

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

**MUTFAK DEPARTMANLARINDA ÇALIŞAN KADIN
AŞÇILARIN DAYANIKLILIĞININ OTEL İŞLETMELERİNDE
VERİMLİLİK ALGISINA ETKİSİ: İSTANBUL ÖRNEĞİ**

SAFA KAYA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**DANIŞMAN:
DOÇ. DR. YELİZ PEKERŞEN**

**Bu çalışma Necmettin Erbakan Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon
Birimince Desteklenmiştir. Proje Numarası: 211322003**

KONYA-2023

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

**MUTFAK DEPARTMANLARINDA ÇALIŞAN KADIN
AŞÇILARIN DAYANIKLILIĞININ OTEL İŞLETMELERİNDE
VERİMLİLİK ALGISINA ETKİSİ: İSTANBUL ÖRNEĞİ**

SAFA KAYA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**DANIŞMAN:
DOÇ. DR. YELİZ PEKERŞEN**

KONYA-2023



Bilimsel Etik Sayfası

Öğrencinin	Adı Soyadı	Safa KAYA		
	Numarası	20810201040		
	Ana Bilim / Bilim Dalı	Gastronomi ve Mutfak Sanatları Anabilim Dalı/ Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bilim Dalı		
	Programı	Tezli Yüksek Lisans	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Doktora	<input type="checkbox"/>	
Tezin Adı	Mutfak Departmanlarında Çalışan Kadın Aşçıların Dayanıklılığının Otel İşletmelerinde Verimlilik Algısına Etkisi: İstanbul Örneği			

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.

Safa KAYA



ABSTRACT

Öğrencinin	Adı Soyadı	Safa KAYA		
	Numarası	20810201040		
	Ana Bilim / Bilim Dalı	Gastronomi ve Mutfak Sanatları Anabilim Dalı/ Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bilim Dalı		
	Programı	Tezli Yüksek Lisans	X	
		Doktora		
	Tez Danışmanı	Doç. Dr. Yeliz PEKERŞEN		
Tezin Adı	Mutfak Departmanlarında Çalışan Kadın Aşçıların Dayanıklılığının Otel İşletmelerinde Verimlilik Algısına Etkisi: İstanbul Örneği			

Profesyonel mutfaklar cinsiyet ayrımcılığına örnek teşkil eden mekanlar olarak görülmektedir. Kadınların istihdam için erkeklere oranla daha az tercih edildiği otellerdeki profesyonel mutfaklarda, kadınların dayanıklılık düzeylerinin verimliliklerine ve işletmelerin performanslarına olumsuz etki sağlayacağı düşüncesi sektördeki en temel problemlerden biridir. Çalışmanın amacı; İstanbul'daki beş yıldızlı otel işletmelerinin mutfak departmanlarında çalışan kadın aşçıların dayanıklılık düzeylerinin işyerinde algıladıkları verimlilik düzeyleri üzerindeki etkisinin ortaya çıkartılması ve incelenmesidir. İstanbul ilinde 2021 yılında faaliyet gösteren beş yıldızlı turizm işletme belgeli otel sayısının 116 olduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda olasılığa dayalı örnekleme yöntemlerinden basit tesadüfî yöntem ile seçilen 395 kadın aşçı ile anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonucunda; kadın aşçıların dayanıklılık ölçeğinden elde ettiği puanlar ile yaş, medeni durum, gelir düzeyi, eğitim durumu ve çalışma süresi değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan kadın aşçıların verimlilik ölçeğinden elde ettiği puanlar ile yaş, medeni durum, gelir düzeyi ve eğitim durumu değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan kadın aşçıların verimlilikleri işletmede çalışma sürelerine göre karşılaştırılmış ve anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir (Sig =,038; p<0.05). Araştırmaya katılan kadın aşçıların dayanıklılık düzeyleri ile verimlilik düzeyleri arasında anlamlı (F=152,587; p<0.05) ve pozitif yönlü (r=0,529) bir ilişki ortaya koyulmuştur. Kadın aşçıların dayanıklılık düzeyleri arttıkça çalışan verimlilikleri de artmakta; dayanıklılık düzeyleri azaldıkça verimlilikleri de azalmaktadır. Bu, profesyonel otel mutfakları için önemli bir sonuçtur, çünkü kadın aşçıları arasında dayanıklılığı teşvik eden programlara veya girişimlere yatırım yapmanın verimlilikleri ve genel iş performansları üzerinde olumlu bir etkisinin olabileceğini göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Çalışan Dayanıklılığı, Verimlilik Algısı, Kadın Aşçıları



ABSTRACT

Author' s	Name and Surname	Safa KAYA		
	Student Number	20810201040		
	Department	Department of Gastronomy and Culinary Arts		
	Study Programme	Master's Degree (M.A.)	X	
		Doctoral Degree (Ph.D.)		
	Supervisor	Assoc. Prof. Yeliz PEKERŞEN		
Title of the Thesis/Dissertation	The Effect of Resilience of Female Chefs Working in Kitchen Departments on Efficiency Perception in Hotel Businesses: The Case of Istanbul			

Professional kitchens are seen as places that exemplify gender discrimination. In professional kitchens in hotels, where female employees are less preferred for employment than male employees, the idea that females resilience levels will have a negative impact on their efficiency and the performance of businesses is one of the most fundamental problems in the sector. The aim of the study was to reveal and examine the effect of the resilience levels of female chefs working in the kitchen departments of five-star hotel establishments in Istanbul on their perceived efficiency levels in the workplace. It was determined the number of five-star hotels with tourism business certificate operating in Istanbul in 2021 was 116. In this context, a survey was conducted with 395 female chefs selected by simple random method from probability-based sampling methods. As a result of the research, it was determined that there was no significant difference between the scores obtained by the female chefs from the resilience scale and the variables of age, marital status, income level, education level and working time. It was determined that there was no significant difference between the scores obtained by the female chefs participating in the study from the efficiency scales and the variables of age, marital status, income levels and education levels. The efficiency of the female chefs participating in the study was compared according to their working time in the business and it was determined that there was a significant difference (Sig =,038; p<0.05). A significant (F=152,587; p<0.05) and positive (r=0,529) relationship was found between the resilience levels of the female chefs participating in the study and their perception of efficiency. It can be mentioned that as the resilience levels of female chefs increase, their employee efficiency increases; as their resilience levels decrease, their efficiency decreases. This is an important result for professional hotel kitchens, as it suggests that investing in programmes or initiatives that promote resilience among female chefs can have a positive impact on their efficiency and overall job performance.

Keywords: Employee Resilience, Perception of Efficiency, Female Chefs

TEŞEKKÜR

“Gerçek bir öğretmen, öğrencileri kendi yollarını bulmaya teşvik eden bir yol göstericidir” diyen Albus Dumbledore'un bu sözü, benim için gerçeğin ta kendisini yansıtmaktadır. Beni doğru yönle yönlendiren, her zaman cesaret ve güven aşılayarak potansiyelimi ortaya çıkarmamı sağlayan; deneyimli danışmanlığı ve bilgeliği sayesinde, tezimdaki konuları daha derinlemesine anlamamı ve araştırmak için ihtiyaç duyduğum bilimsel araştırma yöntemleri konusunda çok şey öğrenmemi sağlayan öğretmenim, danışmanım Sayın Doç. Dr. Yeliz PEKERŞEN'e teşekkür ederim.

Çalışmanın gerçekleşmesinde 211322003 numaralı proje ile teknik ve idari yardımlarını esirgemeyen Necmettin Erbakan Üniversitesi BAP Koordinatörlüğüne teşekkür ederim.

Ders yılı boyunca değerli bilgilerini ve deneyimlerini benimle paylaşan Prof. Dr. Hatice Ferhan NİZAMLIOĞLU'na, Doç. Dr. Yılmaz SEÇİM'e, Doç. Dr. Ayşe Büşra MADENCİ'ye, Doç. Dr. Eda GÜNEŞ'e ve Doç. Dr. Ümit SORMAZ'a teşekkür ederim.

Hayatımın her alanında olduğu gibi lisansüstü eğitimimin bu döneminde de sevgilerini ve sabırlarını esirgemeyen, her türlü desteklerini gösteren babam Mustafa KAYA'ya, annem Miyase KAYA'ya, abim Taha KAYA'ya ve kardeşim Sıla KAYA'ya teşekkür ederim.

Bana uzun yıllardır dostluk yapan, özellikle lisansüstü eğitim döneminde maddi manevi desteklerini esirgemeyen, bana inanan dostlarım Umut Deniz GÜZELGÖZ'e ve Aysu Beyza USLUER'e teşekkür ederim.

Ve son olarak tez çalışmamda anketi dolduran ve değerli görüşleriyle önemli veriler sağlayan tüm katılımcılara, hayatıma dokunarak bana bir şeyler öğreten herkese teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

Teşekkür.....	v
Tablolar Listesi	viii
Şekiller Listesi	x
Simgeler ve Kısaltmalar.....	xi
Giriş.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1.Psikolojik Sermaye Kavramı	4
1.1.1. Dayanıklılık Kavramı	7
1.1.2. Dayanıklılık Faktörleri	9
1.1.2.1. Risk Faktörleri.....	10
1.1.2.2. Koruyucu Faktörler	11
1.1.2.3. Olumlu Sonuçlar.....	12
1.1.3. Dayanıklı Bireylerin Özellikleri	12
1.1.4. Çalışan Dayanıklılığı	15
1.1.5. Dayanıklılığın Etkilediği Süreçler	17
1.2.Verimlilik Kavramı.....	18
1.2.1. Verimliliğin İşletmeler Açısından Önemi	21
1.2.2. Çalışan Verimliliği	23
1.2.3. Çalışan Verimliliğini Etkileyen Faktörler	24
1.2.3.1. Ödül ve Motivasyon	25
1.2.3.2. İletişim.....	27
1.2.3.3. Karar Alma Sürecine Katılım.....	28
1.2.3.4. İş Tatmini	29
1.3.Çalışma Hayatında Kadınlar	30
1.3.1. Tarihsel Süreç İçinde Çalışma Hayatında Kadının Yeri	31
1.3.2. Kadınların Çalışma Hayatında Yaşadığı Sorunlar	35
1.3.2.1. Mesleki ve Eğitim Eşitsizliği	35
1.3.2.2. İşyerinde Yaşanan Ayrımcılıklar.....	36
1.3.2.2.1. İşe Alınma	36
1.3.2.2.2. Ücret	37
1.3.2.2.3. Terfi	38
1.3.2.2.4. Sosyal Haklar	38
1.3.2.2.5. Mobbing	39
1.3.2.2.6. Cinsel Taciz.....	40
1.3.2.3. Aile Hayatında Yaşanan Sorunlar ve Hamilelik	41
1.3.2.4. Cinsiyete Dayalı	43
1.3.3. Kadınların Çalışma Hayatında Yaşadığı Sorunların Nedenleri....	43
1.3.3.1. Toplumsal Cinsiyet Algısı.....	45
1.3.4. Otel İşletmelerindeki Profesyonel Mutfaklar ve Mutfak Çalışanları	48

1.3.4.1. Otel İşletmelerindeki Profesyonel Mutfaklarda Kadınlar ve Karşılaştığı Zorluklar	53
---	----

İKİNCİ BÖLÜM YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	56
2.2. Araştırmanın Problemi ve Hipotezleri	56
2.3. Araştırmanın Varsayımları	60
2.4. Araştırmanın Sınırlılıkları	61
2.5. Araştırmanın Evreni ve Örneklem	61
2.6. Veri Toplama Yöntemi	65
2.7. Verilerin Analizi	66

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM BULGULAR VE TARTIŞMA

3.1. Güvenirlilik ve Geçerlilik Analizi	67
3.2. Normallik Testi	69
3.3. Demografik Veriler	71
3.4. Çalışan Dayanıklılığı Ölçeğindeki İfadelere İlişkin Bulgular	76
3.5. Çalışan Verimliliği Ölçeğindeki İfadelere İlişkin Bulgular	78
3.6. Araştırma Hipotezlerine Yönelik Bulgular	79
3.6.1. Demografik Verilere Yönelik Hipotezlere Ait Bulgular	80
3.6.1.1. Medeni Durum	80
3.6.1.2. Yaş	81
3.6.1.3. Eğitim	82
3.6.1.4. Gelir	83
3.6.1.5. İşletmede Çalışma Süresi	84
3.6.2. Değişkenler Arasındaki Korelasyonel İlişkiye Yönelik Bulgular ..	86
3.6.3. Dayanıklılık ile Verimlilik Düzeyi Arasındaki Regresyonel İlişkiye Yönelik Bulgular	87
Sonuç ve Öneriler	89
Kaynakça	101
Ekler	130
Özgeçmiş	136

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. 1. Sermaye Türleri	5
Tablo 1. 2. Psikolojik Dayanıklılık Araştırmalarında Ele Alınan Risk Faktörleri....	10
Tablo 1. 3. Psikolojik Dayanıklılık Araştırmalarında Ele Alınan Koruyucu Faktörler	11
Tablo 1. 4. Psikolojik Dayanıklılık Çalışmalarında Ele Alınan Yeterlik Faktörleri .	12
Tablo 1. 5. Dayanıklı Bireylerin Özellikleri	13
Tablo 3. 1. Cronbach's Alpha Katsayısına Göre Güvenirlilik Değerleri	67
Tablo 3. 2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Genel Güvenirlilik Analizi Sonuçları....	68
Tablo 3. 3. Araştırmada Kullanılan Dayanıklılık Ölçeğine Ait Normal Dağılım Testi Sonuçları	69
Tablo 3. 4. Araştırmada Kullanılan Çalışan Verimliliği Ölçeğine Ait Normal Dağılım Testi Sonuçları	70
Tablo 3. 5. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular.....	71
Tablo 3. 6. Katılımcıların İş Yaşamlarına İlişkin Bulgular.....	72
Tablo 3. 7. Katılımcıların Mesleki Durumlarına İlişkin Bulgular	75
Tablo 3. 8. Çalışan Dayanıklılığı Ölçeğindeki İfadelere İlişkin Betimsel İstatistikler	77
Tablo 3. 9. Çalışan Verimliliği Ölçeğindeki İfadelere İlişkin Betimsel İstatistikler	78
Tablo 3. 10. Çalışan Dayanıklılığı Ölçeğinin Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Karşılaştırılmasına İlişkin t Testi Sonuçları.....	80
Tablo 3. 11. Çalışan Verimliliği Ölçeğinin Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Karşılaştırılmasına İlişkin t Testi Sonuçları.....	80
Tablo 3. 12. Çalışan Dayanıklılığı Ölçeğinin Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları	81
Tablo 3. 13. Çalışan Verimliliği Ölçeğinin Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları	81
Tablo 3. 14. Çalışan Dayanıklılığı Ölçeğinin Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları	82
Tablo 3. 15. Çalışan Verimliliği Ölçeğinin Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları	82
Tablo 3. 16. Çalışan Dayanıklılığı Ölçeğinin Katılımcıların Gelir Düzeylerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları	83
Tablo 3. 17. Çalışan Verimliliği Ölçeğinin Katılımcıların Gelir Düzeylerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları	83

Tablo 3. 18. Çalışan Dayanıklılığı Ölçeğinin Katılımcıların İşletmede Çalışma Sürelerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları.....	84
Tablo 3. 19. Çalışan Verimliliği Ölçeğinin Katılımcıların İşletmede Çalışma Sürelerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları.....	84
Tablo 3. 20. Çalışan Verimliliği Ölçeğinin Katılımcıların İşletmede Çalışma Sürelerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Tukey Testi Sonuçları	85
Tablo 3. 21. Çalışan Dayanıklılığı ile Çalışan Verimliliği Arasındaki Korelasyona Yönelik Bulgular.....	86
Tablo 3. 22. Dayanıklılık Düzeyinin Verimlilik Üzerindeki Etkisi	87



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1. Çalışan Verimliliğini Etkileyen Faktörler	25
---	----



SİMGELER VE KISALTMALAR

BAP	Bilimsel Araştırma Projeleri
EANPC	European Association of National Productivity Centres
Ed.	Editör
H	Hipotez
ILO	International Labour Organization
JPC	Japan Productivity Center
M.Ö.	Milattan Önce
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
SPSS	Statistical Package for the Social Science
vb.	Ve benzeri
s.s.	Standart Sapma
f	Frekans
\bar{X}	Ortalama
r	Korelasyon katsayısı
%	Yüzde
<	Küçük
>	Büyük
α	Cronbach Alpha

GİRİŞ

Profesyonel mutfak ortamı, yüksek düzeyde stres, uzun çalışma saatleri ve fiziksel olarak zorlayıcı işlerle meşhurdur (Giousmpasoglou, Brown ve Cooper, 2018: 60). Bu ortamda, çalışanların dayanıklılığı ve verimliliği, herhangi bir kuruluşun başarısı için kritik öneme sahip iki önemli faktördür. Psikolojik sermaye, işyerinde dayanıklılık ile ilişkilendirilen bir yapıdır ve bireylerin içsel kaynakları olan öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılığı ifade eder (Mao ve diğerleri, 2021: 2717). Çalışan verimliliği ise bir çalışanın görevleri verimli ve etkili bir şekilde tamamlama becerisi olarak tanımlanmaktadır (Dasgupta, 2013: 1).

Dayanıklı çalışanlar stres ve zor durumlarla başa çıkma konusunda daha donanımlı oldukları için verimli olma olasılıkları daha yüksektir. Değişen koşullara uyum sağlayabilir ve zorluklar karşısında bile görevlerine odaklanmaya devam edebilirler (Kuntz, Näswall ve Malinen, 2016: 457). Öte yandan, dayanıklılıktan yoksun çalışanlar zorluklarla karşılaştıklarında odaklanma ve verimli kalmada zorlanabilmekte, bu da verimliliğin ve performansın düşmesine neden olabilmektedir (De Clercq ve Pereira, 2019: 330).

Benzer şekilde, verimlilik de bir çalışanın dayanıklılığını etkileyebilir. Çalışanlar görevlerini verimli ve etkili bir şekilde tamamlayabildiklerinde, dayanıklılıklarını artırmaya yardımcı olabilecek bir başarı ve memnuniyet duygusu hissedebilirler (Diamantidis ve Chatzoglou, 2019: 173). Buna karşılık, hedeflerine ulaşmakta zorlanan çalışanlar hayal kırıklığı ve stres duyguları yaşayabilir, bu da dayanıklılıklarını ve gelecekteki zorluklarla başa çıkma becerilerini etkileyebilmektedir (Amen, 2018: 82).

Profesyonel mutfak ortamı tüm aşçılar için zor olsa da kadın aşçılar genellikle toplumsal cinsiyet önyargısı ve ayrımcılıkla ilgili ek zorluklarla karşılaşmaktadır (Harris ve Giuffre, 2015: 19). Bu zorluklar, olumsuz psikolojik ve fiziksel sağlık sonuçlarının yanı sıra daha düşük iş tatmini ve verimlilik seviyelerine yol açabilir. Ancak, bu zorluklara rağmen, birçok kadın aşçı, işlerinin gereklilikleriyle başa çıkmalarına yardımcı olabilecek yüksek düzeyde dayanıklılık göstermektedir (Cook,

Heppner ve O'Brien, 2005: 166; Satuf ve diğeri, 2018: 182; Templeton ve diğeri, 2019: 3). Araştırmalar (Druckman, 2010; Platzer, 2011; Fungaizengeni ve Zengeni, 2013; Birdir, Derinalp ve Çanakçı, 2013; Harris ve Giuffre, 2015; Sezer ve Dönmez, 2016; Çelik ve Şahingöz, 2018; Taşpınar ve Türkmen, 2020; Haddaji, Albors-Garrigós ve García-Segovia, 2017a; Haddaji, Albors-Garrigós ve García-Segovia, 2017b; Orido, 2017; Tang Yee ve Baldwin, 2019a; Keskin ve Kızılırmak, 2020; McIntosh, Harris ve Goodsir, 2020; Albors Garrigos ve diğeri, 2020; García-Henche ve Cuesta-Valiño, 2022), kadın aşçıların genellikle liderlik pozisyonlarında yeterince temsil edilmediğini, erkek meslektaşlarına göre daha az ücret aldıklarını, daha yüksek düzeyde taciz ve ayrımcılığa maruz kaldıklarını göstermiştir. Bu zorluklar depresyon, anksiyete ve tükenmişlik gibi olumsuz ruhsal ve fiziksel sağlık sonuçlarının yanı sıra iş memnuniyeti ve verimliliğin azalmasına da yol açabilmektedir.

Bu zorluklara rağmen, birçok kadın aşçı yüksek düzeyde dayanıklılık göstermektedir (Haddaji, Albors-Garrigós ve García-Segovia, 2017b: 50). Dayanıklılık, zorluklarla başa çıkma ve değişime uyum sağlama yeteneğidir ve iş yerinde artan iş tatmini, performans ve üretkenlik gibi olumlu sonuçlarla bağlantılıdır (Beuren, dos Santos ve Theiss, 2022: 2265). Profesyonel mutfak bağlamında dayanıklılık, kadın aşçıların işlerinin fiziksel ve duygusal gerekliliklerini yönetmelerine, ayrımcılık ve önyargılarla başa çıkmalarına yardımcı olabilmektedir (Martin ve Barnard, 2013: 9). Bu nedenle, profesyonel mutfaklarda çalışan kadın aşçıların dayanıklılık düzeyleri ve üretkenlik seviyeleri arasındaki ilişkiyi anlamak önemlidir.

Bu araştırmada, İstanbul'daki beş yıldızlı otel işletmelerinin mutfak departmanlarında çalışan kadın aşçıların dayanıklılık düzeylerinin işyerinde algıladıkları verimlilik düzeyleri üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu amaca ulaşmak için, kadın aşçıların işyerindeki değişime yönelik tutumları, zorluklarla başa çıkma becerileri, problem çözme becerileri, ast ve üstlerle iletişimde dayanıklılık düzeyleri ve ayrıca sorumluluk alma, becerilerini kullanma, problem çözme, öz yeterlilik, iş tatmini ve işletmeye katkı açısından verimlilik düzeyleri incelenmiştir.

Bu araştırma, otel işletmelerindeki kadın aşçıların dayanıklılık ve verimlilik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi yoluyla, çalışanların refahının artırılmasına yönelik faydalı bilgiler sağlayabilir. Özellikle kadın aşçıların deneyimlerine odaklanarak, konaklama sektöründe dayanıklılık, verimlilik ve çalışan refahı ile ilgili literatüre katkıda bulunmayı amaçlamaktadır.

Araştırmanın birinci bölümünde psikolojik sermaye, dayanıklılık ve verimlilik kavramları ile kadınların iş hayatındaki konumu ve zorluklar karşılaştığı literatür kapsamında detaylı bir şekilde incelenmiştir. Araştırmanın ikinci bölümünde, yöntem kısmında araştırmanın amacı, problemi, hipotezleri, evreni ve örneklemini hakkında bilgilere yer verilmiştir. Ayrıca, araştırma verilerinin toplanması ve analiziyle ilgili yöntemler detaylı bir şekilde açıklanmıştır. Üçüncü ve son bölümde, araştırmanın bulguları mevcut literatür ile karşılaştırılarak tartışılmıştır. Bulgular, sonuç bölümünde özetlenmiş ve sektördeki işletmelere, işletme yöneticilerine ve diğer paydaşlara yönelik tavsiyelerde bulunularak çalışma sonlandırılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Psikolojik Sermaye Kavramı

Literatürde ilk kez Maslow (1954: xxiii) tarafından bahsedilen pozitif psikoloji, 1990'lı yılların sonunda Martin Seligman liderliğinde bir grup psikoloğun çalışmalarıyla literatüre girmiştir (Wright, 2003: 437). Seligman'ın 1999 yılında ifade ettiği pozitif psikoloji kavramı, insanın güçlü ve pozitif yönde gelişim göstermesi gerektiğine dikkat çekmektedir (Hefferon ve Boniwell, 2014: 4). Psikoloji bilimi açısından, insanların sadece sıradan ya da herhangi bir olumsuz kişilik yönlerinin incelenmemesi gerektiği ifade edilmiş ve pozitif psikoloji kavramı ortaya çıkmıştır (Linley ve diğerleri, 2006: 3).

Akıl hastalığı ve patolojiye odaklanan geleneksel psikolojinin aksine, pozitif psikoloji, yaşamlarını daha değerli ve üretken kılmak için insanların özellikleri, erdemleri ve yetenekleri gibi güçlü yanlarının nasıl oluşturulacağına vurgu yapılmasını teşvik etmektedir. Bu hareketin fikirlerinden haberdar olan Luthans ve Youssef, ortaya çıkan olumlu örgütsel davranış hareketi içinde, bundan sonra PsyCap (psychological capital) olarak anılacak olan psikolojik sermaye kavramını tanıtmıştır (Cameron ve Spreitzer 2012: 17; Luthans, 2002: 58).

Psikolojik sermaye, bireyin performans iyileştirmesi için ölçülebilen, geliştirilebilen ve yönetilebilen psikolojik kapasitesini tanımlar (Sridevi ve Srinivasan, 2012: 26). Yani psikolojik sermaye, insanların hayatlarını daha üretken ve değerli hale getirmek için sahip olduğu potansiyel olarak tanımlanabilmektedir (Luthans ve Youssef, 2004: 14).

Psikolojik sermayenin genel olarak çalışanların davranış ve tutumlarını etkilediği ve bunun da örgütsel performansın iyileştirilmesi üzerinde doğrudan bir etkisi olduğu ortaya koyulmuştur (Newman ve diğerleri, 2014: 130). Çünkü psikolojik sermaye bir çalışanın duygusal zekasını belirler ve olumsuz sonuçlardan etkilenmeden motive olmasını sağlar. Bu nedenle, bir bireyin örgütsel performansı artırabilecek yeniliği ve yaratıcılığı teşvik etmesini sağlar. Psikolojik sermaye hakkında net bir

anlayış, bireysel olduğu kadar örgütsel performansın da iyileştirilmesini sağlayacaktır. Ayrıca psikolojik sermaye, motive edici ve destekleyici bir çalışma kültürü oluşturmaya yardımcı olur ve böylece firmanın rekabette bir adım önde olmasını sağlar. Bu durum, daha yüksek motivasyona sahip bireylerle kurumsal hedeflere verimli bir şekilde ulaşılmasına yardımcı olacaktır (Tang, 2020: 1).

Psikolojik sermayenin belirgin bir özelliği, “durum benzeri” olması ve dolayısıyla geliştirilebilir ve ölçülebilir olmasıdır. Luthans (2002: 65) tarafından tanımlanan psikolojik sermaye, günümüz iş yerlerinde performansın artırılması için ölçülebilen, geliştirilebilen ve etkin bir şekilde yönetilebilen pozitif odaklı insan kaynakları güçlerinin psikolojik kapasitelerin araştırılması ve uygulanmasıdır. Luthans, Luthans ve Luthans (2004: 46), psikolojik sermayeyi, insan sermayesi (ne bildiğiniz), sosyal sermaye (kimi biliyorsunuz) ve finansal sermayenin (neye sahip olduğunuz) ötesine geçen bir kavram olarak tanımlamaktadır. Psikolojik sermaye, “kim olduğunuz” ve “kime dönüştüğünüz” olarak görülüyor. Psikolojik sermaye kavramıyla ilişkili olarak, günümüz çalışma ilişkilerinde önemli bir rol oynayan rekabet unsuru sermayeleri Tablo 1.1’de gösterilmiştir Luthans, Luthans ve Luthans (2004: 46):

Tablo 1. 1. Sermaye Türleri

Geleneksel Ekonomik Sermaye	İnsan Sermayesi	Sosyal Sermaye	Pozitif Psikolojik Sermaye
Neye sahipsin?	Ne biliyorsun?	Kimi biliyorsun?	Kimsin sen?
Finanslar	Deneyim	İlişkiler	Öz-yeterlilik
Somut ürünler	Eğitim	Kişi ağı	İyimserlik
	Beceriler	Arkadaşlar	Umut
	Bilgi		Dayanıklılık
	Fikirler		

Kaynak: (Luthans, Luthans ve Luthans, 2004: 46).

Luthans ve Youssef (2007: 322) tarafından belirtilen özelliklere göre, psikolojik sermaye tanımının aşağıdaki özelliklere sahip olması gerektiği düşünülmektedir:

- İlk olarak, psikolojik sermaye tanımı, bireyin erdemlerini, potansiyel yeteneklerini ve olumlu yönlerini temsil eden pozitif psikoloji alanına ait olmalıdır.
- İkincisi, psikolojik sermaye, beşeri sermaye ve sosyal sermayeden net bir şekilde ayrılan pozitif bir zihinsel gelişim durumunu ifade etmelidir.
- Üçüncü olarak, psikolojik sermaye ölçülebilir olmalıdır.
- Dördüncü olarak, psikolojik sermaye aynı zamanda sömürülebilir olmalıdır, yani bireyler tarafından etkin bir şekilde kullanılabilir olmalıdır.
- Son olarak, psikolojik sermayenin bireylerin performansını etkileyebileceği bir özellik olarak kabul edilmektedir.

Psikolojik sermayeye yatırım yapmak kar sağlayabilir, yani yüksek düzeyde psikolojik sermaye olumlu davranışı teşvik edebilir, iyi iş performansı sağlayabilir ve bir kuruluş veya işletmenin rekabet gücünü artırabilir (Kim, Karatepe ve Lee, 2018: 311).

Psikolojik sermaye, bireyin olumlu psikolojik gelişim halidir. Psikolojik sermaye, Luthans, Youssef ve Avolio (2007: 3) tarafından belirtilen dört alt boyuttan oluşmaktadır. Bu dört alt boyut aşağıda kısaca açıklanmıştır.

Öz-yeterlik, Bandura (2010: 1) tarafından tanımlanan şekliyle, bireyin göreve özgü kendine güveni ve amaçlarına etkili bir şekilde ulaşabileceğine olan inancı ifade eder. Bu kavram, bireylerin belirli şartlarda başarılı olma veya görevin hedeflerine ulaşma konusundaki inanç ve yeteneklerini ifade etme kapasitelerini yansıtmaktadır. Kişinin öz yeterliliğinin yüksek olması iş yapabileceğine dair inancının da yüksek olmasını sağlamaktadır (Robbins, 2001: 167).

İyimserlik, Luthans, Youssef ve Avolio (2015: 113) tarafından tanımlandığı şekliyle, olumlu sonuçları beklemekle birlikte sorunlara yüksek güven ve kişisel yeteneklerle tepki verme anlamına gelmektedir. Diğer bir ifadeyle, iyimser bireyler gelecekteki olaylar sonuçları konusunda umutlu ve kendinden emin hissetmektedirler.

Umut, yaşamın çeşitli yönleri üzerinde önemli olumlu etkileri olabilen insan psikolojisinin önemli bir yönüdür. Hem belirli bir hedefe ulaşma isteğini hem de bu hedefe nasıl ulaşılabacağına dair bir planı içeren bir zihniyettir (Avey, Luthans ve Jensen, 2009: 681).

Dayanıklılık, karşılaşılan zorluklara uygun bir şekilde yanıt verebilme ve bu zorlukları hızlı bir şekilde aşabilme yeteneğini ifade eder. Bu bağlamda, uygun bir performans seviyesine dönme ve deneyimden öğrenme becerisi de dahil olmak üzere, bireylerin sorunları çözme ve başarı elde etme yeteneklerini artırır. Dayanıklılık, zorlukların kasıtlı olarak aranması gerektiği anlamına gelmez, ancak engellerle karşılaşıldığında başa çıkma ve olumlu sonuçlar elde etme yeteneğini geliştirmeye yardımcı olur (Luthans ve Youssef, 2007b: 332).

1.1.1. Dayanıklılık Kavramı

Dayanıklılık, psikolojik sermaye kavramının bir bileşeni olarak değerlendirildiğinde, bireyin belirli riskler ve olumsuz koşullar altında pozitif bir şekilde uyum sağlaması olarak tanımlanabilir (Luthans ve Youssef-Morgan, 2017: 343).

Dayanıklılığın bilimsel tanımları, işleyişteki aksaklıklardan hızlı bir şekilde kurtulma yeteneği olarak vurgulanmaktadır (Shin, Taylor ve Seo, 2012: 744). Tanımlar önemli ölçüde farklılık gösterse de dayanıklılık genellikle strese, sıkıntıya veya değişime etkili bir uyum sağlamak olarak kavramsallaştırılmıştır (Hartley, 2013: 241; Flinchbaugh, Luth ve Li, 2015: 332).

Temel olarak dayanıklılık, pozitif adaptasyon veya sıkıntı yaşamamasına rağmen ruh sağlığını koruma veya geri kazanma yeteneğini ifade etmektedir (Wald ve diğerleri, 2006: 1). Psikoloji, sosyoloji, biyoloji gibi disiplinler de dahil olmak üzere çeşitli disiplinlerden araştırmacılar tarafından dayanıklılık incelenmiştir. Bununla birlikte, dayanıklılığın operasyonel bir tanımı üzerinde fikir birliği yoktur (Herrman ve diğerleri, 2011: 259).

Tanımlar arasındaki temel fark, dayanıklılığı kişisel bir nitelik olarak tanımlamak yerine, dinamik bir süreç olarak ele almayı vurgulamaktadır. Daha sınırlı bir tanıma göre, dayanıklılık, bireyin çevresindeki olumlu veya olumsuz olaylara karşı direnç gösterme yeteneğini ifade eder (Bonnano, 2004: 5). Öncü araştırmalar çocukluk döneminde yaşanan sıkıntılara odaklanmaktadır. Zamanla, yoksulluk, travmatik olaylar ve hastalık gibi olumsuz yaşam olayları karşısında yaşanan zorluklarla veya sonraki zihinsel bozukluklarla ilişkilendirilen sıkıntı türleri ile genişletilmiştir (Klohn, 1996: 1071).

Cicchetti (2010: 151), bireylerin zorluklarla başa çıkmalarına yardımcı olmada destek sistemlerinin önemini vurgulamaktadır. Bu destek sistemleri aileleri, hizmetleri, grupları ve toplulukları içerebilir. Bu destek sistemleri, bireylere kaynak ve yardım sağlayarak, bireylerin engellerin üstesinden gelmelerine ve genel refahlarını iyileştirmelerine yardımcı olabilmektedir. Buna göre, dayanıklılık kavramının tanımı “yetkinlik, iyimserlik, aile ve kültürel inançlara bağlılık” gibi farklı psikolojik, sosyal ve ekolojik koruyucu faktörler içerecek şekilde genişletilmiştir.

Hjemdal ve diğerleri (2006: 94) ise dayanıklılığı daha geniş bir şekilde tanımlamıştır. Dayanıklılık, iyi bir sonuca katkıda bulunan koruyucu faktörler ve süreçlerdir. Dayanıklılık, çevresel riskler, stres veya sıkıntının üstesinden gelmek için gösterilen dirençtir (Rutter, 2006: 1). Dayanıklılık, olumsuzluklar karşısında dinamik bir olumlu adaptasyon sürecidir (Luthar, Cicchetti ve Becker, 2000: 858). Dayanıklılık, bağlam, zaman, yaş, cinsiyet ve kültürel kökene göre ve ayrıca farklı yaşam koşullarına tabi olan bir birey içinde değişen çok boyutlu özelliktir (Connor ve Davidson, 2003 :76). Bu tanımların iki ortak özelliği bulunmaktadır. İlk olarak çeşitli faktörler ve sistemler, sıkıntılar karşısında dayanıklılığı artıran etkileşimli dinamik bir sürece katkıda bulunur. Bu faktörler bireylerin biyolojik, psikolojik ve sosyal özellikleri ile aile, okul, arkadaşlar ve toplum gibi destek sistemlerini içerebilir. İkinci olarak, dayanıklılığın olaya ve zamana özgü olabileceğini ve tüm yaşam alanlarında mevcut olmayabileceğini unutmamak önemlidir. Bu nedenle, dayanıklılığı teşvik etmek için etkileşime giren birden fazla kaynak ve yol vardır. Ortak bir dayanıklılık

tanımına ilişkin fikir birliği eksikliğinden dolayı çoğu tanım, dayanıklılığı ifade etmek için benzer alanları kullanmaktadır (Walsh, Dawson ve Mattingly, 2010: 32).

Dayanıklılık kavramı, insanların strese veya zorluklara dayanmaları (Campa, 2010: 432; Huang, 2015: 319; Li ve Yang, 2016: 328), iyilik halini sürdürmeleri (Cuadra ve Famadico, 2013: 250; Sharma ve Bali, 2013: 266) ve önceden var olan durumlarına geri dönmeleri olarak tanımlanabilmektedir (Campa, 2010: 432; Huang, 2015: 319; Li ve Yang, 2016: 328). Başka bir tanımda dayanıklılık kavramı, ifade edilen tanımlamaların ötesine geçerek 'hayatta kalmak' ve 'gelişmek' olarak adlandırılmıştır (Brewer ve diğerleri, 2019: 1109). Cuadra ve Famadico (2013: 250), Delany ve diğerleri (2015: 1307), Maddi ve diğerleri (2009: 567), dayanıklılığı, bireylerin karşılaşmış oldukları olumsuzlukları, olumlu bir duruma dönüştürmesi ve nihayetinde gelişim veya öğrenmeyle sonuçlanması olarak tanımlamaktadır.

Fletcher ve Sarkar (2012: 675), dayanıklılık konusunda yapılmış araştırmaların ortak bir görüşü olarak; dayanıklılığı, bireyin zorluklar karşısında uyum sağlama kapasitesini kolaylaştıran, birey ve çevreleri içindeki varlıkların ve kaynakların bir kombinasyonu olarak tanımlamışlardır. Bu tanım, dayanıklılığa katkıda bulunan psikolojik sermaye ve bağlamsal faktörleri ifade etmektedir (Tonkin ve diğerleri, 2018: 108). Literatürde yaygın olarak kabul görmüş ve psikoloji, sosyoloji ve ekoloji dahil olmak üzere çeşitli alanlarda kullanılmış dayanıklılık tanımı; “Dayanıklılık, zorlu veya tehdit edici koşullara rağmen başarılı bir adaptasyon süreci, kapasitesi veya sonucunu ifade eder” şeklindedir (Masten ve Best, 1990: 426).

1.1.2. Dayanıklılık Faktörleri

Bazı durumlar zihinsel dayanıklılığı artırarak zor koşullara karşı koruyucu etki gösterirken, bazı durumların varlığı zihinsel dayanıklılığı azaltabilir. Dayanıklılık kavramı, bireyin bazı risk faktörlerine maruz kaldıktan sonra olumlu bir gelişme göstermesi ve işlevselliğini sürdürmesi için koruyucu faktörlerle birlikte risk durumlarının olumsuz etkilerine uyum sağlamasını içermektedir. Bu nedenle, dayanıklılık kavramını açıklamak için risk faktörlerini, koruyucu faktörleri ve olumlu sonuçları anlamak gerekir (Coleman ve Hagell, 2007: 2).

1.1.2.1. Risk Faktörleri

Risk, olumsuz sonuçları, zorlukları, güçlükleri veya felaketleri kapsayan istatistiksel bir terimdir. Birincil uygulaması, bireylerden ziyade belirli grupların karakterize edilmesinde yatmaktadır (Gizir, 2007: 116). Risk faktörleri ise olumsuz bir olayın meydana gelme olasılığını artıran veya potansiyel bir sorunun devam etmesine katkıda bulunan etkili faktörler olarak tanımlanmaktadır (Fraser, 1997: 151).

Risk faktörleri, olumsuz bir sonuç olasılığını artırır veya potansiyel bir sorunun devam etmesine neden olan etkiler yaratır. Risk faktörleri bireysel risk faktörleri, ailesel risk faktörleri ve toplumsal risk faktörleri olmak üzere üç ana başlık altında toplanmaktadır (Gizir, 2007: 115; Öz ve Yılmaz, 2009: 84). Bu risk faktörleri Tablo 1.2’de sıralanmıştır.

Tablo 1. 2. Psikolojik Dayanıklılık Araştırmalarında Ele Alınan Risk Faktörleri

Bireysel Risk Faktörleri	Ailesel Risk Faktörleri	Çevresel Risk Faktörleri
Alkol madde kullanımı	Dörtten fazla çocuğu olan geniş bir ailede büyüme	Sosyoekonomik seviyenin düşük olması
Küçük yaşta hamile kalmak	Kardeşler arası yaş farkının düşük olması	Fiziksel ya da cinsel açıdan istismar edilme
Zamanından önce prematüre doğum yapmak	Psikolojik hastalığı olan bir ebeveyn ile büyüme	Sokaklarda yaşama ya da evsizlik
Çevresiyle geçinmekte zorlanan ya da çekingen bir kişilik yapısında olma	Alkol madde bağımlılığı olan ya da suç öyküsü bulunan bir anne babaya sahip olma	Yeterince beslenememe
Zekâ seviyesinin düşük olması	Parçalanmış ailede büyüme	Toplumsal şiddetin olduğu ortamda yaşama
Düşük okul başarısı	Ebeveynin kaybı	Tehlikeli akran ilişkisi
Psikolojik bunalımın olması	Evlatlık olma	
	Aile içi şiddetin olduğu ortamda yaşama	

Kaynak: (Özkan, 2021: 9)

1.1.2.2. Koruyucu Faktörler

Zihinsel dayanıklılık, bireyleri çevrelerinin olumsuz etkilerinden koruyan bir kişilik özelliği değildir. Bunun yerine, başarıya giden yollar, çevresel risk faktörlerinin etkisini azaltan koruyucu faktörlere sahip olmakla bağlantılıdır. Bu koruyucu faktörler, tutum ve becerilerle birlikte yetkinlik ile ilgili psikososyal kaynakları içerir (Beauvais ve Oetting, 1999: 103; Caffo ve Belaise, 2003: 525).

Koruyucu faktörler, risklerin veya zorlukların etkilerini azaltan, sağlıklı adaptasyonu teşvik eden ve bireysel becerileri geliştiren koşulları ifade eder (Masten, 1994: 14). Hem bireyde hem de çevresinde koruyucu faktörlerin varlığı ikili bir amaca hizmet eder: sorunların ortaya çıkmasını önler ve sorunlu davranışların gelişimini azaltırken aynı zamanda mevcut sorunların etkilerini hafifleterek bireyin duygusal ve fiziksel refahına katkıda bulunur. Bu, bireyin davranışlarını, tutumlarını ve bilgisini güçlendirerek ve böylece sıkıntılar karşısında hayatta kalmasını sağlayarak gerçekleştirilir (Earvolino-Ramirez, 2007: 75).

Tablo 1. 3. Psikolojik Dayanıklılık Araştırmalarında Ele Alınan Koruyucu Faktörler

Bireysel Koruyucu Faktörler	Ailesel Koruyucu Faktörler	Çevresel Koruyucu Faktörler
Zekâ seviyesinin yüksek olması	Aile içinde sağlıklı bir iletişimin kurulabilmesi	Bir yetişkinle sağlıklı ilişki kurulabilme
Yüksek okul başarısı	Anne babanın çocuklarının geleceği hakkında olumlu beklentilerinin olması	Sosyal destek ağına sahip olma
Benlik saygısının yüksek olması	Ebeveynin eğitim seviyesinin yüksek olması	Çevrede olumlu örnek teşkil eden insanların bulunması
Gelecekle ilgili olumlu ve umutlu beklenti içinde olma		Akranlar ile sağlıklı ilişki kurulması
Otokontrol sahibi olma		
Çözüm odaklı adımlar atabilme		
Empati yapabilme yetisine sahip olma		
Sorumluluklarının bilincinde olma		
İnsanlara yardım etmeyi sevme		

Kaynak: (Özkan, 2021: 10)

1.1.2.3. Olumlu Sonuçlar

Yeterlilik, bireylerin iç ve dış koruyucu faktörlerle risk faktörlerinin üstesinden gelmeleri sonucunda kazandıkları yetkinliklerle ilgilidir (Cicchetti, 2010: 150). Çeşitli tanımları olmakla birlikte yeterlik kavramı, mevcut çevre koşulları altında bireysel gelişim sürecini sağlıklı bir şekilde devam ettirebilmek için etkin ve sağlıklı bir uyum örüntüsü sergilemek anlamında kullanılmaktadır (Masten ve Coastworth, 1998: 205).

Psikolojik dayanıklılık çalışmalarında sağlıklı uyumu veya yeterliliği tanımlamak için çeşitli kriterler kullanılabilir. Dayanıklılık duygusal zekâ, yansıtıcı yetenek, sosyal yeterlilik ve empati gibi çeşitli faktörlerle ilişkilidir. Buna ek olarak, kişinin özerklik, ilişkisellik ve yeterliliğe yönelik temel psikolojik ihtiyaçlarının karşılanması, insanın gelişmesini ve sağlıklı gelişimini anlamak için çok önemlidir. Fiziksel aktivite de dayanıklılığı teşvik edebilir ve yeterlilik ihtiyacı, özerklik ihtiyacı ve ilişki ihtiyacı fiziksel aktivite ile dayanıklılık arasındaki ilişkiye aracılık eder. Dayanıklılık, zorluklardan kurtulma veya bunları değiştirme kapasitesidir. Dolayısıyla duygusal zeka, temel psikolojik ihtiyaçlar ve fiziksel aktivite gibi çeşitli faktörlerle ilişkilidir (Luthar, Sawyer ve Brown, 2006: 106; Gizir, 2007: 117).

Tablo 1. 4. Psikolojik Dayanıklılık Çalışmalarında Ele Alınan Yeterlik Faktörleri

Yeterlilik Faktörleri
Akademik başarı
Olumlu sosyal ilişkiler / sosyal yeterlik
Düşük duygusal problemler ya da semptomlar (internalizing problems)
Düşük davranış problemleri (externalizing problems)
Psikopatoloji var olmaması
Psikososyal uyum bileşenlerinin varlığı

Kaynak: (Gizir, 2007: 117)

1.1.3. Dayanıklı Bireylerin Özellikleri

Coutu (2002: 4), dayanıklı insanların bazı ortak özellikleri paylaştığını savunmaktadır. Gerçekliği kabul etmek, yaşamın anlamına derin bir inanç, olağanüstü bir gizil yetenek, doğaçlama ve uyum sağlama ortak özellikler olarak olarak

görülebilmektedir. Benard (1996: 28) dayanıklılığa sahip bireylerin doğuştan gelen ve sonradan kazanılan kişisel niteliklere sahip olduğunu öne sürmektedir.

Tablo 1. 5. Dayanıklı Bireylerin Özellikleri

Dayanıklı Bireylerin Özellikleri
Mizaç
İç kontrol odağı
Yüksek öz saygı
Öz-yeterlik
Öz farkındalık
Bağımsızlık
Etkili problem çözme becerilerine sahip olmak
İyimserlik ve umut
Sosyal yeterlik

Kaynak: (Özkan, 2021: 10)

Mizaç, kişinin dayanıklılıkla ilişkilendirilen bir içsel koruma niteliğidir (Gordon ve Song, 1994: 35; Smith ve Prior, 1995: 172; Tschann ve diğerleri, 1996: 186). *Mizaç*; aktivite düzeyi, model geliştirme yeteneği, uyum sağlama, uyaranlara tepki yoğunluğu ve yeni durumlarda kendini yansıtma gibi özelliklerle ilgilidir (Greene ve Conrad, 2002: 39).

İç kontrol odağı, başka bir bireysel beceri ve dayanıklılık unsurudur. İç kontrol yönelimi, hayattaki olayların şans veya kader gibi dış güçler tarafından değil, büyük ölçüde kişinin kendi çaba ve eylemleri tarafından şekillendirildiği inancıdır (Cowen ve diğerleri, 1992: 205).

Öz saygı, bireyin yeteneklerine ve değerine olan inancı, engellerle başa çıkma becerisi, değişim yaratma yeteneği, başarı ve başarısızlıkla öğrenme süreciyle bağlantılıdır. Ayrıca, kendine ve diğerlerine saygıyla davranma yeteneğiyle ilişkilendirilir (Fraser, Kirby ve Smokowski, 2004: 26).

Öz yeterlilik, kişinin belirli durumlarda başarılı olma veya bir görevi yerine getirme yeteneğine olan inancı olarak tanımlanır. Bireyin etkili ve yetkin olmasını sağlayan özellikleriyle ilgilidir (Rak ve Peterson, 1996: 370).

Öz-farkındalık ve öz-anlayış, kişinin bir kişi olarak değerinin veya kıymetinin değerlendirilmesi olan öz-saygı ile yakından ilişkilidir. Yüksek düzeyde öz saygıya sahip bireylerin güçlü ve zayıf yönlerinin farkında olmaları ve yeteneklerinin farkına varmaları daha olasıdır. Bu farkındalık, bireyin öz yeterliliğine ve stres faktörleriyle başa çıkma becerisine katkıda bulunabilir (Mandleco, 2000: 104).

Dirençli bireylerin aynı zamanda *bağımsızlık* duygusuna sahip oldukları düşünülmektedir, bu da bağımsız olarak çalışma veya düşünme ve kim olduklarına dair belirli bir fikre sahip olma becerisidir. Bu bağımsızlık duygusu, bireyin öz yeterliliğine ve stres faktörleriyle başa çıkma becerisine katkıda bulunabilir (Benard, 1993: 28; Gordon ve Song, 1994: 35).

Problem çözme becerileri, bilişsel ve sosyal sorunlarla başa çıkmalarına yardımcı olduğu için dayanıklı bireyler için çok önemlidir (Rutter ve Quinton, 1994: 229). Dayanıklı bireyler soyut, yansıtıcı ve esnek düşünme yeteneğine sahiptir ve bu da sorunlara alternatif çözümler üretmelerini sağlar (Borman ve Overman, 2004: 181).

İyimserlik ve umut duygusu da dayanıklı bireylerin önemli özelliklerindedir. Bu bireyler gelecek için hedefler belirleme, parlak bir geleceğe inanma ve bunda ısrar etme becerisine sahiptir (Martinek ve Hellison, 1997: 38).

Sosyal yeterlilik, dayanıklı bireylerin bir diğer önemli özelliğidir. İnsanlara karşı duyarlı, bireysel farklılıklara karşı hoşgörülü, esnek, değişime açık, empatik, özenli ve mizah duygusuna sahip olmak gibi birçok olumlu sosyal beceriye sahiptirler. Bu sosyal beceriler başarılı bir çalışma ortamı için önemlidir. Bu nedenle, daha dirençli olmak için bu özellikleri geliştirmek önemlidir (Martinek ve Hellison, 1997: 39; Borman ve Overman, 2004: 181).

1.1.4. Çalışan Dayanıklılığı

'Dayanıklılık' teriminin anlamının kapsamını genişleten çeşitli tanımları vardır. Kişisel dayanıklılık, sürekli dayanıklılık, psikolojik dayanıklılık, duygusal dayanıklılık, çalışan dayanıklılığı ve ego dayanıklılığı gibi farklı yönleri de içerebilen birçok çalışma yapılmıştır (Paul, Bamel ve Garg, 2016: 310). Özellikle meslek hayatı ilerledikçe, çalışanların dayanıklılığı daha da önem kazanmaktadır. Bu nedenle, dayanıklılık, bireysel ve örgütsel açıdan ele alınması gereken bir kavramdır (Wiig ve diğerleri, 2020: 2).

Çalışan dayanıklılığı, bireylerin belirsizlik altında iş ortamına uyum sağlamalarını, stresle başa çıkmalarını ve eleştirilere olumlu bakmalarını sağlayan önemli bir kavramdır. Çalışanların işyerindeki zorlukların ve güçlüklerin üstesinden gelmelerine yardımcı olan işe özgü dayanıklılık davranışlarını ifade eder (Naemi ve diğerleri, 2014: 37). Çalışanların dayanıklılığının geliştirilmesi, verimliliğin, iş memnuniyetinin ve çalışanların genel refahının artmasına yol açabileceğinden kuruluşlar için çok önemlidir. Bu nedenle, kuruluşların çalışanların dayanıklılıklarını artırmak ve işin gereklilikleriyle başa çıkmalarına yardımcı olmak için çalışanlara eğitim ve destek sağlaması önemlidir (Näswall ve diğerleri, 2015: 2). Çalışan dayanıklılığı, ekolojik bakış açısına göre, iş yaşamında karşılaşılan zorlu koşullara rağmen çalışanların işlerinde gelişim göstermek için kaynak kullanarak adapte olmalarını sağlamak üzere örgüt tarafından desteklenmesi gereken bir kavramdır. Çalışan dayanıklılığının örgütün başarısı için önemli bir unsuru olduğu göz önünde bulundurulmalıdır. Bu nedenle, örgütlerin çalışan dayanıklılığına destek olması ve bu konuda teşvikler sunması gerekir. Çünkü çalışan dayanıklılığı, örgütsel dayanıklılığın bir parçasıdır ve işletmenin sürdürülebilirliği için önemlidir (Tonkin ve diğerleri, 2018: 119).

İşletmelerin faaliyetlerini sürdürürken yoğun rekabet ve hızla değişen koşullarla baş edebilmelerinde çalışanların rolü çok önemlidir. Rekabet ortamı, teknolojik gelişmeler ve hızla değişen çevresel faktörler sadece işletmeleri değil aynı zamanda çalışanları da etkilemektedir. Psikolojik dayanıklılık, iç ve dış kaynakları kullanarak stresle başa çıkabilme yeteneğidir. Çalışan dayanıklılığı ise işyerindeki

stresli durumlarda dayanıklılık davranışı sergileme becerisini ifade eder. Bu nedenle, işyerinde karşılaştıkları zorluklarla başa çıkabilmelerini sağlamak için işletmelerin çalışan dayanıklılığını teşvik etmesi önemlidir (Kuntz, Näswall ve Malinen, 2016: 459). Çalışan dayanıklılığı, bir kurumun başarısında çok önemli bir faktördür. Näswall ve diğerlerine (2015: 1) göre çalışan dayanıklılığı, çalışanların işyerindeki değişikliklerin ve zorlukların üstesinden gelme ve yeni ortamlara uyum sağlama yeteneğini ifade eder. Kuntz, Näswall ve Malinen (2016: 460) ayrıca çalışan dayanıklılığını, işyerinde zorlu koşullarla karşılaşıldığında uyum sağlamak ve kendini geliştirmek için mevcut kaynakları kullanan ve kurum tarafından desteklenen çalışana özgü bir yetenek olarak tanımlamıştır. Bu kaynaklar bireysel, sosyal ve çevresel olarak sınıflandırılmaktadır (Wild ve diğerleri, 2013: 150).

Çalışan dayanıklılığı ve psikolojik dayanıklılık iki farklı ancak ilişkili yapıdır. Çalışan dayanıklılığı, bir çalışanın işyerindeki değişikliklere ve zorluklara uyum sağlama yeteneğini ifade ederken, psikolojik dayanıklılık bir bireyin genel olarak stres ve sıkıntılarla başa çıkma yeteneğini ifade eder (Tonkin ve diğerleri, 2018: 109). Kuntz, Näswall ve Malinen, (2016: 459) psikolojik dayanıklılık ile çalışan dayanıklılığı arasındaki farkları şu şekilde ortaya koymuşlardır; psikolojik dayanıklılık, bireyin zorluklarla başa çıkma kapasitesine ilişkin bir dizi eğilimi veya inancı yansıtırken, çalışan dayanıklılığı işyeri davranışlarını ele alır. Psikolojik dayanıklılık, bireylerin kişisel ve profesyonel yaşamlarında karşılaşılabilecekleri bir dizi stres faktörünü ve zorluğu kapsayan daha geniş bir yapı iken, çalışan dayanıklılığı özellikle işyerine ve çalışanların bu bağlamda karşılaştıkları zorluklara odaklanmaktadır.

Coutu (2002:3) göre, dayanıklı bireyler, güçlü bir farkındalığa ve statükoyu kabul etme yeteneğine sahip olan ve aynı zamanda değişime uyum sağlama esnekliğine sahip olan kişilerdir. Bu önemlidir çünkü çalışanlar işyerinde sıklıkla çatışma, zor koşullar, aksilikler ve hatta başarısızlıklarla karşılaşmaktadırlar. Kuruluşlar, çalışanlarından bu koşullar altında iş tanımlarının ötesinde performans göstermelerini bekler ve çalışanların dayanıklılık düzeyi, kuruluştaki zor ve sıkıntılı durumların üstesinden gelmek ve iş performansını artırmak gibi işle ilgili

davranışlarını etkileyebilmektedir. Bu nedenle dayanıklılık, çalışanların işyerinde sahip olması gereken önemli bir özelliktir (Britt ve diğerleri, 2016: 380).

1.1.5. Dayanıklılığın Etkilediği Süreçler

Dayanıklılık ile iş performansı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır. Dayanıklılık, bireysel düzeyde büyümeyi ve performansı destekleyen psikolojik bir kaynak iken; örgütsel düzeyde, çalışan performansını artırarak rekabet avantajına katkıda bulunan güçlü bir yönetim aracıdır (Akdoğan ve Polatçı, 2013: 275). Dayanıklılık düzeyleri yüksek bireylerin iş performansı artmaktadır. Kalemci Tüzün, Çetin ve Basım'ın 2014 yılında yaptıkları bir çalışma da yine çalışanların psikolojik dayanıklılığının artmasıyla birlikte iş performansının da arttığı gözlemlenmiştir.

Larson ve Luthans (2006), iş tatmini ile umut ve dayanıklılık arasında pozitif ilişkiler olduğunu belirlemişlerdir. Çetin ve Basım (2011) tarafından yapılan bir çalışmada, bireylerin iş yetkinlikleri ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğu bulunmuştur. Ayrıca, psikolojik dayanıklılığı yüksek olan bireylerin işleriyle ilgili tatmin duygularının da yüksek olduğu ortaya konmuştur.

Youssef ve Luthans (2007), örgütsel bağlılık ile psikolojik dayanıklılık arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu bulmuştur. Bu, örgütlerine bağlı çalışanların stres ve mesleki tükenmişlik gibi sorunlarla başa çıkmalarına yardımcı olan psikolojik dayanıklılığa sahip olma olasılıklarının daha yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Bu da çalışanlar için iş yaşamının kalitesini artırabilir ve kurum için önemli faydalar sağlayabilir. Çalışanların daha yüksek bir psikolojik dayanıklılık düzeyine sahip olmaları, işverenlerin onlara destek verdiğini gördüklerinde işlerine daha fazla bağlı olmalarını sağlayabilir. Bu nedenle, daha yüksek bir dayanıklılık düzeyi, çalışanların işlerine daha fazla bağlılık göstermeleriyle ilişkilidir. Böylece işverenlerin çalışanlarına dayanıklılık düzeylerini artırmaya yönelik destekleri, çalışanların iş bağlılığına da olumlu etki edebilir (Shin, Taylor ve Seo, 2012: 744).

Stres ve mesleki tükenmişliğin azaltılmasının da çalışanların işten ayrılma niyetini azaltabilecek ve örgütsel bağlılıkları artırılacaktır. Bu nedenle, işten ayrılma niyetini azaltmak ve örgütsel bağlılığı artırmak için kuruluşların çalışanların

refahına öncelik vermesi ve çalışanların psikolojik dayanıklılık geliştirmelerine ve stresi yönetmelerine yardımcı olacak kaynaklar sağlaması önemlidir. Psikolojik dayanıklılık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır. Bu, bireyin psikolojik dayanıklılığı arttıkça işten ve örgütten ayrılma niyetinin azaldığı anlamına gelmektedir (Norman ve diğerleri, 2010: 385).

1.2. Verimlilik Kavramı

Bir ülkenin dünya çapında etkin olabilmesi ve bağımsızlığını sürdürebilmesi için öncelikle kendi ekonomik bağımsızlığını ve kalkınmasını inşa etmesi ve sürdürmesi gerekmektedir (Hussain, 2020: 59). Ekonomik gelişmenin gerçekleşmesi için insan kaynağı, teknoloji, doğal kaynaklar gibi birçok faktörün etkileşimi gerekmektedir. Bu faktörlerin uygun bir şekilde yönetilmesi, ülkelerin ekonomik olarak güçlenmesine ve daha sürdürülebilir kalkınmaya olanak sağlayabilir (Zia ve diğerleri, 2021: 52500).

İktisadi açıdan gelişmiş ülkelerin analizi, ekonomik faaliyetlerin temelinde insan faktörünün etkili olduğunu göstermektedir. Zira insan olmaksızın ne doğal kaynaklar mevcut olur ne de teknoloji geliştirilebilir. Bu anlamda insanları ciddiyletme eğitmek ve boş bırakmamak gerekir (Zaim, 1997: 29).

İnsanlık tarihi boyunca bir dizi önemli ekonomik devrim gerçekleşmiştir. Bu devrimler: Tarım Devrimi, Sanayi Devrimi, Bilgi Devrimi ve günümüzde hâlâ devam eden Dijital Devrim olarak sıralanabilir (Yılmaz, 2020: 136). Bu dönemlerde, emeğin ekonomik piyasada üretimde kullanılması her dönemde farklı bir şekilde gerçekleşmiştir. Ekonomik devrimler, toplumların sosyal yaşam tarzlarını da değiştirmiştir (Coşan, 2020: 220). Sanayi Devrimi ile birlikte toplum, “Sanayi Toplumu”na dönüşmüş olsa da İkinci Sanayi Devrimiyle birlikte başlayan “Bilgi Toplumu” Endüstri 3.0 ile ortaya çıkmıştır ve sonrasında Endüstri 4.0 ile birlikte “Akıllı Toplum” a dönüşüm sürecine girmiştir (Yılmaz, 2020: 83).

Özellikle Birinci Sanayi Devrimi sonucunda ekonomik yapıdaki değişimler toplumun tüm kesimlerinde değişimi beraberinde getirmiştir. İnsan psikolojisindeki aşırı üretim, aşırı tüketim ve aşırı kâr arzusu, ekonomik değişimler bağlamında

gözlemlenmiştir. Ulusal veya uluslararası düzeyde, işletmelerin sınırlı kaynaklarla çıktıyı en üst düzeye çıkarmaya çalıştığını gözlenmektedir (Kahya ve Polat, 2007: 10). Ayrıca, ulusal veya uluslararası düzeyde işletmeler, kaynakları verimli kullanmak ve maksimum performansa ulaşmak için verimlilik kavramına odaklanmışlardır (Kobu, 2006: 4).

Verimlilik, ekonomide üretim sürecinde kullanılan kaynakların (emek, sermaye, teknoloji, doğal kaynaklar vb.) tüketilen miktarına oranla elde edilen ürün miktarını ifade eder. Yani, verimlilik bir ekonomik sistemin kaynakları ne kadar etkin bir şekilde kullandığını ölçen bir araçtır (Prokopenko, 2011: 19). Gelişmişlik düzeyi yüksek ve daha ileri bir ekonomik yapıya sahip ülkelerde işgücü daha pahalı, sermaye ise daha bol olma eğiliminde olduğu göz önüne alındığında, verimlilik kavramı emek tercihi veya sermaye yoğunluğu açısından önem arz etmektedir (Baş ve Artar, 1990: 10).

Verimlilik kavramı, bugünkü anlamına yakın olarak ilk kez Alman doktor ve mühendis George Bauer tarafından 1556 yılında yayınlanan “De re Metallica” adlı kitabında kullanılmıştır. Verimlilik, emek veya sermaye gibi girdi birimi başına üretilen çıktı miktarı olarak tanımlanmaktadır (Odabaşı, 1997: 17). Verimlilik kavramının resmi anlamda ilk kez 1776 yılında bir makalede Quesnay tarafından kullanıldığı görülmektedir. Yaklaşık bir yüzyıl sonra, 1883 yılında, “üretim gücü” olarak adlandırılan Litre verimliliği tanımlanmıştır (Sumarth, 1987: 3).

Verimlilik kavramı, 20. yüzyılın ilk çeyreğinde endüstri mühendisliği tekniklerinin gelişmesiyle birlikte endüstriyel üretimde en çok ihtiyaç duyulan ürünü elde etmeyi hedefleyen, asıl amacı kâr elde etmek olan şirketlerin öncelikli konuları arasında yer almıştır (Toprak, 2003: 27).

Verimlilik kavramı M.Ö. 2500'lere kadar uzanan uzun bir geçmişe sahiptir. Ramsay'e (2008: 15) göre, önemli tarihsel gelişmeler verimliliğe katkıda bulunmuştur ve verimliliği sadece 1900'lü yıllara ya da sadece endüstriyel alana ait bir kavram olarak görmek yanlış olacaktır. Ancak verimliliğin bilinçli ve sistematik bir şekilde uygulamaya konulması fikri çok daha sonraları başlamıştır. Lenger (1997: 25), 18.

yüzyılın başlarında verimliliğin nasıl artırılacağı fikrinin Batı ülkelerindeki bilimsel ve teknolojik gelişmenin, sermaye birikiminin ve üretim patlamalarının merkezinde yer aldığını belirtmektedir. Quesnay, 1766 yılında verimliliği en genel anlamda girdi ve çıktı arasındaki ilişki olarak tanımlamıştır (Motroi, 2017: 4). Drucker (2018: 39) ise verimliliği, en az çabayla en fazla çıktıyı verebilen tüm üretim kaynakları arasındaki denge olarak tanımlamaktadır.

Verimlilik kavramının birçok ulusal organizasyon tarafından da tanımı yapılmıştır (Kayar, 2012: 33). OECD (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü) (2015), verimliliği: çıktının üretim öğelerinden birine bölünmesiyle ifade edilen bir kavram olarak tanımlamaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (ILO) (2010) göre, verimlilik, ürünleri üretmek için toprak, sermaye, emek ve organizasyon gibi temel bileşenlerin birleştirilmesinin sonucudur. ILO'ya göre, üretimin bu unsurlara oranı, verimliliği ölçmek için kullanılan bir ölçüdür.

EANPC'nin (Avrupa Ulusal Verimlilik Merkezleri Birliği) (2008) göre verimlilik, üretimin her bir unsurunun etkin kullanım derecesini ifade etmektedir. Bu tanım, verimliliğe ulaşmada kaynakların etkin kullanımının önemini vurgulamaktadır. EANPC ayrıca verimliliğin mevcut durumu sürekli iyileştirmeye odaklanan bir düşünce biçimi ve bugünden yarına her şeyin daha iyi yapılabileceği inancı olduğunu belirtmektedir. Benzer şekilde, JPC (Japonya Verimlilik Merkezi) (2018) verimliliği, doğru şeyleri doğru şekilde ve ekonomik olarak yapmayı amaçlayan rasyonel bir yaklaşım olarak tanımlamaktadır. Her iki tanım da verimliliğe ulaşmada etkinliğin ve sürekli iyileştirmenin önemini vurgulamaktadır.

Verimlilik kavramı, endüstriyel üretim, bankacılık, tarım, yasal sistemler, belediye çalışmaları, ulusal yönetim ve eğitim dahil olmak üzere çeşitli alanlarda çok önemli bir kavramdır. Bu nedenle, günümüz dünyasında birçok gelişmede anahtar rol oynamaktadır (Ross ve Altmaier, 1994: 45). Verimlilik, meslek ve eğitim alanlarına göre farklı şekillerde ortaya çıkmaktadır (Ramsay, 2008: 17):

- Ekonomistler verimliliği, çıktı ile onu üretmek için kullanılan girdiler arasındaki ilişki olarak görmektedir.

- Mühendisler ise üretkenliği makinenin verimli çalışması olarak görürler.
- Muhasebeciler şirketlerin performansını değerlendirmek için finansal ölçütleri ve mali tabloları analiz eder.
- Psikologlar verimliliğe kâr, devamsızlık, motivasyon, ahlak ve kontrol gibi çeşitli açılardan bakarlar.
- Yöneticiler ise nitelik, nicelik, memnuniyet, hükümet politikası vb. konularla ilgilenirler.

Verimlilik kavramı dar veya geniş anlamda tanımlanabilir. Dar çerçevede verimlilik, çıktının girdiye veya tüm girdilerin toplamına oranı olarak tanımlanır (Doğan ve Tatlı, 2010: 9). Ancak daha geniş bir tanımda verimlilik, insan ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla çeşitli mal ve hizmetlerin üretiminde kullanılan emek, sermaye, arazi, malzeme, enerji, bilgi vb. girdilerin etkin bir şekilde kullanılmasıdır (Prokopenko, 2011: 19).

1.2.1. Verimliliğin İşletmeler Açısından Önemi

İşletmelerin amacının kâr olması ve kârın şirketin verimliliğine bağlı olması verimliliğin şirketler için ne kadar önemli olduğunu göstermektedir. Verimlilik, işletmelerin kalite ve nicelik açısından üretimlerini artırmalarına, düşük birim maliyetlere, yüksek karlılığa, rekabet avantajları ve gücüyle pazara hâkim olmalarına, modern üretim teknolojilerini geliştirip uygulamalarına, pazar payını artırmalarına ve kurulu kapasiteden yararlanmalarına olanak tanır (Bentley-Goode, Newton ve Thompson, 2017: 52). Verimli işletmelerde çalışanların daha iyi fırsatlara sahip olabileceğine, şirkete olan bağlılıklarının arttığına, moral ve motivasyonlarının arttığına, böylece daha az grev ve üretim kaybının olabileceğine şüphe yoktur (Chen ve diğerleri, 2017: 413). Verimlilik, ücret politikasının belirlenmesinde, üretim faktörlerindeki değişimlerin anında fark edilmesinde ve gerekli önlemlerin alınmasında da önemli bir rol almaktadır (Ghosh ve Olsen, 2009: 200).

Verimlilik, şirket kaynaklarının etkin kullanımınıdır. Kaynakların etkin kullanımı verimliliğin önemli bir yönüdür. Aynı ürün veya hizmeti elde etmek için

aynı kaynakların daha fazla veya daha az kullanılması anlamına gelir. Kaynakların verimli kullanımı şirketler için üretkenliğin ve karlılığın artmasını sağlayabilir. Bir şirketin amacına hizmet edebilmesi için verimliliğin kalite odaklı olması gerekir. Bu, şirketin hedef müşteri tabanını tatmin eden yüksek kaliteli ürün ve hizmetler üretmeye odaklanması gerektiği anlamına gelir. Bu nedenle, şirketlerin hedef müşteri tabanını tatmin eden ürün ve hizmetlere dayalı verimliliğe odaklanması mantıklıdır (Harford, Humphery-Jenner ve Powell, 2012: 251; Gomariz ve Ballesta, 2014: 402). Bentley-Goode, Newton ve Thompson'a (2017: 53) göre, verimlilik azaldıkça iş kaynakları israf edilir ve giderek daha az kaynakla çalışmak zorunda kalınmaktadır. Bu durum, daha az üretim ve dolayısıyla rekabet gücünün kaybedilmesine neden olan bir kısır döngüye yol açacaktır.

Verimliliğin işletmeler için avantajları, kaynakları daha ekonomik kullanmanın ve maliyetleri düşük tutmanın ötesine geçmektedir. Araştırma sonuçlarına göre, verimli ve kârlı olmanın başka faydaları da bulunmaktadır (Kayar, 2012: 47):

- Verimlilik işletmelerin rekabet savaşından galip çıkmalarını ve pazar paylarını arttırmalarını sağlar.
- Verimlilik, işletmelere daha fazla kâr elde etme fırsatı sağlar. İsrafı azaltarak ve çıktıyı artırarak işletmeler gelirlerini ve kar marjlarını artırabilir.
- Modern üretim yöntemleri, üretim arzı ve karlılığın yanı sıra verimlilik ve kalite artışına da yol açar. İşletmeler yeni teknolojileri ve yöntemleri benimseyerek rekabette bir adım önde olabilir, verimliliklerini ve karlılıklarını artırmaya devam edebilirler.
- Verimli ve karlı işletmeler, personeline daha iyi maddi imkanlar sağlayabilirler.
- İşletmeler ne kadar verimli ve kârlı olursa, çalışanları için psiko-sosyal açıdan o kadar güvenli olurlar ve onların sadakat ve aidiyet duyguları artar. Bu da daha olumlu bir çalışma ortamına ve daha yüksek çalışan memnuniyetine yol açarak üretkenliği ve karlılığı daha da artırabilir.

1.2.2. Çalışan Verimliliği

Verimlilik, tüm kaynakların yetkin ve etkili kullanımı ile ilgilidir. Bu tür kaynaklar bilgi, insan, zaman, finans, enerji ve ekipman alanını içeren çıktı giriş oranıdır. Bir ekonominin veya bir işletmenin, hizmetler ve mallar gibi çıktılar üretmek için kaynaklar ve emek gibi girdileri ne kadar verimli ve yetkin bir şekilde kullandığının bir değerlendirmesidir. Verimlilik artışı, benzer miktarda emek ve sermaye ile daha fazla hizmet ve mal üretildiğini ifade eder (Almohtaseb, 2017: 685). Hizmet kuruluşlarının en önemli kaygılarından biri, çalışan verimliliğini arttırmaktır. Çalışan verimliliği, pazar payı, kazançlar ve satışlar gibi farklı bir girdiden elde edilen çıktının derecesini veya seviyesini ifade eder. Çalışanların davranışları, motivasyonları, tutumları, yetenekleri, becerileri ve bilgileri, verimliliklerini etkileyen faktörlerdir (Abbasi ve Chishty, 2020: 6).

Anyadike (2013: 158), verimliliğin en yüksek performans düzeyine en az kaynak harcaması ile ulaşmak olduğunu belirtmiştir. Bu kavram, girdi ve çıktılar arasındaki bir ölçüm veya hesaplama dayanmaktadır. İşletmenin insan kaynakları, para, zaman, fiziksel varlıklar, teknolojik araçlar ve organizasyonel çaba gibi kaynaklarının miktarı girdileri, sonuçlar ise çıktıları temsil eder. Eğer girdiler ve çıktılar dengeli ise, çalışan üretken kabul edilir (Hunter ve Leahey, 2010: 433). Öte yandan, Bawa (2017: 663), çalışan verimliliğini, işverenler tarafından belirlenen beklenen standartlara göre ya da bu standartların ötesinde iş veya mal/hizmet üretme yeteneği olarak tanımlamıştır. Çalışanlar üretken olduklarında, belirli bir sürede daha fazlasını başarırlar. Çalışanlar verimsiz olduklarında, projeleri tamamlamaları daha uzun zaman alır ve bu da kaybedilen zaman nedeniyle işverenlere daha fazla paraya mal olur (Lazear, 2000: 1350). Çalışanların verimliliği üzerinde aşırı beklentinin oluşması, fiziksel ve zihinsel sağlıklarına zarar verebileceği için endişe vericidir. Bu nedenle, çalışanların verimliliği ve beklentiler arasındaki denge iyi bir şekilde kurulmalıdır (Sharma, 2019: 471).

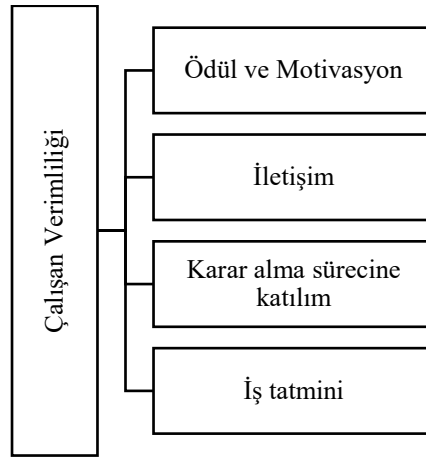
Çalışanların verimliliğini ölçmek, rekabetçi bir iş ortamında hayatta kalmak isteyen her kuruluşun zaman zaman yapması gereken çok önemli bir görevdir. Bu bilgi teknolojisi çağında, çalışanların dikkati akıllı telefonlar, kişisel e-postalar, sosyal

medya gibi cihazların yanı sıra kişisel yaşam ve iş talepleri arasında dağıldığı için işyerinde verimliliği ölçmek ve sağlamak çok zor olabilir. Verimlilik, nicel yöntem, hedeflere göre yönetim, 360 derece geri bildirim yöntemi, hizmetler, satışlar, zaman, kâr vb. dahil olmak üzere çeşitli yöntemlerle ölçülebilir. Verimliliği ölçmek için etkili bir yöntem seçmek amacıyla, işletmelerin öncelikle faaliyetlerinin temel performans göstergelerini tanımlayabilmesi gerekmektedir. Miyake'nin (2015) ifadesine göre, temel performans göstergeleri, işletmenin performansının ölçülmesi ve değerlendirilmesinde kullanılan, kritik öneme sahip belirli metrikler veya göstergelerdir. Bojke ve diğerlerine (2012: 13) göre verimlilik ölçümü, çalışanların performansının objektif bir değerlendirmesini ölçmekte ve kolaylaştırmaktadır. Performans boşlukları hakkında bilgi sağlamakta ve çalışanların eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesine yardımcı olmaktadır.

1.2.3. Çalışan Verimliliğini Etkileyen Faktörler

Hangi faktörlerin çalışan verimliliğini etkilediğini bilmek, performansı iyileştirmenin bir ön şartıdır. Araştırmacılar verimliliğin nispeten az sayıda faktörden etkilendiğini ve çalışanların genellikle bu faktörlerin ne olduğunun farkında olduklarını ifade etmektedir (Newstrom ve Bittel, 2002: 42; Williams, 2003: 647; Hankin, 2004: 72; Knouse, 2005: 1090). Bir işletmede etkin olan belirli verimlilik sınırlayıcılarının belirlenmesi, kuruluşlarda önemli verimlilik kazanımları için fırsatlar sağlayabilir. Geçmişten 2000'lere kadar, işyeri verimliliğine ilişkin araştırmalar tutarlı göstergelerle sonuçlanmıştır. Koretz (1995) çalışanların verimliliğini etkileyen dört temel faktöre değinmiştir: “yetersiz denetim ve karar alma süreçlerine çalışanların katılımı, çok fazla çalışma, yetersiz ödüller ve ilerleme şansı”. Stazyk ve Geordel (2011: 646) ise daha az örgütsel bürokrasi, daha büyük bir amaç duygusu, etkili iletişim, net hedefler ve sonuçları görebilmenin verimlilik için gerekli olduğunu gösteren faktörlere dikkat çekmektedir.

Ryan ve Oestreich (1991: 128), eksik teslim tarihleri ve bütçeler; zayıf problem çözme ve çalışma yöntemlerinin yanı sıra yaratıcılık, motivasyon ve risk alma kaybı gibi faktörlerinde çalışanların verimliliklerini düşürdüğünü ve bu durumun çalışanlar üzerinde korku oluşturduğunu ifade etmiştir.



Şekil 1.1. Çalışan Verimliliğini Etkileyen Faktörler

Literatürde incelenen çalışmalar kapsamında çalışan verimliliğini etkileyen faktörler ödül ve motivasyon, iletişim, karar alma sürecine katılım ve iş tatmini olarak incelenmiştir.

1.2.3.1. **Ödül ve Motivasyon**

Çalışan ödülleri genellikle bir motivasyon kaynağı olarak kabul edilir. Motive olmuş çalışanlar daha fazla çaba gösterme eğilimindedir. Bu tür ödüller, cazip sosyal yardım paketleri, uygun çalışma koşulları ve üretkenliği artırmak için maaşların ve ücretlerin gözden geçirilmesi de dahil olmak üzere çeşitli biçimlerde olabilir. Bununla birlikte, terfi etme ihtimali olmayan çalışanlar, kuruluşları tarafından değersiz hissetme eğilimindedir, bu da çalışan verimliliğini azaltabilmektedir (Hancock ve diğerleri, 2013: 580).

Armstrong ve Murlis (2004: 28) ödül yönetimini, çalışanların kuruma kattıkları değere uygun olarak adil, eşit ve tutarlı bir şekilde ödüllendirilmelerini amaçlayan strateji ve politikaların geliştirilmesi ve uygulanması olarak tanımlamaktadır. Ödül yönetimi, ekip ve bireysel performansı geliştiren süreç ve uygulamaların oluşturulması ve sürdürülmesiyle ilgilidir. Koretz (1995: 24), kurumun neye değer verdiği ve neyi başarmayı amaçladığına dair inançlara dayalı ödüllendirme süreçleri oluşturmanın, çalışanları yarattıkları değer için ödüllendirmenin, bir performans kültürünün gelişimini desteklemenin ve performans kültürünün olumlu istihdamını ve üretkenliğini kolaylaştırmanın yetenekli ve yetkin personeli elde tutmaya, olumlu bir

istihdam ilişkisi geliştirmeye ve üretkenliği artırmaya yardımcı olabileceğini öne sürmektedir. Ödül, yalnızca parasal değil, aynı zamanda onaylama sözleri, teşvik planı, tanınma, artan sorumluluk, başarıma ve büyüme fırsatı gibi finansal olmayan ödüller anlamına da gelebilmektedir (Armstrong, 2006: 45).

Çalışanların çabalarıyla sürdürülebilir yüksek performans seviyelerine ulaşmak için, işletmelerin dışsal ve içsel ödüller, etkili liderlik ve olumlu bir çalışma ortamının bir kombinasyonu yoluyla bireyleri motive etmeye odaklanması gerekir. İşletmeler, motivasyon süreçleri ve çalışan performansını destekleyen bir çalışma ortamı geliştirerek, bireylerin yönetimin beklentileri doğrultusunda sonuçlar vermesini sağlayabilir (Chen, Silverthorne ve Hung, 2006: 244). Motivasyon, yalnızca insanların çaba ve gösterdikleri yön açısından iş yerlerinde neden böyle davrandıklarını açıklamakla kalmaz, aynı zamanda işletmelerin çalışan çabalarını ve yeteneklerini başarıyı artıracak şekillerde uygulamaya teşvik etmek için neler yapabileceğini de açıklamaktadır. Organizasyonun amaçlarının yanı sıra kendi ihtiyaçlarını da karşılamalıdır (Gryna, Chua ve De Feo, 2007: 93). Ancak, bir organizasyonun motivasyona yönelik tek bir yaklaşımın tüm personele uyduğunu varsayması kesinlikle yanlıştır. Bunun nedeni, insanların farklı ihtiyaçları olması ve bu ihtiyaçları karşılamak için farklı hedefler belirlemesidir (Dermol ve Cater, 2013: 330).

Michael Armstrong'a (2006) göre motivasyon, hedefe yönelik davranış olarak tanımlanabilir. McGraw (2003: 396) motivasyonu, insan davranışını içsel bir durumda iten, yönlendiren ve sürdüren, bireyi hedeflere ulaşmak için harekete geçmeye hazırlayan bir dizi tutum olarak tanımlamaktadır. İş motivasyonu, bir kişinin davranışını işe ve rekreasyondan veya yaşamın diğer alanlarından uzaklaştıran bu tutumla ilgilidir. Diğer yaşam aktiviteleri değiştikçe çalışma motivasyonunun da değişmesi muhtemeldir.

İş odaklı görünen ve çok çalışmaya motive olan çalışanlar için teşvik tazminat sistemi, daha yüksek üretkenlik ve daha yüksek iş kalitesine yol açacaktır. Daha iyi bir iş yapmak için bilinçli olarak motive olanlar, hedeflere göre yönetim gibi performans değerlendirme tekniklerinden yararlanırlar (Druckman ve Bolsen, 2011: 670). Çalışanları motive etmek, insanları yönetme işinin önemli bir parçasıdır. Bir kişinin

gelecekte nasıl bir performans sergileyeceği, geçmişte nasıl performans gösterdiğine ilişkin geri bildirimlerden etkilenecektir. Çalışanların başarılarının takdir edilmesi, yaptıkları iş hakkında mümkün olduğunca fazla bilgiye sahip olmaları onların iyi performans gösterme motivasyonlarını artırabilmektedir (Kim, Taber ve Lodge, 2010: 12).

Çalışma ortamının sıcak ve samimi olması çalışmaya devam etme arzusu verir. Bununla birlikte, işçiler bazen gecikmiş maaş ödemelerinden, sağlık sigortası gibi temel yardımların eksikliğinden ve fazla mesai tazminatının olmamasından şikâyet etmektedirler. Bu, ilgili personelin daha az verimli olmasına ve dolayısıyla verimliliğin düşmesine neden olur (Erkutlu, 2012: 105). Yüksek bağlılık stratejisine sahip firmalar, kontrol stratejisine sahip olanlardan önemli ölçüde daha yüksek verimlilik ve kalite seviyelerine sahiptir (Grant ve Ashford, 2008: 27).

1.2.3.2. İletişim

Dewatripont ve Tirole (2005: 1218) iletişimin, bilginin alıcı tarafından anlaşılmasıyla birlikte bir göndericiden bir alıcıya aktarılması olduğunu belirtmiştir. Bir kurumda iletişimin amacı, kurumun yararına olacak şekilde değişimi gerçekleştirmektir. Etkili iletişim, bir kuruluşun amaçlarını oluşturmak ve yaymak, başarıya ulaşmak için planlar geliştirmek, insan ve diğer kaynakları en verimli ve etkili şekilde kullanmak, kuruluş üyelerini seçmek, geliştirmek ve değerlendirmek, liderlik, yönlendirme, motivasyon sağlamak ve amaçlarına ulaşabilecekleri bir iklim yaratmak için gereklidir (Bolkan ve diğerleri, 2012: 388).

Huselid (1995), yüksek performanslı iş uygulamalarının kullanımını, bunlar arasında sinerji gelişimini ve rekabet stratejisiyle uyumluluğunu araştırmak için 968 ABD firmasıyla bir çalışma yürütmüştür. Bu uygulamaların performans üzerindeki etkisini araştırdıktan sonra verimliliğin kişiler arası iletişimden etkilendiği sonucuna varmıştır.

İşletmelerdeki etkili iletişim eksikliği ve rol belirsizliği, iş görevlerin yerine getirilmesi söz konusu olduğunda işçiler kapsamlarından emin olamayabileceğinden

verimlilik düşebilmektedir (Kretschmer, 2012: 23). Çalışan verimliliğini artırma stratejilerinden biri de çalışan ilişkileridir. İyi çalışan ilişkileri ancak uygun iletişim stratejilerinin uygulanmasıyla gerçekleştirilebilir. Tourish (2005: 498), koordineli sonuçlar elde etmek için etkili iletişimin şart olduğunu savunmuştur. Yönetimin çalışanları kendilerini etkileyen politikalar ve planlar hakkında bilgilendirmesi ve çalışanların yönetimin önerileri ve eylemleri hakkındaki görüşlerine anında yanıt verebilmesi için iki yönlü iyi bir iletişim gereklidir. Değişim, ne kadar iyi olursa olsun, etkilenenlerin duygularını anlamadan doğru bir şekilde yönetilemez. Bu nedenle, duyguları anlamak ve etkilemek için verimli bir iletişim sistemi gerekir (Iliuta, 2013: 57).

1.2.3.3. Karar Alma Sürecine Katılım

Çalışanın “sesi” olmayan bir ortam, çalışanlar için pek sağlıklı değildir. Bu, çalışanların kendilerini ve çalışma koşullarını etkileyen yönetim kararlarında söz sahibi olma fırsatı verildiği zamandır (Scott-Ladd ve Marshall, 2004: 655). İşletme içerisinde yapılan değişikliklerin, çalışanların katılımı olmaksızın yapılması durumunda, çalışanların refahının göz ardı edilebileceği gerçeği ortaya çıkmaktadır, bu da değişikliklerin iyi niyetli olmayabileceği sonucuna yol açabilmektedir (Aliyu, 2019: 257). Rol belirsizliği, karar verme sürecine katılım eksikliği, ilgili çalışanları belirli görevlerinde kısıtlamakta başarısız olur. Dolayısıyla düşük verimlilik ortaya çıkar. Düşük verimlilik daha sonra uzun vadede düşük üretkenliğe neden olabilmektedir (Noah, 2008: 35). Koretz (1995: 1) tarafından üç temel verimlilik faktörü belirlenmiştir: “*yetersiz denetim ve çalışanların karar alma sürecine katılımı, aşırı iş yükü ve yetersiz ödüllendirme ve ilerleme fırsatlarının eksikliği*”.

Levine ve Moreland (1998: 421), çalışanların planlama sürecine dahil edilmediği yeni bir inisiyatif veya politika uygulamaya konduğunda dışlanmışlık hissi yaşamının yaygın bir insan davranışı olduğunu öne sürmektedir. Bu dışlanmışlık hissi, getirilen değişikliklere karşı dirençle sonuçlanabilir ve çalışan verimliliği üzerinde olumsuz etkiler yaratabilir. Sonuç olarak, bu tür olumsuz sonuçları en aza indirmek için kurumsal değişimin planlama ve uygulama aşamalarında etkili iletişim ve çalışan katılımının sağlanması önemlidir. Çalışanlara yönetimle etkileşime girme fırsatı

vermeye, dolayısıyla iyi çalışan ilişkilerine yardımcı olabilmektedir. Bu, çalışanların kendilerini değerli hissetmelerini ve görüşlerini yönetime söylemekte özgür olmalarını sağlayacak; verimliliklerini arttırmada etkili olacaktır (Aliyu, 2019: 257).

1.2.3.4. İş Tatmini

Michael Armstrong (2006) tarafından tanımlandığı şekliyle iş tatmini, bireylerin işlerine karşı sahip oldukları tutum ve duyguları kapsamaktadır. İşlerine yönelik olumlu ve olumsuz yönelimler, iş tatmininin göstergeleri olarak hizmet eder. İş tatmini düzeyi, içsel ve dışsal motivasyon faktörlerinden, denetimin kalitesinden, çalışma grubuyla sosyal ilişkilerden ve bireyin işinde başarılı veya başarısız olma derecesinden etkilenmektedir (Lyness ve Heilman, 2006: 780).

İnsan kaynakları departmanı, performans, gelişim ve ödüllendirmede bir temel sağlamak için işlerin ve rollerin içerik, performans ve yetkinlik gereksinimlerine tam ve net bir şekilde karar vermezse, iyi performans gösterenler bile ödüllendirilmemesi nedeniyle cesaretlerinin kırılmasına, verimliliğin düşmesine neden olabilmektedir (Spector, 2006: 227).

Westover (2012: 270), işletmenin başarılı olmasına yardımcı olan isteğe bağlı davranışların, çalışanlar iyi motive olduklarında, kendilerini organizasyona bağlı hissettiklerinde ve iş onlara yüksek düzeyde tatmin sağladığında gerçekleşmesinin daha olası olduğuna inanmaktadır. Araştırmaları, iş tatminini etkileyen temel faktörlerin kariyer fırsatları, iş etkisi, takım çalışması ve iş zorluğu olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Ones, Viswesvaran ve Reiss (1996: 675), işlerinden tatmin olan çalışanların daha yüksek verimlilik gösterdiklerini belirtmişlerdir. Çalışma ortamı, çalışanların işlerine ilişkin duygularını ve tutumlarını doğrudan etkileyerek verimlilik açısından olumlu veya olumsuz sonuçlara neden olabilir.

1.3. Çalışma Hayatında Kadınlar

Kadının çalışmasıyla ilgili genel olarak iki farklı görüş bulunmaktadır. Bu görüşlerden biri, ücret karşılığı çalışan kadınların kendi toplumlarında ve ailelerinde daha güçlü hale geldiklerini, bunun da onlara daha fazla özgüven ve ekonomik bağımsızlık kazandırdığını öne sürmektedir (Alksnis, Desmarais ve Curtis, 2008: 1425). Diğer görüş ise kadınların işgücünde yer almasının onları çifte sorumluluk altına soktuğunu ve ayrımcılığa, psikolojik ve fiziksel yıpranmaya yol açabileceğini öne sürmektedir. Ancak, kadınların işgücüne dahil olmasının ekonomik özgürlükleri, özgüvenleri ve sosyal statüleri üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu göstermektedir (De Piccoli ve Rollero, 2010: 177). Kadınların işgücüne katılımı, ekonomik güçlenmeleri ve sosyal statüleri üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Ücretli çalışan kadınların yaşamları üzerinde daha fazla kontrole sahip olduklarını ve kendi yaşamları hakkında karar verme olasılıklarının daha yüksek olduğunu ortaya koyulmuştur. Bu artan ekonomik özgürlük, daha fazla özgüven ve güçlenmeye yol açmakta, bu da aileleri ve toplumları üzerinde olumlu bir etki yaratabilmektedir (Eagly ve Karau, 2002: 594). Kadınların işgücüne katılımının geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin çözülmesine ve sosyal çevrelerinin iyileşmesine yol açabileceğini göstermiştir. Zira ücret karşılığı çalışan kadınlar ailelerinin gelirine katkıda bulunabilmekte, bu da daha fazla mali istikrar ve daha iyi yaşam koşulları sağlayabilmektedir (Avsec, 2006: 32).

Kadınların ücretli işlere katılımının sadece kendilerine fayda sağlamakla kalmayıp aynı zamanda ülkelerin dengeli ve sürdürülebilir kalkınmasında da kilit bir rol oynadığını göstermektedir. Kadınların ekonomik olarak güçlendirilmesi, sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşılması ve yoksulluğun azaltılması için elzemdir. Kadın istihdamı ekonomik büyümenin önemli bir kaynağıdır ve kadın işgücünün niceliksel ve niteliksel gelişimi ülkelerin ekonomik kalkınması için hayati önem taşımaktadır (Corby ve Stanworth, 2009: 171). Dahası, kadın istihdamı sosyal yapıyı güçlendirici bir etkiye sahiptir. Kadınların işgücüne katılımının daha fazla toplumsal cinsiyet eşitliğine ve yoksulluğun azaltılmasına yol açabileceğini görülmektedir. Çünkü ücret karşılığı çalışan kadınlar ailelerinin gelirine katkıda bulunabilmekte, bu da daha fazla finansal istikrar ve daha iyi yaşam koşulları

sağlayabilmektedir. Ayrıca, kadınların toplumda daha aktif rol almaları sosyal çevrelerini iyileştirir ve daha fazla sosyal ve psikolojik desteğe sahip olurlar. (Judge ve Cable, 2011: 99).

1.3.1. Tarihsel Süreç İçinde Çalışma Hayatında Kadının Yeri

Kadınların toplumsal hayattaki yerine dair tarihsel süreçteki geleneklerin erkek egemenliği altında olduğu görülmektedir. Kadınların erkeklere itaat etmesi ve sadakat göstermesi beklenirken, Hint, Eski Çin ve Japon geleneklerinde kadınların değeri yokmuş gibi görünmektedir. Antik Yunan ve Roma geleneklerinde kadınlar alınıp satılan nesnelere olarak nitelendirilmiştir (Lee, 1979: 83).

Kadınlar aile içinde çok önemli bir rol oynamış ve katkıları farklı kültür ile toplumlarda kabul görmüştür. Kadınlar tıp ve girişimcilik de dahil olmak üzere çeşitli rollerde yer almış, ailelerinin ve toplumlarının gelişimine katkıda bulunmuşlardır. Kadının toplumsal yaşamdaki yerine ilişkin tarihsel gelenekler, farklı kültürlerde kadının mevcut statüsü üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Scott, 1986: 1055).

Eski göçebe toplumlarda kadınların göçebe bir yaşam tarzı sürdürdükleri, avcılık ve toplayıcılık yaptıkları, aile yaşamında cinsiyete dayalı roller üstlendikleri öne sürülmektedir. Ancak bu durumun kadın ve erkeğin konum ve tutumlarını farklı olarak biçimlendirdiği düşünülmektedir. Eski göçebe toplumlarda, tüm soy anne etrafında toplanıldığı ve anaerkillik bir aile yapısı yaygın olduğu düşünülmektedir. Ayrıca sanayi devriminden önce kadın ve erkeklerin eşit olduğunu da öne sürülmektedir (Whittle, 2019: 37). Eller (2005: 2), anaerkillik fikrinin bir mit olduğunu ve kadınların hiçbir toplumda erkeklere baskın olduğu iddiasını destekleyecek hiçbir kanıt bulunmadığını savunmaktadır. Anaerkillik kavramının, kadınların aile hayatında merkezi bir role sahip olabileceği, ancak bunun erkekler üzerinde güç sahibi oldukları anlamına gelmediği bazı toplumların sosyal organizasyonunun yanlış anlaşılmasına dayandığını öne sürmektedir. Bu durum, eski göçebe toplumlarda kadınların konumunun erkeklerden daha üstün olmadığını, aksine kadınların aile yaşamında farklı bir role sahip olduğunu göstermektedir.

Göçebelikten yerleşik hayata geçiş, insanlık tarihinde önemli bir dönüm noktası olmuştur. Bu dönemde kadınlar, ailelerinin hayatta kalabilmesi için yiyecek bulma ve üretme konusunda çok önemli bir rol oynamıştır. Tarımsal yaşama geçişte kadınların emeği ve çabası çok önemliydi. Tarımsal üretim yerleşik hayata geçişi kolaylaştırmış ve kadınlar üretim konusundaki bilgi ve deneyimlerini erkeklerle paylaşmışlardır. Erkekler de avcılık konusunda kadınlara destek olmuş ve her iki cinsiyet de hayatı eşit olarak paylaşmıştır (Abdikadyrova ve diğerleri, 2018: 2411). Yerleşik hayata geçildikten sonra ticaret başlamış, balıkçılık ve madencilik gibi yeni iş kolları ortaya çıkmıştır. Ticarete olumlu gelişmeler yaşanırken doğaya karşı da bir mücadele söz konusuydu. Erkekler fiziksel güç gerektiren işlerle uğraşırken, kadınlar temizlik, yemek pişirme, çocuk bakımı gibi roller üstlenmiş ve ataerkil aile düzeni kurulmuştur (Ginn, Street ve Arber, 2001: 2). Evely Reed'in "Kadının Evrimi" adlı kitabında belirttiği gibi ataerkil düzen son 6000 yılda ortaya çıkmıştır. Ataerkil toplumla birlikte erkekler, aşırı üretimin ürünlerinin mülkiyetini ele geçirmek istediklerinde kadınlara karşı ilk savaşlarını başlatmışlardır. Bunun sonucunda kadın-erkek hiyerarşisi ortaya çıktı. Elleriindeki güçle erkekler kendi aralarında da savaşları tetiklediler. Bu savaşlarda kadınlar kölelere, alınıp satılan metalara dönüştürüldü. Erkekler kadınlar karşısında yenilemeyeceklerini anladıklarında kadınlara psikolojik, fiziksel, sosyal ve cinsel şiddet uygulayarak onları toplumsal yaşamdan uzak tuttular. Böylece cinsiyet ayrımcılığını ilk başlatan erkekler olmuştur (Reed, 1995: 200).

10. yüzyılda kölelerin çoğunluğunu kadınlar oluşturuyordu ve tarımsal faaliyetlerin yoğun olduğu kırsal bölgelerde üretimde aktif rol oynuyorlardı. Feodal düzenin 15. yüzyılda ortaya çıkmasıyla birlikte kölelik kavramı yerini köleliğe bırakmış ancak kadın işgücü kırsal alanlarda varlığını sürdürmeye devam etmiştir (Fuentes, 2016: 52).

18. yüzyılda ticaretin gelişmesi ve pazarların hem küresel hem de yerel olarak genişlemesi, üretim sürecinde değişikliklere ve daha fazla sayıda işçi istihdam eden sanayi işletmelerinin ortaya çıkmasına yol açmıştır. Sanayileşmeyle birlikte, makinelerin kullanılmaya başlanması fiziksel gücü daha az gerekli hale getirmiş ve

işçi ailelerinin tüm üyelerini, yaş veya cinsiyetten bağımsız olarak, hızla ücretli çalışanlara dönüştürmüştür (Kılıç, 1998: 31).

İngiltere'de dokuma sektöründe buharın üretim sürecinde kullanılmasıyla başlayan Sanayi Devrimi hızla diğer Batı Avrupa ülkelerine yayılmıştır. Büyük şehirlerdeki fabrikalara akın eden işçilerin düşük ücretleri ailelerini geçindirmeye yetmediği için kadınlar ve çocuklar babalarının yanında çalışmak zorunda kalmışlardır (Önder, 2013: 38).

Endüstri devrimiyle birlikte işçi ve işveren sınıfından oluşan yeni bir iş ilişkisi doğmuştur. Sanayi Devrimi öncesinde tarım ve hayvancılıkla uğraşan insanlar küçük sanatlarda çalışarak geçimlerini sağlamaktaydılar (Pinchbeck, 2013: 16). Ancak Sanayi Devrimi sonrasında fabrikalarda rekabet hızlanmış, işveren sınıfı teknik buluşlara yatırım yaparak ve fabrikalarını genişleterek serbest rekabetçi bir piyasa ortamı yaratmaya çalışmıştır. Bu çabalar sonucunda rekabetçi bir düzeye ulaşılmıştır. Sanayi devrimi ile birlikte ilk kez ücretli kadın işçi kavramı ortaya çıkmış ve kadının işçileşme süreci sanayinin gelişimine paralel olarak gelişmiştir (Pinchbeck, 2013: 257).

Sanayi Devrimi, kadınların toplumdaki rolünde önemli değişiklikler meydana getirmiştir. Kadınlar evlerinden ayrılmaya ve kapalı aile ekonomisi içinde geleneksel olarak göz ardı edilen kalıcı ve ücretli iş aramaya başlamışlar. Sonuç olarak, kadınlar çalışma hayatında “işçi” olarak yer almışlardır (Altan, 2003: 215). Ekonomik faaliyetlerdeki bu değişim, kadınların toplumdaki konumunun değişmeye başladığının bir göstergesidir. Ücretli kadın işçilerin ortaya çıkmasıyla birlikte, orta sınıf ve işçi sınıfı kadınları daha önce bulunmadıkları kamusal alanlarda varlık göstermeye başlamışlardır. 1860'larda Paris ve Londra'da, çalışan kadınların yemek yerken kendilerini rahat hissetmeleri için özel düzenlemelerin yapıldığı ve kadın garsonların istihdam edildiği restoranlar açılmıştır (Wilson, 1992: 57). Bu da Sanayi Devrimi'nin sadece ekonomik manzarayı değiştirmekle kalmadığını, aynı zamanda toplumun sosyal ve kültürel normları üzerinde de önemli bir etkisi olduğunu göstermektedir (Hudson, 2014: 15).

Sanayi devriminin ilk yarısında kadınlar ağırlıklı olarak dokuma, madencilik, giyim, dantel ve nakış sektörlerinde istihdam edilmiştir. Müslüman kadınlar 1860'larda Bursa İpek Fabrikası'nda işçi olarak çalışmaya başlamıştır. Rumeli ve Anadolu'daki halı fabrikalarında çalışan kadınlar yıllık 400 kuruş ücret almaktaydı. Ancak o dönemdeki liberalizm anlayışı nedeniyle kadınlara erkeklerden daha düşük ücretler ödenmiştir (Talas, 1967: 148). Bu dönemde kadınlar arasında yaygın olan bir diğer sanat dalı ise nakıştır. İstanbul ve Yanya'da kalabalık topluluklar halinde gümüş ve altın işlemleri yapmaktadırlar. Zamanla teknolojinin gelişmesiyle birlikte kadın işgücü sayısı artmıştır (Altan, 1980: 47).

1. ve 2. Dünya Savaşları sırasında kadınlar, savaşan erkeklere daha fazla silah ve malzeme sağlamak için ekonominin tüm sektörlerinde, özellikle de savaş endüstrisinde erkeklerin yerini almıştır (Summerfield, 2013: 11). Ancak kadın işçilere yönelik mesleki eğitim eksikliği ve yetersiz iş sağlığı ve güvenliği önlemleri, 1942 ve 1943 yıllarında kadın işçilerin iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle sağlıklarını, işte geçirdikleri toplam süreye oranla %54 oranında kaybetmelerine yol açmıştır. Tüm bu olumsuzluklara rağmen kadınlar savaş sırasında erkek işgücü kaybını telafi etmek için savaş sonrasında da yansıyan katkılarda bulunmuşlardır (Jaworski, 2014: 177). Savaşlardan sonra eğitim, teknoloji ve doğum oranlarındaki düşüşler gibi sosyal ve ekonomik nedenlerle kadınlar işgücüne katılmaya başlamıştır (Kesselman, 2016: 2).

Türkiye'de kadınların çalışma hayatına daha aktif katılımı 1950'li yıllara dayanmaktadır. 1950'li yıllarda kentsel alanlarda sanayi işçiliği kadınlar tarafından mecbur kalmadıkça tercih edilmiyordu ve hizmet sektörü toplumsal açıdan daha saygındı. Ancak 1950'li yıllarda hizmet sektörünün gelişmesiyle birlikte erkekler kadar olmasa da kadınlar için de yeni iş olanakları sağlanmıştır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 201). Hem kent yaşamının yarattığı koşulların olumsuz ısrarları hem de kent kültürünün etkisiyle 1970'lerden sonra kentsel alanlarda çalışmak isteyen kadınların sayısı önemli ölçüde arttı. Ancak son yıllarda sanayi sektörü kadınların çalışma isteğine karşılık yeterli istihdam olanağı yaratamamıştır. Hizmet sektörü sanayi sektörüne göre daha hızlı gelişmesine ve daha fazla istihdam olanağı sağlamasına

rağmen kadınların işgücü talebini karşılamaya yetmemektedir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 202).

Ayrıca, kadınlar toplumun varoluşundan bu yana çalışmaktadır. Sanayi öncesi toplumlarda kadınlar, evin ihtiyaçları için erkeklerle birlikte çalışarak ev ekonomisine katkıda bulunurken aynı zamanda çocukların bakımını da üstlenmekteydi. Sanayi Devrimi, geleneksel aile yapısındaki sorumluluklarında herhangi bir azalma olmaksızın kadınlara ikinci bir “vasıfsız işgücü” unvanı getirmiştir. Bu süreçten sonra kadınlar artık hem evde hem de dışarıda çalışmaktadır (Milkman, 2013: 145).

1.3.2. Kadınların Çalışma Hayatında Yaşadığı Sorunlar

1.3.2.1. Mesleki ve Eğitim Eşitsizliği

Kadınların mesleki ve eğitim fırsatlarına eşit erişimlerinin olmaması, iş hayatında yeterince temsil edilmemelerinde önemli bir faktördür (Rhode, 1988: 1207). Eğitimdeki eşitsizlikler, meslek edinme, ücret ayrımcılığı, terfi, kayıt dışı çalışma, işten çıkarılma, sendikalara katılım ve farklı düzeylerdeki karar alma mekanizmaları da dahil olmak üzere bireyin geleceği üzerinde derin bir etkiye sahip olabilir (Fleetwood ve Durbin, 2010: 234). Kadınların eğitime eşitsiz erişimine genellikle yaşamları boyunca çeşitli eşitsizlikler eşlik etmektedir (Arber, 1997: 775).

Kadınların farklı işlerde yoğunlaşması, genellikle daha düşük eğitim düzeyine sahip olduklarının bir göstergesidir. Ancak, erkeklerin daha iyi eğitilmiş olduğu çünkü nitelik gerektiren işler yaptıkları iddiası çoğu iş için geçerli değildir. Aslında kadınların da çoğu iş için erkekler kadar kalifiye olduğunu, ancak genellikle aynı fırsatların kendilerine tanınmadığı öne çıkmaktadır (Allen, Cunliffe ve Easterby-Smith, 2019: 790). Eğitilmiş bir kadın, bilgi ve becerilerini artırarak hem profesyonel hem de kişisel yaşamında ayırt edici bir birey haline gelir (Zulfiqar ve Prasad, 2021: 176).

Geleneksel tutum ve davranışlarda, kadınların öncelikle evdeki rollerine odaklanmaları beklenirken, erkeklerin ev dışında çalışmaları beklenirdi. (Bu tarihsel ve toplumsal tanım, kadınların çalışmasını uygunsuz kılmış ve işgücünde yeterince temsil edilmemelerine yol açmıştır. Ancak günümüz toplumunda kadınların işgücüne

katılımını giderek daha gerekli hale gelmiştir (Al-Dajani ve Marlow, 2010: 482). Kız ve erkek çocuklarının meslek seçimindeki sosyal yönelimleri farklılık göstermekte, kız çocukları genellikle öğretmenlik, hemşirelik ve sosyal hizmet gibi geleneksel olarak kadın egemen mesleklere yönlendirilirken, erkek çocukları mühendislik, hukuk ve tıp gibi geleneksel olarak erkek egemen meslekleri seçmeye teşvik edilmektedir. Bu cinsiyete dayalı iş bölümü, kadınların belirli alanlarda yeterince temsil edilmemesine ve diğer alanlarda yoğunlaşmasına katkıda bulunmuştur (Kang ve diğerleri, 2019: 95).

İşyerlerinde çalışanlara sağlanan geliştirici eğitimlerin kadın ve erkek çalışanlar tarafından farklı oranlarda takip edildiği sıkça vurgulanmaktadır. Kadınların eğitim programlarına katılma olasılığının erkeklere göre daha düşük olduğunu ortadadır (Bluestone ve diğerleri, 2013: 3). Ayrıca kadınların mevcut işleriyle doğrudan ilgili eğitim programlarına katılma olasılıklarının daha yüksek olduğunu, erkeklerin ise mevcut işleriyle doğrudan ilgili olmayan eğitim programlarına katılma olasılıklarının daha yüksek olduğu da bilinmektedir. Kadınların işyeri eğitim programlarına katılma olasılığının daha düşük olmasının çeşitli nedenleri olabilir. Bunun nedenlerinden biri, kadınların genellikle erkeklere kıyasla daha fazla bakım sorumluluğu taşımasıdır; bu da normal çalışma saatleri dışında düzenlenen veya seyahat gerektiren eğitim oturumlarına katılmalarını zorlaştırabilir (Diwakar ve Ahamad, 2015: 81). Bunun yanında yöneticilerin ve amirlerin bilinçsiz önyarguları nedeniyle kadınların eğitim fırsatları için seçilme olasılığı daha düşük olabilir (Cho ve diğerleri, 2013: 21).

1.3.2.2. İşyerinde Yaşanan Ayrımcılıklar

1.3.2.2.1. İşe Alınma

İşgücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığına katkıda bulunan faktörlerden biri de belirli mesleklerin “erkek” veya “kadın” olarak algılanmasıdır. Araba tamircileri ve genel müdürler gibi belirli mesleklerin genellikle erkekler için daha uygun olarak algılandığını, hemşirelik ve sekreterlik işlerinin ise genellikle kadınlar için daha uygun olarak algılandığını göstermiştir. Bu durum, gerekli niteliklere ve deneyime sahip olsalar dahi kadınların erkek egemen alanlardaki iş fırsatları için göz ardı edilmesine

yol açabilmektedir (Whysall, 2018: 239). Cinsiyet ayrımcılığına katkıda bulunan bir diğer faktör de özellikle küçük çocukları olan kadınların bakım sorumluluklarının varlığıdır. Çocuklu kadınların işe alım sürecinde genellikle dezavantajlı konuma düşürüldüğünü, çocuklu erkeklerin ise bu duruma maruz kalmadığını göstermiştir. Bu durum, kadınların belirli alanlarda iş bulmalarını veya kariyerlerinde ilerlemelerini zorlaştırabilmektedir (Williams, 2017: 38).

1.3.2.2.2. Ücret

Kadınlar ve erkekler arasındaki ücret farklılıkları hemen hemen her ülkede ve tarihin her döneminde gözlemlenmiştir, bu da bunun evrensel bir olgu olduğunu göstermektedir (Kunze, 2018: 388). Bu ücret farklılıklarının ekonomik ve sosyal olmak üzere farklı boyutları vardır. Ekonomik boyut, ücret farklılıklarını işgücünün niteliği ve üretkenliğindeki farklılık açısından açıklamaya çalışır. Sosyal boyut ise ücretlerin sadece kadınlara ve kadın emeğine karşı toplumsal değer yargıları nedeniyle kadınlar aleyhine belirlendiğini, diğer bir deyişle sadece cinsiyete dayalı bir ayrımcılık olduğunu öne sürmektedir (Hirsch, 2016: 5; Miller ve Vagins, 2018: 14).

Cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinin temel nedeni işgücü piyasasındaki ayrımcılık ve ataerkil ideolojidir. Ataerkil ideoloji ve bu ideoloji bağlamında kadın ve erkeğin toplumsal konumlanması, kadın ve erkek arasındaki ücret farkına katkıda bulunmaktadır (Kunze, 2018: 391). Buna ek olarak, kadın ve erkeklerin belirli iş kollarında yoğunlaşması ve erkeklerin eğitim ve iş deneyimi açısından avantajlı konumda olması, kadınlara düşük ücret ödenmesine neden olmaktadır (Grybaite, 2006: 88). Kadınların çalıştığı iş kollarında, küresel rekabet ve esnek çalışma koşulları nedeniyle artan bir eğilim görülmektedir. Ne var ki, eksik yasal düzenlemeler ve koruyucu mevzuat, kadın çalışanların erkeklerle aynı kariyer fırsatlarına sahip olsalar bile ücret açısından ayrımcılığa maruz kalmalarına yol açmaktadır (Ciminelli, Schweltnus ve Stadler, 2021: 8).

1.3.2.2.3. Terfi

Terfi, cinsiyet temelli ayrımcılığın özellikle vurgulandığı bir alandır çünkü kadınlar üst yönetim pozisyonlarına terfi etmekte zorluklarla karşılaşmaktadır. Kadın çalışanların çoğunlukla vasıfsız işlerde çalışması ve eğitim düzeylerinin düşük olması, bu soruna katkıda bulunmaktadır (Sheaffer, Levy ve Navot, 2018: 16). Kadınlar yöneticilik yeteneklerini geliştirme konusunda bazı ilerlemeler kaydetmiş olsalar da iş yerinde ilerlemelerine yönelik somut destek eksikliği, yetki kazanmalarını zorlaştırmaktadır. Bu nedenle cinsiyet temelli ayrımcılığı ele almak ve kadınların iş yerinde ilerlemelerine destek sağlamak için ayrımcı uygulamaların ele alınması önemlidir (Heilman ve Caleo, 2018: 6).

“Cam tavan” terimi, niteliklerine ve yeteneklerine rağmen kadınların kariyerlerinde ilerlemelerini engelleyen görünmez bariyerleri ifade eder (Purcell, MacArthur ve Samblanet, 2010: 707). Bu bariyerler genellikle cinsiyet ayrımcılığı ve kadınların mesleklerinde ilerleme fırsatlarını sınırlayan basmakalıp yargılar tarafından yaratılmaktadır. Kadınların aile hayatındaki rolleri ve sorumlulukları da terfi fırsatlarını kısıtlayabilir, zira iş ve aile yükümlülüklerini dengelemekte zorluklarla karşılaşabilirler (Powell ve Butterfield, 2015: 319). Cam tavan etkisinin bugün birçok kuruluşta önemli bir sorun olarak görülmeye devam etmektedir. Kadınlar liderlik pozisyonlarında yeterince temsil edilmemekte ve işyerinde sıklıkla ayrımcılık ve önyargı ile karşılaşmaktadır. Bu durum, liderlikte çeşitlilik eksikliğine yol açmakta ve bu da kurumsal performans ve üretkenlik üzerinde olumsuz etkilere neden olabilmektedir (Glass ve Cook, 2016: 55).

1.3.2.2.4. Sosyal Haklar

Sosyal haklar arasında sendikal örgütlenme ve sosyal güvenlik hakları önemli bir yer tutmaktadır. Kadınların sendikal örgütlenme ve sendikal faaliyetlere katılımında erkeklere kıyasla daha az temsil edildiğini göstermektedir (Moghadam, Franzway ve Fonow, 2011: 17). Kadınların çalışma hayatında yer almasını destekleyen yasal düzenlemeler, kadın işçilerin sendikal örgütlenme haklarını güvence altına almış ve onlara sendikal faaliyetlere katılma imkânı tanımıştır. Bu düzenlemeler, kadın işçilerin

sendikal örgütler aracılığıyla haklarını savunabilme ve çalışma koşullarını iyileştirme gücünü elde etmelerine olanak sağlamıştır (Abul-Husn, 1992: 21). Yasal düzenlemelerle kadınlara sendikalarda örgütlenme hakkı tanınmış olsa da kadınların sendikal örgütlenmesi erkeklere kıyasla yetersiz kalmıştır. Bu durum, sendikacılığın erkek işi olarak algılanmasına ve kadınların sendikalarda yer almak için aşmak zorunda oldukları ailevi ve sosyal engellere bağlanabilir (Kirton, 2006: 66).

Kadınların sendikal örgütlenmeye daha az ilgi ve katılım göstermesi, kendi kişisel nedenleri, sendikaların yapısı ve işveren baskısı gibi çeşitli nedenlere bağlanabilir. Kadınlar ev içi sorumluluklara öncelik verme ve kazançlarını hane halkına katkı olarak görme eğilimindedir, bu da sendikal örgütlenmeye daha az ilgi göstermelerine neden olabilir. Ayrıca, kadınların evlilik, çocuk ve diğer kişisel nedenlerle işten ayrılma eğilimleri daha yüksektir (Curtin, 2018: 48 Lawrence (2016: 5) sendikaların erkek üyeler için daha uygun bir yapıya sahip olduğunu ve bunun da kadın işçiler arasında sendikalara yönelik olumsuz bakış açısına katkıda bulunabileceğini belirtmektedir. Thiel (2019: 1260) ise kadınların huzurlu bir çalışma ortamı ve iş güvencesi arzuladığını, bunun da sendikalı işyerlerinde garanti edilemeyebileceğini eklemektedir.

Ayrıca, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamayı amaçlayan yasal düzenlemeler, kadınların işyerindeki haklarını korumada etkili olmayabilir. Bu yasaların izin verdiği öznel değerlendirmelerin, işverenlerin kadınlara karşı ayrımcılık yapmak için kullanabileceği yasal boşluklar yarattığını savunmaktadır (Davidson ve Burke, 2016: 22). Flores ve diğerleri (2021: 12), koruyucu politikaların kadınların istihdam edilmesini zorlaştırabileceğini ve belirli iş kollarında cinsiyet ayrımına yol açabileceğini de belirtmektedir.

1.3.2.2.5. Mobbing

Mobbing, işyerinde psikolojik terör olarak tanımlanan ve kişinin psikolojik olarak çökmesine yol açan bir durumdur. Mobbing, çalışanları için ciddi bir tehdit oluşturan aşırı stres faktörüdür (Branch, Ramsay ve Barker, 2013: 2). İşyerinde mobbing, yakın zamanda tanımlanmış ve özellikle Avrupa'da bilimsel ve yasal ilgiye

konu olmuş bir olgudur. Ancak son zamanlarda Amerika Birleşik Devletleri ve Kanada'da artan bir ilginin konusu haline gelmiştir. Mobbinge uğrayan bireyler ve aileleri için sağlık sonuçları tanımlanmış ve tartışılmıştır (Hogh, Mikkelsen ve Hansen, 2011: 111).

Mobbing, bireyler üzerinde psikolojik sıkıntı yaratan, zamanla yoğunlaşan ve mağdura önemli ölçüde zarar veren zararlı bir davranıştır (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003:3). Mobbingin etkileri bireyler arasında farklılık gösterebilir. Bu davranış zaman içinde arttıkça, hedef alınan bireyler refahları üzerinde giderek daha ciddi etkiler yaşarlar (Keashly, 2021: 280).

Mobbing, ayrımcılık biçimlerinden biridir ve özellikle kadınlar işyerinde mobbinge daha sık maruz kalmaktadır (Santoro ve diğerleri, 2022: 154). Kadınlar, işe alım süreci, ücretlendirme sistemi, çalışma ortamı koşulları, işyerindeki tutumlar, terfi süreçlerinde ayrımcılığa uğrama, işten çıkarılma gibi alanlarda gizli mobbinge maruz kalabilmektedir (Türel ve Dolmacı, 2013: 90).

1.3.2.2.6. Cinsel Taciz

Cinsel taciz, bir kişinin itibarına zarar veren ve korkutucu, aşağılayıcı ve saldırgan bir ortam yaratan cinsel içerikli her türlü sözlü veya fiziksel davranış olarak tanımlanmaktadır (Welsh, 1999: 177). Cinsel taciz genellikle daha güçlü olan tarafın, daha zayıf olan tarafa istenmeyen psikolojik veya fiziksel muamelede bulunması olarak tanımlanır. İşyerinde cinsel taciz, genellikle toplumsal ve ahlaki değerler nedeniyle gizlenmeye çalışılır. Ancak cinsel taciz, işyerinde yasal sonuçları olan bir durumdur. Cinsel tacizin mağdurun ruhsal ve fiziksel sağlığı üzerinde anksiyete, depresyon ve travma sonrası stres bozukluğu gibi ciddi olumsuz etkileri olabilir. İşverenlerin tüm çalışanlar için cinsel tacizden ve diğer ayrımcılık ve taciz türlerinden uzak, güvenli ve saygılı bir işyeri ortamı yaratmaları önemlidir (McDonald, 2012: 4).

McGinley (2018: 724), erkeklerin de cinsel tacize maruz kaldığını, ancak kadınların cinsel taciz mağduru olma ihtimalinin daha yüksek olduğunu ifade etmektedir. Terfi veya ilerleme söz konusu olduğunda erkeklerin kadınları cinsel

olarak taciz etme olasılığı daha yüksektir. Zor durumdaki kadınların devamsızlık yapma veya istifa etme olasılığı daha yüksektir (Mardin, 2000: 33). Cinsel taciz, yaşlarına, medeni durumlarına, fiziksel görünümüne, geçmişlerine veya mesleki konumlarına bakılmaksızın tüm kadınları etkiler. Araştırmalar yüksek risk gruplarının 30 yaşın altındaki kadınlar, bekar ve genç kadınlar, dullar, boşanmış veya ayrı yaşayan kadınlar ve özellikle de bakmakla yükümlü oldukları yakınları olan kadınlar olduğunu göstermiştir (McDonald, Charlesworth ve Graham, 2015: 45). İşyerinde cinsel tacize uğrayan çalışanlar genellikle şikâyetle buldukları takdirde işlerini kaybetmekten, ücretlerini alamamaktan ve toplum tarafından yanlış değerlendirilmekten korktukları için şikâyetle bulunmazlar. Kuruluşların cinsel tacizi önlemeye ve cinsel taciz mağdurlarına destek sağlamaya yönelik politikaları olması önemlidir (Gupta ve Garg, 2020: 191).

1.3.2.3. Aile Hayatında Yaşanan Sorunlar ve Hamilelik

Sosyalleşmeye dayalı bireysel ve kurumsal tutumları şekillendiren kültürel ve ekonomik koşullar, kadınların kariyer gelişimini etkileyen en önemli faktörlerden biridir. Ekonomik gereklilikler ile kültürel norm ve değerler hem kadınların hem de erkeklerin sosyalleşme sürecini etkilemektedir (Kalantari, 2012: 242). Sosyalleşme sürecinde kadının çalışması ve toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin geliştirilen tutumlar, ilerleyen yıllarda ailelere ve kurumlara taşınacaktır. Kadınların çalışmasına yönelik olumsuz tutumlar, eş, aile ve işyerinden daha az destek görmelerine ve aşılması gereken daha fazla engelle karşılaşmalarına neden olabilir (Marinova, 2003: 3). Bu durum, kadınların ev ve aile sorumluluklarını dengelemelerini zorlaştırarak hem kariyer hem de aile yaşamları üzerinde olumsuz bir etki yaratabilir. Bu olumsuz etkiler ortaya çıktığında, kadının çalışmasının bireye ve aileye zarar verdiğine dair inançlar güçlenecek ve tutumlar daha olumsuz yönde gelişmeye devam edecektir (Lambert, 1990: 242).

Kadınların ailevi sorumlulukları, özellikle çocuklarla ilgili toplumsal beklentiler, enerjilerinin bir kısmını bu alanlara yönlendirmelerini gerektirebilir. Bu durum, kadınların kariyer fırsatlarından tam anlamıyla yararlanmalarını zorlaştırabilir. Toplumda yaygın olan cinsiyet rolleri ve beklentileri, kadınların kariyerlerine

odaklanmalarını engelleyebilir ve ailevi sorumluluklarına daha fazla zaman ve enerji ayırmalarına yol açabilir (Leslie, Dahm ve Manchester, 2015: 199).

Çalışma ortamını düzenleyen yönetmelikler ve uygulamalar genellikle erkeklere uygun olarak tasarlandığından, hamilelik döneminde kadınlar için ek zorluklara yol açmaktadır. Belirli yönetici pozisyonları için işe alımlarda kadınlara yönelik ayrımcılık, kadınların hamilelik ve annelik dönemindeki psikolojik durumları gerekçe gösterilerek birçok büyük kuruluşta yaygın olarak uygulanmaktadır (Villar ve diğerleri, 2019: 238).

İşverenlerin hamile kadınları ayrımcılıktan korumak için bazı düzenlemeler yapması gerekmektedir. Bu düzenlemeler arasında küçük iş değişiklikleri veya iş gerekliliklerinin çalışan veya fetus için ciddi bir sağlık ve güvenlik riski oluşturması durumunda yeniden atama veya doğum izni gibi önlemler yer almaktadır (Mozurkewich, 2020: 201). Annelik izni birçok ülkede yasal olarak düzenlenmiştir ve izin süresinin ardından yeni annenin aynı veya eşdeğer bir pozisyonda işine geri dönme hakkı garanti altına alınmıştır. Ancak, izin konusunda yeterli düzenlemelerin olmaması, kadınların işgücüne tam ve eşit katılımını engelleyen bir faktördür (Byron ve Roscigno, 2014: 440).

Çalışma ortamı, özellikle hamile kadınlar gibi hassas gruplar için sağlık sorunlarına neden olma potansiyeline sahiptir. Hamile kadınların sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamında olmaları önemlidir. Bu, stresli ortamlardan kaçınmayı, aşırı seyahat etmemeyi ve iş ortamında sağlık sorunlarına neden olabilecek faktörlerden uzak durmayı içerir (Burgess, Henderson ve Strachan, 2007: 417). İşyerinde hamile kadınlara yönelik ayrımcılık, hala devam eden bir sorundur ve hamilelik ayrımcılığından etkilenme oranları kadınlar için önyargılı bir şekilde daha yüksektir. Kadınların toplumsal rollerini değiştirme çabaları, doğum oranlarını düşürme baskısı ve hükümetin kadın istihdamını genişletme çabaları gibi güçlü etkenler tarafından desteklenmektedir (Eagly ve Wood, 2012: 2).

1.3.2.4. Cinsiyete Dayalı

“Mansplaining” terimi, kadınların karşılaştığı cinsiyetçi bir davranışı tanımlar ve erkeklerin bir konuda bilgiçlik taslama ve kadınlara sözlerini kesme eğilimini ifade eder. Bu terim, erkek dilinin baskın olduğu durumlarda, kadınların deneyimlerini, bilgilerini veya fikirlerini küçümseme veya göz ardı etme eylemini vurgular. Bu davranış, kadınların işyerine katılımı üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olabilir ve hayal kırıklığı ve güçsüzlük duygularına yol açabilir. Hem erkeklerin hem de kadınların bu davranışın farkında olması ve daha kapsayıcı ve saygılı bir işyeri ortamı yaratmak için çalışması önemlidir (Johnson, 2020: 2).

Korumacı cinsiyetçilik ise bir başka ayrımcılık olarak öne gelmektedir. Korumacı cinsiyetçilik, kadınları koruyucu ve kollayıcı bir tutum altında erkeklerden ayrı tutan bir ayrımcılık türüdür. Bu tutumun olumlu yanı, kadınların korunması gerektiği algısıdır. Ancak bu algı, kadınların erkeklere göre daha zayıf ve savunmasız olduğu fikrine dayandığı için kadınları erkeklerden aşağı tutan bir tutumdur (Calogero ve Jost, 2011: 213).

İşyerinde cinsiyete dayalı ayrımcılık birçok kadını etkileyen ciddi bir sorundur. Bazı işyerleri kişisel görünüme önem verdiğinden, dış görünüş genellikle kadınlara karşı ayrımcılık yapmak için bir araç olarak kullanılmaktadır. Her çalışanın işe gelirken temiz olması önemliyken, bazı işyerleri o gün işe gelirken makyaj yapmayan bir kadını hasta olarak algılamaktadır. İşverenlerin, cinsiyetleri veya görünümleri ne olursa olsun tüm çalışanlar için adil ve eşit bir işyeri yaratmaları önemlidir (Malos, 2007: 98).

1.3.3. Kadınların Çalışma Hayatında Yaşadığı Sorunların Nedenleri

Kadın-erkek eşitliği sağlanmış olsa da geleneksel kadın-erkek rollerinin cinsiyetlere dayandığı görülmektedir (Vonk ve Ashmore, 2003: 273; Gerding ve Signorielli, 2014: 53; Maltz ve Borker, 2018: 94). Kadın işçiler, kendilerini ev içi üretime bağlayan ve evden çıkmalarını engelleyen sosyal ve kültürel kurallar ve önyargılarla mücadele etmek zorundadır. Kadınlar iş dünyasına girdiklerinde bile

toplumdaki cinsiyet rollerinin dayatmalarına uygun hareket etmektedirler (Charafeddine ve diğ erleri, 2020: 468). Genel olarak, her iki rolün gereklerini yerine getirmeye çalışan kadınlar sonuçta her ikisinde de yetersiz kalabilmekte, bu da çelişkilere ve rol çatışmalarına yol açmaktadır. Ancak işgücü piyasasındaki kadın işgücünü vasıflı ve vasıfsız olarak ikiye ayırmakta fayda vardır (Sultana ve Fatima, 2017: 2).

Vasıfsız kadın işgücünün yaptığı işten ve çalışma hayatında kendisine ayrılan alandan memnun olduğu görülmektedir. Bu durum kısmen sosyalleşme süreçlerinde kadınlık ve annelik rollerinin ön planda olduğu geleneksel alt kültürden kaynaklanmaktadır (Bharara, Sandhu ve Sidhu, 2012: 3). Ayrıca, vasıfsız işgücündeki kadınların genel eğitim ve mesleki düzeyi düşüktür. Çalışma nedenleri genellikle “ekonomik zorunluluk” olup, istemeden çalışmaktadırlar. Bu kadınların işle ilgili beklentileri düşüktür ve çalışma hayatlarında parasal gelir sağlamak dışında başka bir amaçları yoktur. İçinde yaşadıkları yaşam koşulları onlarda beklenti yaratacak ve besleyecek kadar g c l  değildir (Treble, 1986: 42). Bu tip kadın işgücü, ekonomik ve sosyal yapının kadın işgücüne biçtiği marjinal rol açısından piyasaya uygundur. Piyasanın isteğine göre kullanılabilir ya da gözden çıkarılabilir, nitelsiz ve dolayısıyla çalışma hayatında her türlü olumsuz koşulu kabul etmeye “gönüllü” bir işgücüdür (Pham ve Jinjarak, 2023: 727).

Vasıflı kadın işgücü,  ağdaş alt-kültürle beslenmiş kadınlar tarafından toplumsallaşma süreci içinde yetiştirilmiştir. (Loichinger ve Cheng, 2018: 188). Bu kadınlar genel ve mesleki eğitimle donatılmış ve mesleklerine yönelik motivasyona sahiptir. Mesleki rollerine önem verirler ve kariyerlerinde ilerleme arzusu da dahil olmak üzere işle ilgili geniş beklentilere sahiptirler. Çalışma yaşamı onlar için geçici bir dönem değildir (Sanghi ve Srija, 2015: 38). Vasıflı kadın işgücü, gerektiğinde başvurulacak bir “yedek işgücü ordusu” olarak görülmemelidir. Her ne kadar üst-orta ve üst sosyal sınıflardan geliyor olsalar da  ağdaş alt kültürden tamamen uzak değillerdir. Hoonakker ve diğ erleri (2004: 132), bireylerin bir organizasyon veya grup içindeki rolleri hakkında farklı algılara sahip olabileceğini ve bunun karışıklığa veya çatışmaya yol açabileceğini ortaya koymuşlardır. Günümüzde kadın çalışanların

sorunu, yasalar tarafından kendilerine belirli hakların tanınması değil, yasalar tarafından kendilerine tanınan haklardan ne ölçüde yararlandıklarıdır. Kadınların toplumdaki konumlarına, mesleklerine ve çalışma hayatlarına ilişkin bakış açıları önemlidir. Bu durum, vasıflı kadın işgücü içinde bile bireylerin işyerindeki rol ve sorumluluklarını algılama biçimlerinde farklılıklar olabileceğini göstermektedir. (Saxinger ve diğerleri, 2016: 631).

1.3.3.1. Toplumsal Cinsiyet Algısı

Cinsiyet biyolojik olarak, bir bireyin genital organları, kromozomları ve hormon seviyeleri gibi faktörlerin belirlediği; doğuştan gelen ve bireyi erkek veya kadın olarak tanımlayan biyolojik yapıdır (Crawford, 2003: 1414).

Toplumsal cinsiyet, erkekler ve kadınlar arasındaki sosyal ilişkileri ifade etmektedir. Erkekler ve kadınlar arasındaki ilişkiyi ve bunun sosyal olarak nasıl inşa edildiğini ifade eden toplumsal cinsiyet kavramı, kültür tarafından her bir cinsiyetle ilişkilendirilen insan özellikleri olarak tanımlanmaktadır (Haralambos ve Holbom, 2004: 74). Bir toplum içerisinde erkekler erkeksi olacak şekilde sosyalleştirilirken, kadınlara da kadınsı olmaları öğretilir. Dolayısıyla toplumsal cinsiyet, cinsiyetin bir toplumda yarattığı farktır; kendimizi nasıl düşüneceğimize, başkalarıyla nasıl etkileşimde bulunacağımıza, erkeklere ve kadınlara tanınan sosyal fırsatlara, mesleklere, aile rollerine ve prestije rehberlik eder (Guzura, 2017: 1).

Toplumsal cinsiyet kavramı, kadın ve erkeğin toplumda üstlendiği rolleri ve bu rollerin belirlenmesinde etkili olan toplumsal beklentileri içerir. Toplumsal cinsiyet rolleri, erkeklik ve dişilik kavramlarını içermektedir; bireylerin davranışlarını tanımlar ve bu davranışların yerine getirilmesi beklenir (Smith-Lovin ve Robinson, 1992: 123). Geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri kadınlara ev içi sorumluluklar yükler ve iş hayatındaki rollerini sınırlandırırken, erkeklerden evin geçimini sağlayan kişi ve aile reisi olmaları beklenir. Ancak son yıllarda aile, iş, evlilik, sosyal ve eğitim hayatında kadın ve erkek arasında sorumlulukların eşit paylaşımını içeren eşitlikçi toplumsal cinsiyet rollerine doğru bir kayma yaşanmaktadır. Eşitlikçi toplumsal cinsiyet rollerine doğru bu kayış, işgücü piyasasındaki değişiklikler, kadınlar için artan eğitim ve

istihdam fırsatları ve toplumsal cinsiyet rollerine yönelik değişen tutumlar gibi çeşitli faktörlerden kaynaklanmaktadır. Anlayışlı bir toplumda, toplumsal cinsiyet rollerinin yeniden düzenlenmesi, kadın ve erkeklerin eşit haklara sahip olmalarını sağlar (Ridgeway, 2011: 57).

Toplumsal cinsiyet kalıp yargıları, kadın ve erkeğe kabul edilen karakter nitelikleri, davranışlar ve sorumlulukları kültürel olarak belirleyerek, toplum tarafından benimsenmektedir (Westbrook ve Schilt, 2014: 38). Bu kalıp yargılar, toplumsal cinsiyet rollerinin oluşmasına ve güçlenmesine katkıda bulunmaktadır. Toplumsal cinsiyet kalıp yargıları, kadın ve erkek arasında paylaşılan özellikler, bilişsel yapılar ve şemalar şeklinde tanımlanır. Karakter özellikleri, tavır ve tutumlar, davranışlar ve fiziksel görünüm gibi farklı bileşenleri içermektedir (Eagly ve Kite, 1987: 455; Glick ve Fiske, 1996: 492; Heilman, 2001: 660; Fiske ve diğerleri, 2002: 879).

Toplumsal cinsiyet kalıp yargıları, bireylerin yaşamlarını önemli ölçüde etkileyen faktörler arasında yer almaktadır. Rudman ve Glick'e (2001: 745) göre, toplumsal cinsiyet kalıp yargıları kişilik özelliklerini kadınsı ve erkeksi olarak ikiye ayırır; kadınların kadınsı özellikler gösterip erkeksi özellikler göstermemesi beklenirken, erkeklerin de erkeksi özellikler gösterip kadınsı özellikler göstermemesi beklenir. Erkeksi özellikler genellikle atılganlık, rasyonellik ve saldırganlıkla ilişkilendirilirken, kadınsı özellikler besleyicilik, duyarlılık ve pasiflikle ilişkilendirilir. Erkeklere atfedilen özellikler, kadınları boyunduruk altına almak için kullanılan hegemonik bir güç ve kültürel pratik haline gelmektedir. Bu nedenle, eşitliği teşvik etmek ve ayrımcılığı ortadan kaldırmak için toplumsal cinsiyet kalıplarına meydan okumak ve bunları yıkmak esastır (Westbrook ve Schilt, 2014: 38; England, 2016: 19).

Toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının kadın ve erkeklere yönelik ayrımcılık, eşitsizlik ve geleneksel tutumların sürdürülmesinde önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Toplumsal cinsiyet kalıp yargıları nedeniyle kadınlara genellikle pasif bir rol verilirken, erkeklere aktif bir rol verilmektedir. Bu durum, erkeklere atfedilen rollerin kadınlara atfedilenlerden daha önemli olduğunu düşünen ataerkil sistemdeki

değerlerle daha da pekiştirilmektedir (Bergvall, 2014: 180). Ensen ve Raver (2021: 885), erkeklere atfedilen özelliklerin kadınlar üzerinde kullanılan hegemonik bir güç ve kültürel pratik haline geldiğini ve toplumsal cinsiyet kalıp yargılarını daha da kalıcı hale getirdiğini savunmaktadır. Bu nedenle, eşitliği teşvik etmek ve tüm cinsiyetlere yönelik ayrımcılığı azaltmak için toplumsal cinsiyet kalıp yargılarına meydan okumak ve bunları yıkmak çok önemlidir (Shinoda, Veludo-de-Oliveira ve Pereira, 2021: 650).

Toplumsal cinsiyet önyargıları, kadın ve erkek bireylerin yaşamlarını etkileyerek, kişisel gelişimlerini engelleyebilir (Vorvoreanu ve diğerleri, 2019: 9). Kadın ve erkekler üzerindeki bu önyargılar, kadınlara karşı ayrımcılığa yol açarak, toplumda kadınların geri planda kalmasına ve erkeklerin kadınlardan daha çok değer görmesine sebep olmaktadır. Bu eşitsizlik modeli, çalışma ve fırsat eşitliği, karar alma süreçlerine katılım, özgür seçim hakkı, eğitim ve meslek tercihlerinde belirgindir (Mills, 2010: 460). Geleneksel ataerkil yapıların hâlâ etkili olduğu gelişmekte olan ülkelerde, kadınların karar verme ve davranışlarında toplumsal cinsiyet eşitsizliğini destekleyen ataerkil düzene karşı önemli bir baskı yaşanmaktadır (Ozaki ve Otis, 2017: 1092). Ayrımcılık, kadınların iş, aile ve sosyal yaşam alanlarında toplumsal statülerini olumsuz etkileyerek cinsiyetler arası eşitsizliğe yol açmaktadır. Bu durum, kadınların toplumda hak ettikleri statüye ulaşamamasına ve çoğu zaman erkeklerin gerisinde kalmalarına neden olmaktadır. Fakat günümüzde, kadınların eğitim seviyelerinin arttığı ve iş hayatına daha fazla katıldığı toplumlarda, kadın ve erkek arasındaki geleneksel roller kadınların lehine dönüşmeye başlamıştır (Gregory, 2003: 12).

Toplumsal cinsiyet eşitliği, kadınlar ve erkekler için eşit haklar, sorumluluklar ve fırsatlar anlamına gelmektedir. “Kadınların, kamusal alana katılma becerisi de dahil olmak üzere, yaşamda erkeklerle aynı fırsatlara sahip olması” olarak tanımlanmaktadır (Balmori, Reeves ve Sever, 2003: 17). Eşitliğin kadın ve erkeklerin aynı olacağı anlamına gelmediğini, ancak haklarının, sorumluluklarının ve fırsatlarının cinsiyetlerine bağlı olmayacağını belirtmek önemlidir. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması hem erkeklerin hem de kadınların aktif katılımını ve desteğini gerektirir. Toplumsal cinsiyet eşitliği sadece temel bir insan hakkı değil, aynı zamanda sürdürülebilir insan merkezli kalkınmanın da bir ön koşulu ve göstergesidir. Farklı

kadın ve erkek gruplarının çeşitliliğini tanımak ve onların çıkarlarını, ihtiyaçlarını ve önceliklerini dikkate almak çok önemlidir. Toplumsal cinsiyet eşitliği kadınlar ve erkekler arasındaki ilişkiyi bir durumu yansıtır ve eşitliği teşvik etmek ve tüm cinsiyetlere yönelik ayrımcılığı azaltmak için toplumsal cinsiyet kalıplarına meydan okumak ve bunları yıkmak esastır (Pandolfelli, Meizen-Dick ve Dohrn, 2008: 5).

Toplumsal cinsiyet eşitliği, kadınlara ve erkeklere, kız ve erkek çocuklara karşı adil olma sürecidir ve sonuçların ve çıktılarının eşitliği ile ilgilidir. Toplumsal cinsiyet eşitliği, tarihsel veya sistemik önyargı veya ayrımcılığı telafi etmek için geçici özel tedbirlerin kullanılmasını içerebilir. Toplumsal cinsiyet rolleri veya normları ya da cinsiyetler arasındaki farklılıklardan kaynaklanan bir önyargı veya dezavantajı adil ve olumlu bir şekilde ele alan farklı muameleyi ifade eder (McDonald, 2000: 428). Kadın ve erkeklerin, kız ve erkek çocuklarının sadece başlangıç noktasında değil, bitiş çizgisine ulaşırken de eşit şansa sahip olmalarını sağlamanın bir yoludur. Kadın ve erkeklerin farklı ihtiyaçlarını, kültürel engelleri ve belirli bir gruba yönelik (geçmişte) ayrımcılığı dikkate alan, her iki cinsiyete de adil ve hakkaniyetli muamele ile ilgilidir. Toplumsal cinsiyet eşitliği, kadın ve erkeklerin eşit bir oyun alanında faaliyet göstermelerini engelleyen tarihsel ve sosyal dezavantajları telafi etmek için önlemlerin alındığı bir yaklaşımı ifade eder (Mason, 1997: 158).

1.3.4. Otel İşletmelerindeki Profesyonel Mutfaklar ve Mutfak Çalışanları

Geçmişte insanlar, barınacak ve beslenecek yerler bulmak gibi çeşitli nedenlerle hareket etmiştir. Kervansaray ve hanlar, geçmişte insanların barınma ve yemek ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulmuş yapılardır. Günümüzde ise bu yapılar otel ismiyle daha gelişmiş bir şekilde insanlara hizmet etmektedirler (Bakhtiari ve Allahyari, 2018: 25).

Hollifield, Petroman ve Petroman'a (2009: 141) göre, bir otel, misafirler için toplu konaklama sağlayan bir tür turizm endüstrisi tesisi olarak tanımlanabilir. Tipik olarak, oteller kat temizliği, oda servisi, fitness merkezleri, yüzme havuzları ve restoranlar gibi eşitli hizmetler sunar. Bu hizmetler, ekonomik, standart, lüks veya ultra lüks gibi sağlanan hizmet düzeyine ve kullanılan ekipmana göre sınıflandırılır.

“Otel” kelimesi Fransızca kökenlidir ve Fransızca “hôtel” kelimesinden türetilmiştir. Fransızca “hôtel” kelimesi Latince “hospitale” kelimesinden gelmektedir ve “kimsesizler ve yolcular için barınak” anlamına gelmektedir. Fransızca “hôtel” kelimesinin Türkçeleştirilmiş hali “misâfirhâne” dir (Karaman, 2016: 43).

Mutfak kelimesi, basit ve genel olarak yemek pişirilen yer ve bu iş için araç gereç ile donatılan bölüm olarak tanımlanabilir. Bu yerde kullanılacak hammaddeler işlenerek yemeğe dönüştürülür. Dolayısıyla otel mutfakları, otellerin bünyesinde bulunan, konukların ve çalışanların tüketimi için yiyeceklerin hazırlandığı özelleşmiş alanlardır (Aktaş ve Özdemir, 2005: 6). Profesyonel otel mutfakları, endüstriyel mutfak ekipmanları ve profesyonel mutfak personelinden oluşan, günümüz gastronomi trendlerini takip eden, en son teknoloji hijyen ve temizlik esaslarını göz önünde bulunduran otel bölümleridir (Darko, Mills-Robertson ve Wireko-Manu, 2015: 2664).

Otel mutfak çalışanlarının istihdamı, otelin büyüklüğü, verdiği hizmetin türü, organizasyon yapısı, mutfağın fiziki yapısı, mevcut ekipman ve uygulanacak menü gibi çeşitli faktörlere bağlıdır. Mutfak örgüt yapısı içinde farklı kademeler, farklı sorumluluklar üstlenir ve her kademenin kendine özgü görevleri vardır. Bu görevlerin belirli bir hiyerarşik yapıya göre düzenlenmesiyle, mutfak faaliyetleri daha verimli ve düzenli bir şekilde yürütülebilir. Bu kademeler ve görev tanımları aşağıda ifade edilmiştir (Sökmen, 2014: 62; Hız, Karataş ve Uluksar, 2015: 13-14; Oktay, 2018: 29-33):

Aşçıbaşı / Chef de Cuisine: Mutfak şefidir. Mutfağın bütün bölümleri hakkında bilgili ve tecrübelidir. Aşçılığın yanı sıra yöneticilik vasıflarına sahiptir. Tüm mutfağı yönetir. Mutfaktaki tüm çalışma ve organizasyonu hazırlayıp yönetir. Mönülerden sorumludur, depoları kontrol eder, personelin çalışma saatleri ve izin gibi konuları organize eder, personelin görevlendirilmelerini yapar, personele eğitim verir, mesleki gelişmeleri takip eder ve araştırır, mutfaktaki arıza ve sıkıntıları tespit eder ve düzeltilmesi için gerekli çalışmaları yapar. Mutfaktaki üretim maliyetini hesaplar ve takip eder. Mutfaktaki her şeyden sorumludur (Sökmen, 2014: 29).

Aşçıbaşı Yardımcısı / Sous Chef: Aşçıbaşının yardımcısıdır. Chef de Cuisine'nin işlerini iyi bilir ve ona yardımcı olur. Mutfak ve servis ilişkisinin yönetilmesinde mutfak şefine yardımcı olmak, mutfağın eksikliklerini ve siparişlerini kontrol etmek ve mutfak şefinin olmadığı zamanlarda onun görevlerini üstlenmekle sorumludur. Sous Chef'in en az Chef de Cuisine kadar bilgili ve iyi eğitilmiş olması beklenir (Sökmen, 2014: 30).

Sos Bölüm Şefi / Chef Saucier: Tüm sıcak sosların hazırlanmasından, ızgara aşçısı olmayan mutfaklarda ızgara yapılmasından, güveç gibi et yemeklerinin hazırlanmasından ve fondülerin hazırlanmasından sorumludur. Küçük ölçekli mutfaklarda Sos Şefi aynı zamanda Mutfak Şefi olarak da görev yapabilir. Ayrıca, balık aşçısı bulunmadığında, Saucier tüm balık yemeklerini hazırlar veya hazırlatır (Sökmen, 2014: 30).

Sıcak Bölüm Şefi / Chef de Partie: Ana mutfakta sıcak yemekler hazırlamaktan ve sorumluluğu altındaki personeli denetlemekten sorumludur. Ayrıca bir iş bölümü oluşturmaktan ve mutfak departmanı çalışanlarının görevlerini yerine getirmelerini sağlamaktan da sorumludurlar. Ayrıca, günlük çalışma raporları hazırlar ve bir sonraki günün menüleri için ihtiyaç listesi oluştururlar. Sos şefinin olmadığı durumlarda, Sıcak Bölüm Şefi sos şefinin görev ve sorumluluklarını yerine getirir (Sökmen, 2014: 30).

Izgara Bölüm Şefi / Chef Rotisseur: Izgara ve benzeri yiyeceklerin pişirilmesinden sorumludur. Kömür ızgaraları, yapay ızgaralar ve benzeri yerlerde yemek pişirmenin yanı sıra fırında yumuşak ve yumuşak etleri kızartırlar. Ayrıca bu etlerin yanında servis edilen kızarmış patates garnitürlerini de hazırlarlar. Bazı küçük mutfaklarda Saucier, Rotisseur'in görevlerini de yerine getirebilir (Sökmen, 2014: 31).

Çorba Bölüm Şefi / Chef Potager: Büyük kapasitede çalışan özellikle otellerin mutfaklarında bulunur. Chef Potager olmayan yerlerde onun yerine Entremetier çalışır. Görevi çorbaları hazırlamaktır. Servis esnasında benmaride bekleyen çorbalar kıvam kaybeder, bundan dolayı sıklıkla kontrolünü yapar (Sökmen, 2014: 31).

Personel Yemeği Şefi: Otel işletmelerinde çalışan personelin yemeklerini pişiren aşçıdır (Sökmen, 2014: 33).

Soğuk Bölüm Şefi / Chef Garde Manger: Soğuk mutfak aşçısıdır. Soğuk yemeklerin mezelerin aşçısıdır. Aynı zamanda mutfak depolarını da idare eder. Ürettiği yemek çeşidinden dolayı çok fazla ve yönde görevi bulunur. Depoda saklanan yiyeceklerin gıda şartlarına uygun şekilde olarak kullanılması ve istiflenmesi onun sorumluluğundadır. Maliyetle çok yakın ilgilenir, artan malzemeleri iyi değerlendirmeye çalışır. Çok çeşitli soğuk yemek hazırlanmasına gayret eder. Büfelerin hazırlıkları, dekorları, buz veya yağ ile yapılan heykelleri e yaptırır. Gala ve banketlerde gereken bütün soğuk yemekleri hazırlar (Sökmen, 2014: 30).

Ordövr Bölüm Şefi / Chef Hors d'oeuvrier: Ordövr aşçısıdır. Çok sık banket ve gala operasyonu olan otel mutfaklarında Garde Manger'in üzerindeki iş yükünü hafifletmek için görev yapar. Tabak süsleme konusunda kabiliyetli olması arzu edilir. Ordövr tabağında kullanılan yiyecek ürünlerinin tat, koku, görsellik ve akışkanlıkları konusunda iyi bir deneyime sahip olması beklenir. Her türlü soğuk ordövrleri hazırlar, soğuk büfenin, banket ve gala partilerinin soğuklarını hazırlar, bütün çalışmaların mizanpajını bizzat yapar. Garde Manger'in yardımcısı durumundadır (Sökmen, 2014: 32).

Sebze Bölüm Şefi / Chef Entremetier: Sebzeden ve yumurtadan sorumlu aşçıdır. Genelde mutfaktaki tüm sebze ve yumurta ile ilgili hazırlıkları yapan aşçı olarak tanımlanır. Bazı küçük mutfak işletmelerinde Chef Potager bulunmayabilir, onların görevini de Entremetier yapar. Kahvaltıya yardım eder, tüm yumurta çeşitlerini yaptırır veya kendi yapar, her çeşitte türdeki sebze garnilerini servise ve hazırlar. Ayrıca diğer yemeklerde kullanılacak yeşil yapraklı ürünleri onlar için hazırlar. Makarna, spagetti çeşitlerini, yumurta ile yapılan çeşitli ordövrleri hazırlar veya hazırlatır. Bunların sıra salataların hazırlanmasında Garde Manger'e yardım eder (Sökmen, 2014: 31).

Balık Bölüm Şefi / Chef Poissonier: Balık aşçısıdır. Balık diğer et ürünlerine göre farklı bir üründür. Çabuk bayatlaması ve bayatladıktan sonra insan sağlığına zarar

vermesi açısından önemli ve dikkat edilmesi gereken bir üründür. Büyük mutfaklarda Saucier'e yardım ederek. Saucier'in yoğun olan işini azaltır. Balığın satın alınması, temizlenmesi, saklanması, parçalanması veya şekillendirilmesi için bu balık kültürü konusunda geniş ve detaylı bilgiye sahip olması gerekir. Balıkla alakalı fondlar ve sosları yapar. Her türlü sıcak ve soğuk balık yemekleri hazırlar. Ayrıca tüm deniz ürünlerinin her türlü pişirilme, süsleme ve servise sunma işini yapar (Sökmen, 2014: 30).

Kasap Bölüm Şefi / Bouchier: Şef Garde Manger ile yakın bir şekilde çalışır ve etlerin parçalarını ve özelliklerini anlamaktan sorumludur. Ayrıca Izgara Bölümü Şefinin mizansen işlerini de gerçekleştirirler (Sökmen, 2014: 33).

Pastane Bölüm Şefi / Chef Patissier: hamur işleri, tatlılar ve dondurma hazırlamaktan sorumludur. Garde Manger ile sürekli iş birliği içinde çalışırlar ve her müşterinin yemeğinin sonunda tadını çıkarması için mükemmel tatlıyı hazırlamaktan sorumludurlar. Ayrıca, her türlü köfte, mayalı hamur tatlıları, çörekler, bisküviler, sütlü ve meyveli kekler, dondurmalar ve kahvaltı için çeşitli hamur işleri hazırlarlar. Ayrıca diğer bölümler için çeşitli hamur işleri, çeşitli sıcak tatlılar, şeker süslemeleri ve süslemeler hazırlarlar. Peynir servisi yapılmadığında, genellikle menüyü bir tatlı ile bitirirler (Sökmen, 2014: 32).

Ekmekçi / Boulanger: Büyük otellerin mutfaklarında kahvaltı ve yemek saatlerinde taze ekmekler, çörekleri, poğaçalar pideler yapar. İhtiyaç olduğunda Patissier'e yardımcı olur (Sökmen, 2014: 33).

Kahvaltı Şefi / Cuisiner de Breakfast: Kahvaltı hazırlamaktan sorumludur ve pasta şefi ile iş birliği içinde çalışır (Sökmen, 2014: 33).

Gece Şefi: Aşçıbaşı ve aşçıbaşı yardımcısının olmadığı gece vardiyasında çalışır ve ertesi gün için yemek hazırlamaktan sorumludur (Sökmen, 2014: 33).

Diyet Bölüm / Şefi Regimiere: Diyet Aşçısı. Diyet yemekler hasta kişiler, özel diyeti olanlar ve besin alerjisi olanlar içindir ki, misafirler açısından çok önemlidir. Yemekleri alerji gruplarına göre ve diyet çeşitlerine göre yapar (Sökmen, 2014: 33).

Dömi: Mutfakta aşçı yardımcısı olarak çalışan kişilere verilen isimdir. Malzemelerin hazırlanmasına ve baş aşçı tarafından verilen diğer görevlere yardımcı olan bir aşçı yardımcısıdır (Sökmen, 2014: 33).

Dömi Şef: Aşçı yardımcılarının şefidir (Sökmen, 2014: 33).

Komi: Mutfakta veya servis bölümünde aşçıya ve garsonlara yardımcı olan kişidir (Sökmen, 2014: 33).

1.3.4.1. Otel İşletmelerindeki Profesyonel Mutfaklarda Kadınlar ve Karşılaştığı Zorluklar

Kadınlar siyaset, ekonomi ve diğer alanlarda öne çıksa da özellikle restoran mutfakları gibi erkek egemen mesleklerde, mutfak sanatlarındaki rolleri ve etkileri hala tartışılmaktadır. Araştırmalar, birçok kadının erkek egemen alanlara girme ve ilerleme fırsatlarını engelleyen açık ve gizli istismar, ayrımcılık ve tacize maruz kaldığını göstermektedir (Harris ve Giuffre, 2010a; Harris ve Giuffre, 2010b; Platzer, 2011). Kadın şeflerin güncel mesleki uygulamalara ayak uydurmanın ve bu homojen çalışma ortamına uyum sağlamanın bir yolunu bulmaları teşvik edilmektedir (Taşpınar ve Türkmen, 2020: 1191).

Türkiye'de kadınların erkeklere kıyasla daha yüksek oranda evde yemek yaptığı doğrudur. Ancak profesyonel mutfaklarda şef olarak istihdam edilenler genellikle erkeklerdir. Bunun nedeni, aşçılığın sıcak ortamlarda uzun saatler gerektiren fiziksel olarak zorlayıcı bir iş olduğu ve geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini ve sorumluluklarını yerine getirmesi beklenen kadınlar için uygun görülmediği algısıdır (Çelik ve Şahingöz, 2018: 379).

Literatürde kadınların profesyonel mutfaklarda zorluklarla ve cinsiyet ayrımcılığıyla karşı karşıya kaldığını savunan birçok çalışma bulunmaktadır (Druckman, 2010; Platzer, 2011; Harris ve Giuffre, 2015; Taşpınar ve Türkmen, 2020; Haddaji, Albors-Garrigós ve García-Segovia, 2017a; Haddaji, Albors-Garrigós ve García-Segovia, 2017b; Tang Yee ve Baldwin, 2019a; McIntosh, Harris ve Goodsir, 2020; Albors Garrigos ve diğerleri, 2020). Taşpınar ve Türkmen (2020), kadınların

mutfak sektöründe kariyer yapamamalarının başlıca nedenlerinin mutfakta uzun ve esnek çalışma saatleri, hafta sonları çalışmanın zorluğu ve çalışma saatlerinin aile kurmuş kadınların ev hayatını olumsuz etkilemesi olduğunu tespit etmiştir. Haddaji, Albors-Garrigós ve García-Segovia, (2017b), kadın şeflerin baskı görmesi, yeteneklerinin küçümsenmesi, karar verme veya ağ oluşturma için daha az fırsat ve iş-yaşam dengesi gibi kariyer engelleriyle karşı karşıya kaldıklarını ortaya koymuşlardır. Orido (2017), Kenya'daki erkek ve kadın şeflerle röportaj yapmış ve kadın şeflerin cinsel taciz, cinsiyet ayrımcılığı, hamileliğe karşı destekleyici olmayan tutumlar ve sağlıksız bir çalışma ortamının yanı sıra kendilerine karşı ayrımcılık yaptığına inandıkları hiyerarşik mutfak yapılarıyla karşı karşıya kaldıklarını tespit etmiştir. Fungaizengi ve Zengeni (2013), tutum ve deneyim eksikliğinin, ardından kadın rol modellerin ve mentorların eksikliğinin, otel mutfaklarında kadın yönetici şeflerin bulunmamasının ana nedenleri olduğunu ifade etmişlerdir.

Srinivasan ve Sinhal'a (2020) göre, mutfaklar geleneksel olarak kadınların alanı olmasına rağmen, uzun çalışma saatleri ve kadın adayları caydıran sosyal algılar gibi nedenlerle erkek şeflerin konaklama endüstrisine hükmetmekte olduğunu ifade etmiştir. Tang Yee ve Baldwin (2019b: 20), Hong Kong'daki araştırmalarında kariyerlerinin zirvesinde beş kadın şefle röportaj yapmıştır. Araştırma sonuçları, iş hayatında kadın şeflerin; fiziksel yetenek, cinsiyet ayrımcılığı, öğrenme ve terfi için daha az fırsat ve iş-aile çatışmaları gibi engellerle karşılaştıklarını göstermiştir.

García-Henche ve Cuesta-Valiño (2022) çalışmalarında kadınların rolünü gastronomi dünyasında görünür kılmayı amaçlamıştır. Sonuç olarak, bu çalışmanın daha iyi bir eğitim ve çalışma ortamının yaratılmasına katkıda bulunabileceği, ayrıca gastronomi sektörünün üretici sektörden otel ve restoran sektörünün geldiği hizmet sektörüne kadar eğitilmiş kadın, girişimci ve influencer profilleriyle başladığı düşünülmektedir.

Haddaji, Albors-Garrigós ve García-Segovia (2017a), makale çalışmalarında cinsiyetin kariyer başarısında önemli olmadığını vurgulamıştır. Çalışmada, kadın şeflerin sayısının azlığının nedenlerini analiz etmek için mutfak profesyonellerini hedef alan bir anket gerçekleştirmiştir. Anket sonuçlarına göre, mutfak işinin ve mutfak endüstrisinin erkeksi kültürü nedeniyle kadınların yeterince temsil edilmediği yönündeki temel argüman doğrulanmıştır. Bu nedenle kadınların bu durumla başa

çıkımları ve yerlerine ulaşabilmeleri için kendilerini profesyonel olarak geliştirmeye devam etmeleri gerektiğini belirtmişlerdir.

Birdir, Derinalp ve Çanakçı (2013) mutfak çalışanlarının karşılaştıkları sorunlar üzerine bir çalışma yürütmüştür. Çalışmaya 20 otelden 73 çalışan katılmış ve anket doldurmuştur. Ankete katılmayı kabul eden örneklem grubunun %80'i erkek, %20'si kadındır. Çalışmaya göre, mutfak çalışanlarının cinsiyete dayalı olarak karşılaştıkları başlıca sorun, eşit işe eşit olmayan ücrettir. Çalışmada erkek meslektaşlarından daha düşük ücret alan kadın çalışanların, ücret adaletsizliği nedeniyle iş performanslarında düşüş yaşadıkları vurgulanmıştır. Ayrıca, kadın çalışanların genellikle daha az vasıflı işler için uygun görüldüğü ve kıdemlerine bağlı olarak ilerleme kabiliyetlerinin engellendiği tespit edilmiştir.

Sezer ve Dönmez (2016)'in çalışması, profesyonel kadın aşçıların profesyonel mutfaklardaki çalışma hayatına ilişkin bakış açılarını incelemeyi amaçlamıştır. Çalışma, kadın aşçıların mesleklerinde çeşitli zorluklarla karşılaştıklarını ortaya koymuştur. Bu zorluklar arasında fiziksel güç gereksinimi, küfürlü dile maruz kalma, erkekleşme, erkeklerin niceliksel üstünlüğü, uyum sağlayamayanların dışlanması, yorucu, yoğun ve zor iş, erkeklere kendini kanıtama zorunluluğu, kişisel bakım yapamama (oje, fön), diğer kadınlara özenme, vücutta yemek/yağ kokusu, tatillerin belirsizliği, sosyal hayattan uzaklaşma ve çalışma saatlerinin belirsizliği yer almaktadır. Bu zorluklar, erkek egemen ortamdan kaynaklanan, işin yapısından kaynaklanan ve bireyin kendisinden kaynaklanan zorluklar olarak üç başlık altında temalaştırılmıştır.

Çelik ve Şahingöz (2018) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, iş yaşamındaki cinsiyet ayrımcılığına odaklanarak kadın aşçıların işe alınma, ücretlendirme ve terfi konularında cinsiyete dayalı ayrımcı uygulamalarla karşılaştıkları sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, kadın aşçıların cinsiyetlerinden dolayı yaygın önyargılarla karşı karşıya kaldıkları da belirtilmiştir. Keskin ve Kızılırmak (2020) ise mutfak departmanında çalışan kadınların cinsiyet ayrımcılığına odaklanarak, kadınların genellikle arka planda çalıştırıldığı, küfürlü konuşmalara, cinsiyet eşitsizliğine, ücret eşitsizliğine, mobbinge, sözlü ve fiziksel tacize maruz kaldığı sonucuna ulaşmıştır.

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmada İstanbul'daki beş yıldızlı otel işletmelerinin mutfak departmanlarında çalışan kadın aşçıların dayanıklılık düzeylerinin işyerinde algıladıkları verimlilik düzeyleri üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmaktadır.

Yemek pişirme ve mutfakla ilgili diğer işlerin kadınların görevi olarak görülmesi yaygın bir klişedir. Ancak bu klişe araştırmalar tarafından desteklenmemektedir. Aslında, profesyonel mutfak ortamı erkek egemen bir ortamdır ve kadın aşçıların mesleklerinde çeşitli zorluklarla karşılaşmaktadır. Kadınların genellikle özel alanlarda yemek pişirme ve diğer ev işlerinden sorumlu olduğu doğru olsa da bu durum doğuştan gelen cinsiyet rollerinden kaynaklanmamaktadır. Daha ziyade, zaman içinde süregelen toplumsal beklentilerin ve kültürel normların bir sonucudur. Bu beklentilerin kadın ve erkek arasında doğuştan var olan herhangi bir farka değil, daha ziyade karşı çıkılabilecek ve çıkılması gereken sosyal yapılara dayandığını kabul etmek önemlidir. Ancak kamusal alana taşınan, yani profesyonel bir faaliyet haline gelen yemek pişirme ve diğer mutfak işlerinin genellikle erkekler tarafından yapıldığı görülmektedir. Kadınların istihdam için tercih edilmediği otellerdeki profesyonel mutfaklarda, kadınların dayanıklılık düzeylerinin verimliliklerine ve işletmelerin performanslarına olumsuz etki sağlayacağı düşüncesi sektördeki en temel problemlerden biridir. Dayanıklılık ve verimlilik algısı ilişkisini araştıran çalışmaların sınırlı olması, kadınların dayanıklılık düzeylerinin verimlilik algıları üzerindeki etkisini ölçen çalışmaların kısıtlılığı çalışmanın önemini arttırmaktadır. Bu doğrultuda çalışma sonuçlarına göre araştırma evrenine erkek çalışanlarında eklenerek gerçekleştirilecek çalışmalarda, kadınların dayanıklılık düzeyleri konusunda yapılacak çalışmalarda önemli bir yol gösterici olacaktır.

2.2. Araştırmanın Problemi ve Hipotezleri

Bazı ülkelerde sosyal statüleri ve toplumdaki yeri tartışılrsa da birçok ülkede kadınlar konumlarını geliştiren önemli bir faktör haline gelmiştir. Dünya siyasetine

yön veren lider ülke ve kurumlarda etkili olan kadınlar; varlıkları, etkileri ve modern toplumda bulunduğu konum ile olayları dahi belirleyebilmektedirler. Kadınlar hem siyaset hem de ekonomi alanlarında ve diğer ayırt edici alanlarda öne çıksalar da mutfak sanatlarındaki rolleri ve etkileri halen tartışılan güncel bir konudur. Kadının mutfaktaki yerinin disiplinler arası bir konu olduğunu söylemek, sosyoloji, psikoloji ve gastronomi ile değerlendirilebilir demek yanlış olmaz. Konu, statü, rol, kimlik, cinsiyet ve cinsel kimlik gibi sosyal yönlerden, kendini iyi hissetmenin psikolojik yönlerinden, mutfakta kadın etkisinin gastronomik yönünden analiz edilebilir (García-Sánchez, Rodríguez-Ariza ve Granada-Abarzuza, 2021: 15).

Mutfaklar genellikle yönetici şefler tarafından yönetilir. Aşçı kavramı, profesyonel mutfak sanatları okullarında veya meslek yüksekokullarında kapsamlı ve kapsamlı eğitim almış kişileri temsil eder. Yönetici şef mutfak personelini denetlemekten, menü planlamasından ve yiyeceklerin en yüksek standartlarda hazırlanmasını sağlamaktan sorumludur. Yönetici şefin altında, genellikle mutfağı yönetmekten ve et, balık veya makarna gibi belirli alanlarda uzmanlaşmış diğer sabit aşçıları denetlemekten sorumlu bir şef aşçı vardır. Bu hiyerarşik yapı, otel ve restoranlardaki profesyonel mutfaklarda yaygındır ve mutfağın verimli ve etkili bir şekilde çalışmasını sağlamaya yardımcı olur (Harris ve Giuffre, 2010b: 30). Restoran işletmeciliğinde başarılı olmuş kadınlar olmasına rağmen, profesyonel mutfaklarda hiyerarşik olarak kadınların anlamlı bir eşitliği sağlayamadığı ileri sürülmektedir (Platzer, 2011:4). Bu bağlamda profesyonel mutfaklar cinsiyet ayrımcılığına örnek teşkil eden mekanlar olarak görülmektedir (Kurnaz, Kurtuluş ve Kılıç, 2018: 120). Hansford (2011), kadınların profesyonel mutfaklarda verimsiz temsilini teorik ve yapısal açılardan incelemekte ve bunun üç temel boyuttan kaynaklandığını ifade etmektedir. Hansford'a (2011) göre bunlar “cinsiyete dayalı yemek”, “cinsiyete dayalı yemek pişirme” ve “kamusal ve özel alanlar arasında cinsiyete dayalı ayrım”dır. Dolayısıyla “ev mutfağı” kadınların alanı olarak kabul edilirken “profesyonel mutfaklar” erkeklerin egemenliğindedir. Toplumda kadınlara ve erkeklere biçilen rollerinin cinsiyete dayalı bu tür ayrımcılığın nedeni olduğu düşünülmektedir (Çelik ve Şahingöz, 2018: 380).

Kadınların mutfakta erkeklere göre hem fiziksel hem de psikolojik açıdan dayanıklı olmayacağı ve bunun sonucunda istenilen verimin alınamayacağı, kadınların mutfakta daha az istihdam edilmesinin en önemli nedenlerinden biri olarak görülmektedir (Heilman ve Haynes, 2005: 905). Dalkıranoglu ve Çetinel (2008) tarafından İstanbul'da yapılan bir araştırmada, 25 beş yıldızlı konaklama işletmesinin yöneticileri üzerinde yapılan bir çalışmada, erkeklerin genellikle servis, mutfak ve yiyecek-içecek departmanlarını tercih ettiği, kadınların ise halkla ilişkiler, pazarlama ve kat hizmetleri gibi departmanlara daha çok ilgi gösterdiği belirlenmiştir. Ankara'da yaşayan 150 kadın aşçı üzerinde yapılan başka bir araştırma da bu bulguları doğrulamıştır. Bu çalışmanın sonuçlarına göre, kadın aşçıların çoğunun işe alım süreçlerinde ayrımcılığa maruz kaldığı ve iş birimlerinde cinsiyete dayalı iş bölümüyle (toplumsal cinsiyet rolleri ve beklentilerine dayanan) karşılaştıkları ortaya çıkmıştır.

Alanda yapılan araştırma sonuçları, kadınların kötü muamele, ayrımcılık, açık veya gizli taciz nedeniyle erkek egemen işlere girme ve bu işlerde ilerleme fırsatlarından sıklıkla mahrum bırakıldığını göstermektedir (Williams, 1995; Pierce, 1995; Britton, 2003; Roth, 2006; Watts, 2009). Profesyonel mutfaklar genellikle uzun çalışma saatleri, yüksek stres seviyeleri, düşük ücretler ve sektörel ilerleme için sınırlı fırsatlara sahip emek yoğun yerler olarak nitelendirilmektedir (Allen ve Iomaire, 2016: 108). Düşük ücretlerin, uzun çalışma saatlerinin ve işin yorucu doğasının onu stresli hale getirdiği (Konkol, 2013: 227) profesyonel mutfaklar, aynı zamanda sadece güçlülerin var olabileceği yerlerdir. Rekabetin devam ettiği bu mekanlarda kadınların varlığı yaygın değildir. Bu rekabetçi alanlarda kadınların varlığı, kadınlar iyi yemek yapamadıkları için değil, rakip olarak ciddiye alınmadıkları için yaygın değildir (Druckman, 2010: 29). Sektörün cinsiyetçi doğasına ek olarak, uzun ve standart dışı çalışma saatleri, yoğun fiziksel çalışma, belirsiz tatiller ve özel günler nedeniyle kadınların bu yüksek rekabetçi yerlerde çalışması çok zordur.

Mutfakta yapılan işin doğası gereği kadınların fiziksel performans göstermede fiziksel dayanıklılıklarının zayıf olduğu düşüncesi ve stresli mutfak iş düzeninde kadınların iş performanslarının duygusal varlıkları nedeniyle olumsuz etkilenmesi kadın aşçıların kariyerlerinde en büyük engel olduğu ifade edilebilir. Yöneticilerin

cinsiyetçi tutum sergilemeleri, takdir haklarını erkekler lehine kullanmaları, terfilerde kadınları geride bırakmaları, eğitim eksikliği, kadın çalışanlara yönelik taciz ve hakaretler, çeşitli durumlarda kadınlara yönelik baskı ve kadınların psikolojik dayanıklılık düzeylerini oldukça düşürebilmektedir. Profesyonel otel mutfaklarında çalışan kadın aşçıların zorluklara ve değişimlere verdikleri tepkileri anlamayı ve kadın şeflerin dayanıklılıklarının gelişimine katkıda bulunan alanları belirlemek; dayanıklılıkla ilişkili olması beklenen faktörler olan verimlilik ve performans kavramları arasındaki ilişkileri incelenmek çalışmanın konusunu oluşturmaktadır.

Otel işletmelerinde çalışan kadın aşçıların dayanıklılık ve verimlilik düzeylerinin belirlenmesi araştırmanın temel problemidir.

Bu bilgiler ışığında, araştırmanın amacına yönelik olarak ilgili literatürden türetilen hipotezler aşağıda sunulmuştur:

Demografik Verilere Yönelik Hipotezler

H₁ Kadın aşçıların dayanıklılık düzeyleri demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

H_{1a} Kadın aşçıların dayanıklılık düzeyleri medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{1b} Kadın aşçıların dayanıklılık düzeyleri yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.

H_{1c} Kadın aşçıların dayanıklılık düzeyleri eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{1d} Kadın aşçıların dayanıklılık düzeyleri gelir düzeylerine göre farklılık göstermektedir.

H_{1e} Kadın aşçıların dayanıklılık düzeyleri işletmede çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir.

H₂ Kadın aşçıların verimlilik düzeyleri demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

H_{2a} Kadın aşçıların verimlilik düzeyleri medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{2b} Kadın aşçıların verimlilik düzeyleri yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.

H_{2c} Kadın aşçıların verimlilik düzeyleri eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{2d} Kadın aşçıların verimlilik düzeyleri gelir düzeylerine göre farklılık göstermektedir.

H_{2e} Kadın aşçıların verimlilik düzeyleri işletmede çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir.

Değişkenler Arasında Korelasyona Yönelik Hipotezler

H₃ Kadın aşçıların dayanıklılık düzeyleri ile verimlilik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Değişkenler Arasında Regresyona Yönelik Hipotezler

H₄ Kadın aşçıların dayanıklılığının verimlilik düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

2.3. Araştırmanın Varsayımları

Araştırmanın varsayımları şu şekilde belirtilmiştir:

- Araştırmaya katılan beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan kadın aşçıların, sorulara samimiyetle ve doğru cevaplar verdiği varsayılmıştır.
- Seçilen örneklem grubunun evreni temsil ettiği varsayılmıştır.

- İstanbul ilinin, yiyecek içecek sektörü açısından önemli bir konumda bulunduğu için araştırmanın amacına en uygun ve doğru sonuçları yansıtacağı varsayılmıştır.

2.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma sınırlılıkları şu şekilde belirtilmiştir:

- Araştırma İstanbul ili ile sınırlandırılmıştır.
- Zaman ve maliyet kısıtlamaları nedeniyle, çalışma İstanbul'daki beş yıldızlı otellerde çalışan kadın aşçılar ile sınırlandırılmıştır.
- Bazı kadın aşçıların iş yoğunluğu ve diğer nedenlerle ankete yanıt vermemiş olması mümkündür.
- Bazı beş yıldızlı otel genel müdürleri çeşitli nedenlerle ankete izin vermeme ihtimali bulunmaktadır.
- Araştırma verileri, katılımcıların anket formundaki sorulara vermiş oldukları cevaplarla sınırlıdır.
- Araştırma verileri sadece anket yöntemiyle toplandığından, mülakat veya gözlem gibi diğer teknikler kullanılmamıştır. Bu da çalışmanın bir sınırlılığını oluşturur. Elde edilen bilgiler kişisel beyanlara dayanarak elde edilmiştir.

2.5. Araştırmanın Evreni ve Örneklem

Araştırmanın evrenini İstanbul ilindeki beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan kadın aşçılar oluşturmaktadır. Bu evrenin seçilme nedenleri arasında bazı faktörler bulunmaktadır. Öncelikle, yemek yapma ve mutfakla ilgili işlerin kamusal alanda profesyonel bir meslek haline gelmesiyle birlikte, genellikle erkeklerin bu alanda aktif rol oynadığı bir algı mevcuttur. Turizm ve otelcilik sektöründe profesyonel mutfaklarda kadınların istihdam edilmemesinin en temel sebepleri kadınların iş koşullarına dayanıklı olamayacağı, verimlilik ve işletme performansı açısından yeterli düzeyde olamayacağı düşüncesidir.

Araştırma evreninin İstanbul ili olarak seçilmesinin birtakım nedenleri bulunmaktadır. Kadınların otel mutfaklarında istihdam edilme oranları sayfiye otellerde %13 iken, şehir otellerinde bu oran %8'dir. Dolayısıyla şehir otellerinin profesyonel mutfaklarında kadınlar, sayfiye otellerine göre daha az istihdam edilmektedir denilebilir. Bu nedenle araştırmanın probleminin en yoğun yaşandığı yerler şehir otelleri olarak görülmektedir. İstanbul, yiyecek-içecek faaliyetlerinde bulunan kurumsal otellerin fazla olması, konaklama hizmetinin dört mevsim devam etmesi ve yıl boyunca misafir hizmeti vermesi gibi nedenlerle şehir otelleri açısından önemli bir destinasyondur.

Araştırmaya beş yıldızlı otellerin dahil edilmesinin sebebi ise tüm otellere ulaşmanın maddi ve zaman açısından zor olması, diğer sınıflardaki otellere göre daha net bilgiye ulaşılabileceği düşüncesidir.

Kültür ve Turizm Bakanlığı resmi internet sitesinde 08.08.2021 tarihinde edilen istatistiklere göre "Turizm İşletme Belgeli Tesisler" listesinde İstanbul'da toplam 116 beş yıldızlı otelin faaliyet gösterdiği tespit edilmiştir. Çalışmada, bu otellerdeki mutfak departmanlarında çalışan kadın aşçıların sayısını belirlemek için farklı ilçelerdeki otel işletmelerinin yetkilileriyle görüşülerek ortalama kadın aşçı sayısı elde edilmiştir. Elde edilen bilgiler doğrultusunda bu sonuçların aritmetik ortalaması alınarak ortalama kadın aşçı sayısına ulaşılmıştır. Buna göre toplam otel sayısı (116) ile bu otellerde çalışan ortalama kadın aşçı sayısı (5) çarpıldığında $116 \times 5 = 580$ sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu, beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan kadın aşçıların ortalama sayısını göstermektedir.

Araştırmada, İstanbul'daki beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan 580 kadın aşçı olduğu varsayılarak, evrenin tamamına ulaşmanın zorluğu ve ekonomik nedenler göz önünde bulundurularak örneklem alma yöntemi kullanılmıştır. Örneklem sayısını hesaplamak için sınırlı bir evrende (evreni oluşturan birimlerin sayısı 10.000'den küçük olduğu durumlar) önerilen formülden faydalanılmıştır (Özdamar, 2003: 118)

Bu araştırmada, İstanbul'daki beş yıldızlı otellerde çalışan 580 aşçı olduğu varsayımıyla evrenin tamamına ulaşılamayacağı göz önünde bulundurulmuştur. Bu

nedenle, evreni temsil edebilecek bir örneklem seçme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada, evrenin hacmi ($N > 10.000$ veya $N < 10.000$), değişken türü (nitel veya nicel) ve güven düzeyi ($1-\alpha$) gibi faktörler dikkate alınarak örneklem hacmi hesaplanmıştır. İlgili literatürde (Özdamar, 2003: 118; Ural ve Kılıç, 2018: 48) örneklem hesaplama için bazı formüller bulunmaktadır. Bu araştırmada, iş gören sayısının 10.000'den küçük olduğu (sınırlı evren) durumu göz önünde bulundurularak şu formülden yararlanılmıştır:

$$N \cdot t^2 \cdot p \cdot q$$

$$n = \frac{N \cdot t^2 \cdot p \cdot q}{d^2 \cdot (N-1) + t^2 \cdot p \cdot q}$$

$$d^2 \cdot (N-1) + t^2 \cdot p \cdot q$$

Formülde yer alan sembollerin anlamları:

N: Evrendeki birim sayısı

n: Örneklemdeki birim sayısı

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 ya da ortalamasına göre \pm sapma ya da örneklem hatası

Buna göre, örnekleme dâhil edilmesi gereken en az iş gören sayısı;

n= Örneklem büyüklüğü

N= 580

p= 0,5

q= 0,5

z= 1,96

d= 0,05

$$580.1,96^2.0,5.0,5$$

$$n = \frac{\quad}{\quad} \quad n= 231$$

$$0,05^2 (580-1)+1,96^2.0,5.0,5$$

Bu hesaplama doğrultusunda İstanbul'daki beş yıldızlı otellerde çalışan kadın aşçıların en az 231'i örnekleme yer alması yeterli olarak görülmektedir.

Araştırmanın örneklemini, basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılarak seçilen kadın aşçıları oluşturmaktadır. Basit tesadüfi örnekleme yöntemi, popülasyondaki her bir birimin örnekleme için eşit seçilme şansına sahip olduğu bir olasılıklı örnekleme tekniğidir. Bu, birimlerin birbirinden bağımsız olarak seçildiği ve örneğe dahil edilme şanslarının eşit olduğu anlamına gelir (Onwuegbuzie ve Collins, 2007: 285). Örnekleme her unsur hesaplamalarda aynı ağırlığa sahiptir. Bu yöntem, örneklemin evreni temsil ettiğinden emin olmak ve seçim sürecindeki yanlılığı en aza indirmek için araştırma çalışmalarında yaygın olarak kullanılmaktadır (Arıkan, 2004: 141).

Bu yöntemin kullanılabilmesi için ele alınan problemlerle ilgili bilgilerin evrene göre homojen olması gerekmektedir (İslamoğlu, 2003: 147). Araştırmada evreni oluşturan İstanbul'daki beş yıldızlı otel işletmelerinin seçiminde basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Seçilen oteller, birbirleriyle benzer yapıya sahip oldukları için homojen olarak kabul edilmiştir. Araştırmada Necmettin Erbakan Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri (BAP) Koordinatörlüğü'nden "211322003 Proje Numarası" ile destek alınmıştır. Araştırma için belirlenen bütçe desteği kapsamında bir anket firmasından İstanbul ilindeki beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan kadın aşçıların görüşlerinin belirlenmesi amacıyla anket hizmeti alınmıştır. Firma tarafından üstlenilen anketlerin doldurulma süreci 18.12.2021 ile 18.01.2022 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Anketlerin uygulanmasının ardından soruların eksiksiz doldurulup doldurulmadığı kontrol edilmiştir. Yapılan kontroller doğrultusunda eksik veri, hatalı kodlama ve aykırı değer bulunan 5 anket formu geçersiz sayılmış, toplam 395 anket formu geçerli kabul edilerek araştırma kapsamında analiz edilmiştir.

2.6. Veri Toplama Yöntemi

Araştırma ile ilgili verileri toplarken; kapsamlı bir ulusal ve uluslararası literatür araştırması yapılmış, konuyu ayrıntılı olarak açıklamaya çalışılmıştır. Çalışma amaçlarını gerçekleştirebilmek için veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmış, özellikle anket formundan yararlanılmıştır. Veri toplama aracı olarak anket kullanımı, geniş bir örneklemeden standartlaştırılmış veri toplanmasına olanak tanıdığı için nicel araştırma yöntemlerinde yaygın bir uygulamadır. Anket, İstanbul'da faaliyet gösteren ve Türkiye Cumhuriyeti Kültür ve Turizm Bakanlığı onaylı, Turizm İşletme Belgeli, beş yıldızlı otel işletmelerinin mutfak departmanlarında çalışan kadın aşçılara uygulanmıştır.

Çalışmada Akduran (2019)'ın yüksek lisans tez çalışmasında kullanmış olduğu anket formu kullanılmıştır. Akduran, araştırmaya konu olan çalışan dayanıklılığı için Hodliffe (2014) tarafından yazılan yüksek lisans tezinde geliştirilen 14 madde ve tek boyutlu “Çalışan Dayanıklılığı” ölçeğini kullanmıştır. Araştırmada yer alan çalışanların verimlilik algısı değişkeni ile ilgili olarak da Korkmaz-Durmuş (2015)'un yüksek lisans tezinde literatür taraması sonucu araştırmacı tarafından oluşturulan “Çalışan Verimliliği” ölçeğini kullanmıştır. Ölçek 12 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. Çalışmada kullanılan çalışan dayanıklılığı ölçeği ve çalışan verimliliği ölçeği orijinalinde ve daha önce kullanılan çalışmalarda tek boyutlu olarak ele alındığı için faktör analizi yapılmamıştır.

Ölçeklerin yazarı ile iletişime geçilmiş ve çalışmada kullanılması için gerekli izin alınmıştır. Anket toplamda 3 bölüm ve 43 sorudan oluşmaktadır. İlk bölüm 17 sorudan oluşan kişisel bilgi formu, ikinci bölümde 14 sorudan oluşan çalışan dayanıklılığı ile ilgili ifadeler, üçüncü bölümde 12 sorudan oluşan çalışan verimliliği ile ilgili ifadeler yer almaktadır (Ek 1).

Anket formunun birinci bölümünde, katılımcıların demografik özellikleri, yaş, mesleki eğitim düzeyi ve sektördeki çalışma yılını belirlemek için çoktan seçmeli sorular oluşturulmuştur. Anket formunun ikinci ve üçüncü bölümlerinde ise çalışanların işyerinde karşılaştığı durumları dikkate alarak çalışan dayanıklılığı

ölçeğine, çalışanların işyerinde verimliliğini ölçmek için çalışan verimliliği ölçeğine yer verilmiştir. İkinci ve üçüncü bölümlerdeki ölçeklerde yer alan toplam 26 ifadenin etki düzeyleri 5’li Likert tipi derecelendirmeye tabi tutulmuş ve her bir maddeye ilişkin görüşler; “Kesinlikle Katılmıyorum=1”, “Katılmıyorum=2”, “Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum=3”, “Katılıyorum=4”, “Kesinlikle Katılıyorum=5” şeklinde puanlandırılmıştır.

2.7. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler, elde edilen veriler istatistiksel analiz yazılımı kullanılarak analiz edilmiştir. Kadın aşçılarından oluşan örneklem grubunun demografik ve diğer bireysel özelliklerini analiz etmek için tanımlayıcı istatistikler kullanılmıştır. İstatistiksel analize geçmeden önce veriler analiz için hazırlanmıştır. İlk olarak doğruluk kontrolleri yapılmış, frekans dağılımları, ortalamalar ve standart sapmalar incelenmiştir. Bir sonraki adımda uç değer araştırması yapılmıştır. Veriler analiz süreci için hazırlandıktan sonra t-testi, ANOVA, korelasyon analizi ve regresyon analizi kullanılmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE TARTIŞMA

3.1. Güvenirlilik ve Geçerlilik Analizi

Güvenirlilik ve geçerlilik, bilimsel araştırma ve anket çalışmalarında iki önemli kavramdır. Güvenirlilik, bir ölçme aracının tutarlılığını ve kararlılığını ifade ederken, geçerlilik ise aracın ölçmeyi amaçladığı şeyi ölçmedeki doğruluğunu ve gerçeğe uygunluğunu ifade eder. Bilimsel araştırmalarda ve anket çalışmalarında kullanılan ölçeklerin geçerli olabilmesi için güvenirlilik düzeylerinin kabul edilebilir olması gerekir (Kurnaz ve Yiğit, 2010: 38). Bir ölçek ne kadar güvenilir ise, benzer koşullar altında tekrar uygulandığında benzer sonuçlar verir (Coşkun, Altunışık ve Yıldırım, 2017: 87). Ölçeklerin geçerliliği için ise, somut veya soyut özelliklerin ölçülebilmesinde standart bir ölçüm aracı olarak kullanılması gerekmektedir. Dolayısıyla, bir ölçeğin güvenirliliği, ölçüm değerlerinin kararlılığını gösterirken, geçerliliği de ölçülmek istenen özelliğin doğru bir şekilde ölçülebilmesi derecesini gösterir (Ercan ve Kan, 2004: 211).

Cronbach Alpha katsayısı, ölçeğin iç tutarlılığını ve öğelerin homojen yapısını değerlendirmek ve açıklamak için kullanılan bir kriterdir (Uzunsakal ve Yıldız, 2018: 6). Likert tipi ölçeklerde yaygın olarak kullanılan Cronbach Alpha (α) katsayısının güvenirlilik düzeyleri ve dereceleri Tablo 3.1'de sunulmuştur.

Tablo 3. 1. Cronbach's Alpha Katsayısına Göre Güvenirlilik Değerleri

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

Kaynak: Nakip, (2006: 342)

Araştırma kapsamında katılımcıların; çalışanların dayanıklılık düzeylerini ve dayanıklılık düzeylerinin verimlilikleri üzerindeki etkisi tespit etmeyi amaçlayan iki ayrı ölçek kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin genel güvenilirlik analizleri Cronbach's Alpha katsayısı yöntemi kullanılarak hesaplanmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin genel güvenilirlik analizleri Tablo 3.2'de sunulmuştur.

Tablo 3. 2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Genel Güvenirlik Analizi Sonuçları

Anket Ölçekleri	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Çalışan Dayanıklılığı Ölçeği	,612	14
Çalışan Verimliliği Ölçeği	,691	12

Çalışan Dayanıklılığı Ölçeğinin güvenilirlik analizi sonucunda genel güvenilirlik katsayısı Cronbach's Alpha = 0,612 olarak bulunmuştur. Çalışan Verimliliği Ölçeği ise güvenilirlik analizine göre Cronbach's Alpha = 0.691 genel güvenilirlik katsayısına sahiptir. Tablo 3.1'e göre araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik düzeyleri kabul edilebilir değerdedir.

Nicel araştırmalarda geçerlilik, ölçüm aracının ölçmek istediği kavramı ne kadar doğru bir şekilde ölçtüğünü ifade eder. Bu doğruluğun sağlanması, elde edilen verilerin araştırma sorularına ve hipotezlerine uygun olmasını ve gerçekliği yansıtmasını sağlar. Bu nedenle, ölçüm aracının geçerliliği, nicel araştırmalarda sonuçların doğruluğunu sağlamak için önemli bir kriterdir (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 269). Bu araştırmada, birbiriyle ilişkili olduğuna inanılan belirli unsurlar veya unsurlar arasındaki ilişkiler çerçevesiyle ilgili olan yapı geçerliliği kullanılmıştır. Yapı geçerliliğini sağlamak için, çalışmada kullanılan ölçekler uygulama aşamasından önce ilgili alanda uzmanlaşmış akademisyenler tarafından değerlendirilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin doğruluğunu garanti altına almak için yanlış veya net olmayan ifadeler düzeltilmiştir.

3.2. Normallik Testi

İstatistiksel araştırmalarda, güven aralığı tahminlerinde birçok parametrik testin uygulanabilmesi için verilerin normal dağılım göstermesi bir ön koşuldur (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2014: 246). Kolmogorov-Smirnov veya Shapiro-Wilk testleri, bir değişkenin veya değişkenlerin dağılımının normal dağılımdan önemli ölçüde farklı olup olmadığını belirlemek için kullanılabilir (İslamoğlu ve Alınacıık, 2014: 264-268). Çarpıklık ve basıklık gibi normallik testleri, sırasıyla dağılımın ortalama etrafındaki simetriden sapma derecesini ve dağılım tepelerinin şeklini gösterir. Brown (2006) tarafından önerilen kriterlere göre, arpıklık ve basıklık değerlerinin (+3)/(-3) aralığında olması homojenliğin sağlandığını göstermektedir. Bu bilgi doğrultusunda yapılan analiz sonucunda, ölçeklerde yer alan ifadelerin normal bir dağılım sergilediği belirlenmiştir. alışan dayanıklılığı leğinin normal dağılım testi sonuçları Tablo 3.3'te, çalışan verimliliği leğinin normal dağılım testi sonuçları ise Tablo 3.4'te yer almaktadır.

Tablo 3. 3. Araştırmada Kullanılan alışan Dayanıklılığı leğine Ait Normal Dağılım Testi Sonuçları

alışan Dayanıklılığı leğindeki İfadeler	arpıklık	Basıklık
İş yerinde değişime etkili bir şekilde uyum sağlarım.	-1,112	2,361
İşyerinde beklenmeyen zorluklarla başa çıkabilmek için diğer çalışanlarla etkin bir şekilde iş birliği yaparım.	-,999	1,896
Ağır iş yükü ile uzun dönemli olarak çalışabilirim.	-,474	-,448
İşteki sorunları zlemek için çaba gösteririm.	-1,041	,941
İşteki krizleri yetkin bir şekilde zebilirim.	-,808	1,278
İşimdeki hatalardan ders alarak işimi yapma şekli mi geliştiririm.	-1,408	1,967
İşteki performansımı sürekli olarak yeniden değerlendirerek çalışmamı iyileştirme yolunda çaba gösteririm.	-1,274	2,056
İşimle ilgili değerlendirmeleri eleştiri bile olsa dikkate alarak geri dönüş yaparım.	-1,133	1,427
İşteki zel uzmanlık bilgisine veya desteğe ihtiyaç duyduğumda kiminle iletişim kuracağımı bilirim.	-1,308	2,110
Yöneticilerime onların uzmanlık veya desteğine ihtiyaç duyduğumda yaklaşırım.	-,924	,668
İşteki yeniden değerlendirme ve iyileştirme fırsatlarını yakından takip ederim.	-,606	,396
Genellikle değişimi, büyüme için bir fırsat olarak algılarım.	-1,248	1,853
İşteki en zor durumlardan pozitif (olumlu) sonuçlar çıkarma eğilimi gösteririm.	-1,269	2,043
Sektörü yakından izleyerek ortaya çıkacak sorunlar için ikazda bulunurum.	-1,084	2,049

Tablo 3.3'e göre çalışan dayanıklılığı ölçeğinin çarpıklık ve basıklık katsayıları incelendiğinde en düşük çarpıklık katsayısının -1,408 ile "İşimdeki hatalardan ders alarak işimi yapma şeklimi geliştiririm" ifadesi, en yüksek çarpıklık katsayısı ise -,474 ile "Ağır iş yükü ile uzun dönemli olarak çalışabilirim" ifadesinde görülmüştür. Basıklık analizinde ise en düşük katsayı -,448; "Ağır iş yükü ile uzun dönemli olarak çalışabilirim"; en yüksek katsayı ise 2,361 "İş yerinde değişime etkili bir şekilde uyum sağlarım" maddesinde tespit edilmiştir.

Tablo 3. 4. Araştırmada Kullanılan Çalışan Verimliliği Ölçeğine Ait Normal Dağılım Testi Sonuçları

Çalışan Verimliliği Ölçeğindeki İfadeler	Çarpıklık	Basıklık
İşimde beceri ve yeteneklerimden verimli bir şekilde yararlanıyorum.	-,991	1,245
İşimde potansiyelimi tam olarak kullanıyorum.	-,958	,903
İşlerimi zamanında tamamlıyorum.	-1,305	1,818
Yöneticinin verdiği görevleri eksiksiz olarak tam zamanında yerine getiriyorum.	-1,398	2,466
İşimde üretken olduğumu düşünüyorum.	-,817	,287
Sorumluluklarımı yerine getiriyorum.	-1,320	1,762
Problem çıktığında hızla çözüyorum.	-,665	,274
Hedeflerimi gerçekleştiriyorum.	-1,204	1,401
İş sorumluluklarımın ötesine geçme konusunda kendimi istekli hissediyorum.	-1,364	2,201
Her zaman gösterebileceğim performansın en iyisini gösteririm.	-,787	,702
İşletmeden ve yaptığım işten memnunum.	-,675	,016
İşimde verimli olduğumu düşünüyorum.	-,991	,461

Tablo 3.4'e göre çalışan verimliliği ölçeğinin çarpıklık ve basıklık katsayıları incelendiğinde en düşük çarpıklık katsayısının -1,398 "Yöneticinin verdiği görevleri eksiksiz olarak tam zamanında yerine getiriyorum" ifadesi, en yüksek çarpıklık katsayısı ise -,665 ile "Problem çıktığında hızla çözüyorum" ifadesinde görülmüştür. Basıklık analizinde ise en düşük katsayı ,016; "İşletmeden ve yaptığım işten

memnunun”; en yüksek katsayı ise 2,466 “Yöneticinin verdiği görevleri eksiksiz olarak tam zamanında yerine getiriyorum” maddesinde tespit edilmiştir.

3.3. Demografik Veriler

Tablo 3.5, araştırmada anketi tamamlayan 395 katılımcının yaş aralığı, medeni durum ve eğitim düzeyine ilişkin frekans ve yüzde dağılımlarını sunmaktadır.

Tablo 3. 5. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

	Frekans	%
Yaş		
18-24	125	31,6
25-34	155	39,2
35-44	85	21,5
45-54	30	7,6
Toplam	395	100
Medeni Durum		
Evli	177	44,8
Bekar	218	55,2
Toplam	395	100
Eğitim Durumu		
Lise	139	35,2
Lisans	242	61,3
Lisansüstü	14	3,5
Toplam	395	100

Katılımcıların yaş grupları incelendiğinde %31,6'sının 18-24 yaş grubunda, %39,2'sinin 25-34 yaş grubunda, %21,5'inin 35-44 yaş grubunda ve %7,6'sının 45-54 yaş grubunda olduğu görülmektedir. Katılımcıların medeni durumları incelendiğinde %44,8'inin evli, %55,2'sinin ise bekâr olduğu görülmektedir. Katılımcıların eğitim düzeyleri incelendiğinde %35,2'sinin lise, %61,3'ünün lisans ve %3,5'inin yüksek lisans mezunu olduğu görülmektedir.

Verilere göre katılımcıların çoğunluğunun bekar olduğu belirlenmiştir. Bekar kadın aşçıların evli kadın aşçılara göre iş-yaşam dengesini sağlama konusunda daha az zorlanabileceği ve bu nedenle bu sektörde daha fazla tercih edilebileceği düşünülmektedir.

Elde edilen veriler, profesyonel mutfaklarda genç kadın aşçıların daha fazla tercih edildiğini göstermektedir. Ayrıca, katılımcıların büyük bir kısmının lisans mezunu olduğu ve mesleki eğitim aldığı belirlenmiştir. Bu da kadın çalışanların eğitim düzeyinin istihdam sağlama açısından önemli bir faktör olduğunu düşündürmektedir.

Araştırmaya katılan 395 kadın aşçının görevleri, bölümleri, gelir düzeyleri, kadro durumu, mesleki eğitim durumu, sektörde ve işletmede çalışma süresine yönelik durumlarının frekans ve yüzde dağılımına ilişkin bilgiler Tablo 3.6’da yer almaktadır.

Tablo 3. 6. Katılımcıların İş Yaşamlarına İlişkin Bulgular

	Frekans	%
Pozisyon		
Aşçıbaşı	4	1,0
Aşçıbaşı Yardımcısı	23	5,8
Sos Bölüm Şefi	14	3,5
Izgara Bölüm Şefi	12	3,0
Çorba Bölüm Şefi	6	1,5
Garnitür Bölüm Şefi	7	1,8
Sıcak Bölüm Şefi	11	2,8
Pastane Bölüm Şefi	33	8,4
Sebze Bölüm Şefi	6	1,5
Ordövr Bölüm Şefi	4	1,0
Balık Bölüm Şefi	16	4,1
Gece Bölüm Şefi	3	0,8
Banket Şefi	1	0,3
Personel Yemeği Şefi	10	2,5
Kahvaltı Şefi	22	5,6
Diyet Bölüm Şefi	1	0,3
Demi	27	6,8
Demi Şef	52	13,2
Komi	100	25,3
Kasap Böüm Şefi	8	2,0
Gıda Mühendisi	8	2,0
Gıda Teknikeri	4	1,0
Diyetisyen	7	1,8
Steward Şef	12	3,0
İstasyon Şefi	4	1,0
Toplam	395	100,0
Bölüm		
Sıcak Mutfak	99	25,1
Soğuk Mutfak	71	18,0
Pastane	58	14,7
Kasaphane	8	2,0
Sebze Hazırlık	16	4,1
Kahvaltı	58	14,7
Personel Mutfağı	16	4,1
Sushi	7	1,8
Bulaşık	2	0,5
Alacarte	16	4,1

Glutensiz Sağlıklı Mutfak	3	0,8
Servis	2	0,5
Tüm mutfak alanları	39	9,9
Toplam	395	100,0
Gelir Düzeyi		
Asgari Ücret	34	8,6
2836-3500	130	32,9
3501-4500	124	31,4
4501-5500	66	16,7
5500 ve üzeri	41	10,4
Toplam	395	100
Kadro Durumu		
Kadrolu	337	85,3
Sözleşmeli	36	9,1
Yarı Zamanlı	22	5,6
Toplam	395	100
Sektörde çalışma süresi		
1 yıldan az	87	22,0
1-3 yıl	104	26,3
4-7 yıl	117	29,6
7 yıldan fazla	87	22,0
Toplam	395	100,0
İşletmede çalışma süresi		
1 yıldan az	197	49,9
1-3 yıl	95	24,1
4-7 yıl	77	19,5
7 yıldan fazla	26	6,6
Toplam	395	100
Mesleki eğitim durumu		
Evet	308	78
Hayır	87	22
Toplam	395	100

Katılımcıların otel işletmelerinin mutfaklarında buldukları görevlere bakıldığında; %1'inin aşçıbaşı, %5,8'inin aşçıbaşı yardımcısı, %3,5'inin sos şefi, %3'ünün ızgara şefi, %1,5'inin çorba şefi, %1,8'inin garnitür şefi, %2,8'inin sıcak şefi, %8,4'ünün pastane şefi, %1,5'inin sebze şefi, %1'inin ordövr şefi, %4,1'inin balık şefi, %0,8'i gece şefi, %0,3'ü banket şefi, %2,5'i personel yemeği şefi, %5,6'sı kahvaltı şefi, %0,3'ü diyet şefi, %6,8'i demi, %13,2'si demi şef, %25,3'ü komi, %2'si kasap şefi, %2'si gıda mühendisi, %1'i gıda teknikeri, %1,8'i diyetisyen, %3'ü steward, %1'i istasyon şefi olduğu görülmektedir. Anket uygulamasına katılan katılımcıların hangi bölümlerde çalıştıkları incelendiğinde; %25,1'i sıcak mutfak, %18'i soğuk mutfak, %14,7'si pastane, %2'si kasap, %4,1'i sebze hazırlık, %14,7'si kahvaltı, %4,1'i personel mutfağı, %1,8'i sushi (suşi), %0,5'i bulaşık, %4,1'i alakart, %0,8'i glutensiz mutfak, %0,5'i servis, %9,9'u ise tüm mutfak bölümlerinde çalıştığı

anlaşılmaktadır. Araştırma kapsamında katılımcıların gelir düzeylerine bakıldığında; %8,6'sının asgari ücret, %32,9'unun 2836-3500 ₺ aralığında, %31,4'ünün 3501-4500 ₺ aralığında, %16,7'sinin 4501-5500 ₺ aralığında, %10,4'ünün 5500 ₺ ve üzeri kazanç sağladığı görülmektedir. Ankete katılan katılımcıların sektörde çalışma süreleri incelendiğinde; %22'sinin 1 yıldan az, %26,3'ünün 1-3 yıl aralığında, %29,6'sının 4-7 yıl aralığında, %22'sinin ise 7 yıldan fazla çalışanlar olduğu görülmektedir. Araştırmaya göre katılımcıların işyerlerindeki iş deneyimleri incelendiğinde %49,9'unun 1 yıldan az, %24,1'inin 1-3 yıl arası, %19,5'inin 4-7 yıl arası, %6,6'sının ise 7 yıl ve üzeri çalıştığı görülmektedir. Bu çalışanların buldukları işletmelerde; %85,3'ünün kadrolu, %9,1'inin sözleşmeli, %5,6'sının ise yarı zamanlı çalıştığı bilgisi elde edilmiştir. Ankete katılan katılımcıların mesleki eğitim durumları incelendiğinde %78'inin mesleki eğitim aldığı, %36'sının ise mesleki eğitim almadığı anlaşılmaktadır.

Bulgular, kadın aşçıların genellikle daha düşük pozisyonlarda istihdam edildiğini ve yüksek seviyeli yönetim rollerine erişimde bazı engellerle karşılaştıklarını göstermektedir. Bu durum, sektörde cinsiyet eşitsizliği konusunda dikkate alınması gereken bir husustur.

Katılımcı kadın aşçıların gelir düzeyleri incelendiğinde, çoğunluğunun asgari ücretin üzerinde kazandığı görülmektedir. Ayrıca, otel işletmelerinde çalışan kadın aşçıların gelir düzeyleri eğitim düzeyleriyle paralel olarak artmaktadır. Bu veriler, eğitim düzeyinin kadın aşçıların gelir düzeylerini etkileyen önemli bir faktör olduğunu göstermektedir. Kadın aşçıların eğitimlerini artırmalarının ve profesyonel becerilerini geliştirmelerinin, kariyerlerinde ilerleme ve daha yüksek gelir düzeyleri elde etmek için önemli olacağı düşünülmektedir.

Kadın aşçıların turizm sektöründe çalışma süreleri incelendiğinde ise hem sektörde hem de işletmelerde çalışan devir oranının yüksek olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan 395 kadın mesleği kendi isteğiyle seçme, mesleği seçmedeki en önemli etken, tekrar aynı mesleği seçme durumu, meslekte karşılaşılan negatif ayrımcılık, meslekten ayrılma durumu ve sebeplerine yönelik durumlarının frekans ve yüzde dağılımına ilişkin bilgiler Tablo 3.7'de yer almaktadır.

Tablo 3. 7. Katılımcıların Mesleki Durumlarına İlişkin Bulgular

	Frekans	%
Mesleğinizi kendi isteğiyle seçme durumu		
Evet	380	96,2
Hayır	15	3,8
Toplam	395	100
Mesleği seçmenizdeki en önemli etken		
Sevdiğim için	311	78,7
Ailemin isteği	11	2,8
Çalışma koşulları	25	6,3
İdeal meslek olması	38	9,6
Ücret	10	2,5
Toplam	395	100
Tekrar aynı mesleği seçme durumu		
Evet	297	75,2
Hayır	98	24,8
Toplam	395	100
Meslekte karşılaşılan negatif ayrımcılık		
Evet	159	40,3
Hayır	236	59,7
Toplam	395	100
Meslekten ayrılma durumu		
Evet	23	5,8
Hayır	205	51,9
Bazen	167	42,3
Toplam	395	100
Meslekten ayrılma sebebi		
Ücretin az olması	7	30,4
Ailevi sebepler	6	26,1
Daha iyi imkanlar için	3	13
Mobbing	3	13
Cinsiyetçilik	2	8,7
Bana uygun olmadığı için	2	8,7
Toplam	23	100

Araştırmaya katılan katılımcıların %96,2'si mesleği kendi istekleriyle seçtiklerini, %3,8'i kendi istekleriyle seçmediklerini bildirmişlerdir. Katılımcıların mesleği seçmedeki en önemli etkenler incelendiğinde; %78,7'si mesleği sevdiği için, %2,8'i ailesinin isteği için, %6,3'ü çalışma koşulları için, %9,6'sı ideal meslek olduğunu düşündüğü için, %2,5'i ücret için olduğu görülmektedir. Katılımcıların tekrar aynı mesleği seçme durumu olması halinde; %75,2'sinin evet, %24,8'inin hayır dediği sonucuna ulaşılmaktadır. Anket uygulamasına katılan katılımcıların meslekten ayrılma durumları incelendiğinde; %5,8'inin ayrılmak istediği, %51,9'unun ayrılmak istemediği, %42,3'ünün bazen ayrılmak istediği anlaşılmaktadır. Meslekten ayrılmayı

düşünen %5,8'lik kesimin sebepleri incelendiğinde; %30,4'ü ücretin az olması, %26,1'i ailevi sebepler, %13'ü mobbing, %8,7'si cinsiyetçilik, %8,7'si mesleğin kendine uygun olmaması olarak tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan 395 katılımcının %40,3'ünün çalıştıkları işletmede kadınlara karşı negatif ayrımcılıkla karşılaştığı, %59,7'sinin ise kadınlara karşı negatif ayrımcılıkla karşılaşmadığı tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan katılımcıların, çalıştıkları işletmede kadınlara karşı negatif ayrımcılıkla karşılaşma ifadelerine bakıldığında; iş yerlerinde hala cinsiyet eşitliği sorunlarının devam ettiğini göstermektedir. Ancak, çoğunluk kadınlara karşı negatif ayrımcılıkla karşılaşmadıklarını belirtmiştir, bu da bazı işletmelerde ilerleme kaydedildiğini işaret etmektedir.

Elde edilen veriler, kadın aşçıların meslekten ayrılma niyetleri çeşitli faktörlere bağlı olduğunu göstermektedir. Düşük ücret, ailevi sebepler, mobbing, cinsiyetçilik ve mesleğe uygun olmama gibi nedenler bu niyeti etkileyen faktörler arasında yer almaktadır. İş memnuniyetinin artırılması, iş yerinde nezaketsizlik ve ayrımcılığın ele alınması, işten ayrılma niyetini azaltmada yardımcı olabilir. Ayrıca, örgüt türü de işten ayrılma niyetinde rol oynayabilir. Bu veriler, kadın aşçıların mesleklerine bağlılıklarını sürdürmeleri için önlemlerin alınmasının önemini vurgulamaktadır.

3.4. Çalışan Dayanıklılığı Ölçeğindeki İfadelere İlişkin Bulgular

Evren ya da örnekleme oluşturan birimler üzerinden elde edilen verilerin; organize edilmesi, özetlenmesi, onların adlandırılması, verilerin tümünü temsil edecek değerlerin bulunmasını içeren metotların tümüne betimsel (tanımlayıcı) istatistik denir. Betimsel istatistikte amaç; evrenin çeşitli karakterlerini veya niteliklerini ortaya çıkararak özet bilgilere ulaşmak ve bu bilgiler aracılığı ile evreni, kısa ve anlamlı biçimde betimleyebilmektedir (Kaur, Stoltzfus ve Yellapu, 2018: 61).

Çalışan dayanıklılığı ölçeğinde yer alan her bir ifadeye ilişkin ortalama ve standart sapma değerlerine ait bulgular Tablo 3.8'de verilmiştir.

Tablo 3. 8. Çalışan Dayanıklılığı Ölçeğindeki İfadelere İlişkin Betimsel İstatistikler

Çalışan Dayanıklılığı Ölçeğindeki İfadeler	Frekans (f) & Yüzde (%)	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılmıyorum Ne Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	X	s.s.
İş yerinde değişime etkili bir şekilde uyum sağlarım.	f 1 % ,3	13 3,3	18 4,6	221 55,9	142 35,9	4,241	,7092	
İşyerinde beklenmeyen zorluklarla başa çıkabilmek için diğer çalışanlarla etkin bir şekilde iş birliği yaparım.	f 1 % ,3	3 ,8	21 5,3	184 46,6	186 47,1	4,395	,6499	
Ağır iş yükü ile uzun dönemli olarak çalışabilirim.	f 37 % 9,4	29 7,3	133 33,7	105 26,6	91 23,0	3,466	1,1925	
İşteki sorunları çözmek için çaba gösteririm.	f 0 % 0	3 ,8	18 4,6	153 38,7	221 55,9	4,499	,6226	
İşteki krizleri yetkin bir şekilde çözebilirim.	f 2 % ,5	7 1,8	50 12,7	208 52,7	128 32,4	4,147	,7395	
İşimdeki hatalardan ders alarak işimi yapma şeklimi geliştiririm.	f 0 % 0	2 ,5	10 2,5	119 30,1	264 66,8	4,633	,5605	
İşteki performansımı sürekli olarak yeniden değerlendirerek çalışmamı iyileştirme yolunda çaba gösteririm.	f 2 % ,5	4 1,0	34 8,6	146 37,0	209 52,9	4,408	,7325	
İşimle ilgili değerlendirmeleri bile olsa dikkate alarak geri dönüş yaparım.	f 3 % ,8	7 1,8	48 12,2	151 38,2	186 47,1	4,291	,8053	
İşteki özel uzmanlık bilgisine veya desteğe ihtiyaç duyduğumda kiminle iletişim kuracağımı bilirim.	f 1 % ,3	10 2,5	23 5,8	160 40,5	201 50,9	4,392	,7338	
Yöneticilerime onların uzmanlık veya desteğine ihtiyaç duyduğumda yaklaşırım.	f 3 % ,8	18 4,6	57 14,4	169 42,8	148 37,5	4,116	,8706	
İşteki yeniden değerlendirme ve iyileştirme fırsatlarını yakından takip ederim.	f 0 % 0	6 1,5	39 9,9	210 53,2	140 35,4	4,225	,6814	
Genellikle değişimi, büyüme için bir fırsat olarak algılarım.	f 9 % 2,3	9 2,3	54 13,7	161 40,8	162 41,0	4,159	,9054	
İşteki en zor durumlardan pozitif (olumlu) sonuçlar çıkarma eğilimi gösteririm.	f 12 % 3,0	5 1,3	60 15,2	166 42,0	152 38,5	4,116	,9216	
Sektörü yakından izleyerek ortaya çıkacak sorunlar için ikazda bulunurum.	f 7 % 1,8	10 2,5	57 14,4	211 53,4	110 27,8	4,030	,8273	

Araştırma kapsamında uygulanan anket formunda 5’li Likert ölçeğinden yararlanılmış ve ifadeler “1=Kesinlikle Katılmıyorum”, “2=Katılmıyorum”, “3=Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum”, “4=Katılıyorum”, “5=Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde puanlanmıştır. Tablo 3.8’de yer alan bulgular, araştırmaya katılan kadın aşçıların çalışan dayanıklılığına yönelik düşüncelerinin değer ortalamalarının orta düzeyin üzerinde yoğunlaştığını göstermektedir. En yüksek ortalamaya sahip olan görüşler, “İşimdeki hatalardan ders alarak işimi yapma şeklimi geliştiririm” (\bar{X} : 4,633) ve “İşteki sorunları çözmek için çaba gösteririm” (\bar{X} : 4,499), en düşük ortalamaya sahip olan görüşler ise “Ağır iş yükü ile uzun dönemli olarak çalışabilirim” (\bar{X} : 3,466) ifadesiyle “Sektörü yakından izleyerek ortaya çıkacak sorunlar için ikazda bulunurum” (\bar{X} : 4,030) ifadesine aittir.

3.5. Çalışan Verimliliği Ölçeğindeki İfadelere İlişkin Bulgular

Çalışan verimliliği ölçeğinde yer alan her bir ifadeye ilişkin ortalama ve standart sapma değerlerine ait bulgular Tablo 3.9’da verilmiştir.

Tablo 3. 9. Çalışan Verimliliği Ölçeğindeki İfadelere İlişkin Betimsel İstatistikler

Çalışan Verimliliği Ölçeğindeki İfadeler	Frekans (f) & Yüzde (%)		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	\bar{X}	s.s.
	f	%							
İşimde beceri ve yeteneklerimden verimli bir şekilde yararlanıyorum.	f	2	6	45	171	171	4,273	0,7615	
	%	0,5	1,5	11,4	43,3	43,3			
İşimde potansiyelimi tam olarak kullanıyorum.	f	6	11	70	156	152	4,106	0,8949	
	%	1,5	2,8	17,7	39,5	38,5			
İşlerimi zamanında tamamlıyorum.	f	5	7	50	132	201	4,309	0,8525	
	%	1,3	1,8	12,7	33,4	50,9			
Yöneticinin verdiği görevleri eksiksiz olarak tam zamanında yerine getiriyorum.	f	4	8	35	151	197	4,339	0,8038	
	%	1	2	8,9	38,2	49,9			
İşimde üretken olduğumu düşünüyorum.	f	2	6	68	146	173	4,22	0,8183	
	%	0,5	1,5	17,2	37	43,8			

Sorumluluklarımı yerine getiriyorum.	f	0	9	21	144	221	4,461	0,702
	%	0	2,3	5,3	36,5	55,9		
Problem çıktığında hızla çözüyorum.	f	4	1	91	148	151	4,116	0,8379
	%	1	0,3	23	37,5	38,2		
Hedeflerimi gerçekleştiriyorum.	f	17	8	68	151	151	4,041	1,0118
	%	4,3	2	17,2	38,2	38,2		
İş sorumluluklarımın ötesine geçme konusunda kendimi istekli hissediyorum.	f	8	8	47	151	181	4,238	0,8865
	%	2	2	11,9	38,2	45,8		
Her zaman gösterebileceğim performansın en iyisini gösteririm.	f	1	2	41	179	172	4,314	0,6964
	%	0,3	0,5	10,4	45,3	43,5		
İşletmeden ve yaptığım işten memnunum.	f	6	27	87	156	119	3,899	0,9611
	%	1,5	6,8	22	39,5	30,1		
İşimde verimli olduğumu düşünüyorum.	f	1	5	53	132	204	4,349	0,7769
	%	0,3	1,3	13,4	33,4	51,6		

Araştırma kapsamında uygulanan anket formunda 5’li Likert ölçeğinden yararlanılmış ve ifadeler “1=Kesinlikle Katılmıyorum”, “2=Katılmıyorum”, “3=Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum”, “4= Katılıyorum”, “5=Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde puanlanmıştır. Tablo 3.9’da yer alan bulgular, araştırmaya katılan kadın aşçıların çalışan verimliliğine yönelik düşüncelerinin değer ortalamalarının orta düzeyin üzerinde yoğunlaştığını göstermektedir. En yüksek ortalamaya sahip olan görüşler, “Sorumluluklarımı yerine getiriyorum” (\bar{X} : 4,461) ve “İşimde verimli olduğumu düşünüyorum.” (\bar{X} : 4,349), en düşük ortalamaya sahip olan görüşler ise “İşletmeden ve yaptığım işten memnunum” (\bar{X} : 3,899) ifadesiyle “İşimde potansiyelimi tam olarak kullanıyorum” (\bar{X} : 4,106) ifadesine aittir.

3.6. Araştırma Hipotezlerine Yönelik Bulgular

Araştırma hipotezlerine yönelik bulgular; Demografik Verilere Yönelik Hipotezlere Ait Bulgular, Değişkenler Arasındaki Korelasyonel İlişkiye Yönelik Bulgular ve Dayanıklılık ile Verimlilik Düzeyi Arasındaki Regresyonel İlişkiye Yönelik Bulgular olmak üzere üç başlıkta toplanmıştır.

3.6.1. Demografik Verilere Yönelik Hipotezlere Ait Bulgular

3.6.1.1. Medeni Durum

Katılımcıların, araştırma değişkenlerine ilişkin görüşlerinin, medeni durumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan t testi analizi sonuçları Tablo 3.10 ve 3.11’de yer almaktadır.

Tablo 3. 10. Çalışan Dayanıklılığı Ölçeğinin Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Karşılaştırılmasına İlişkin t Testi Sonuçları

Çalışan Dayanıklılığı Ölçeği	Medeni Durum	n	Ortalama	s.s.	t değeri	p değeri
	Evli	177	4,1977	,30502	-1,385	,167
	Bekar	218	4,2431	,33833		

Yukarıdaki tabloya göre katılımcıların çalışan dayanıklılığı ölçeğinden elde ettikleri puanlar ile medeni durumları arasında anlamlı fark olmadığı gözlemlenmektedir (Sig.=,167). Buna bağlı olarak;

H_{1a} ‘‘Kadın aşçıların dayanıklılık düzeyleri medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.’’ hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 3. 11. Çalışan Verimliliği Ölçeğinin Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Karşılaştırılmasına İlişkin t Testi Sonuçları

Çalışan Verimliliği Ölçeği	Medeni Durum	n	Ortalama	s.s.	t değeri	p değeri
	Evli	177	4,1977	,30502	-,880	,379
	Bekar	218	4,2431	,33833		

Yukarıdaki tabloya göre katılımcıların çalışan verimliliği ölçeğinden elde ettikleri puanlar ile medeni durumları arasında anlamlı fark olmadığı gözlemlenmektedir (Sig.=,379). Buna bağlı olarak;

H_{2a} ‘‘Kadın aşçıların verimlilik düzeyleri medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.’’ hipotezi reddedilmiştir.

3.6.1.2. Yaş

Katılımcıların, araştırma değişkenlerine ilişkin görüşlerinin, yaş gruplarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan ANOVA analizinin sonuçları Tablo 3.12 ve 3.13'te verilmiştir.

Tablo 3. 12. Çalışan Dayanıklılığı Ölçeğinin Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

	Yaş Grubu	n	Ortalama	s.s.	F değeri	p değeri
Çalışan Dayanıklılığı Ölçeği	18-24	125	4,2320	,30985	,115	,951
	25-34	155	4,2124	,35843		
	35-44	85	4,2218	,30465		
	45-54	30	4,2405	,25547		

Tablo 3.12'ye göre katılımcıların çalışan dayanıklılığı ölçeğinden elde ettikleri puanlar ile yaş grupları arasında anlamlı fark olmadığı anlaşılmaktadır (Sig.= ,951). Bu bilgiye bağlı olarak;

H_{1b} “Kadın aşçıların dayanıklılık düzeyleri yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.” hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 3. 13. Çalışan Verimliliği Ölçeğinin Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

	Yaş Grubu	n	Ortalama	s.s.	F değeri	p değeri
Çalışan Verimliliği Ölçeği	18-24	125	4,2193	,39209	,207	,891
	25-34	155	4,2215	,43337		
	35-44	85	4,2088	,38675		
	45-54	30	4,2750	,28378		

Tablo 3.13'e göre katılımcıların çalışan verimliliği ölçeğinden elde ettikleri puanlar ile yaş grupları arasında anlamlı fark olmadığı anlaşılmaktadır (Sig.= ,891). Bu bilgiye bağlı olarak;

H_{2b} “Kadın aşçıların verimlilik düzeyleri yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.” hipotezi reddedilmiştir.

3.6.1.3. Eğitim

Katılımcıların, araştırma değişkenlerine ilişkin görüşlerinin, eğitim durumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan ANOVA analizinin sonuçları Tablo 3.14 ve 3.15’te verilmiştir.

Tablo 3.14. Çalışan Dayanıklılığı Ölçeğinin Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

	Eğitim Durumu	n	Ortalama	s.s.	F değeri	p değeri
Çalışan Dayanıklılığı Ölçeği	Lise	139	4,2487	,32612	,872	,419
	Lisans	242	4,2057	,32514		
	Lisansüstü	14	4,2602	,28791		

Tablo 3.14’e göre katılımcıların çalışan dayanıklılığı ölçeğinden elde ettikleri puanlar ile eğitim durumları arasında anlamlı fark olmadığı anlaşılmaktadır (Sig.= ,419). Bu bilgiye bağlı olarak;

H_{1c} “Kadın aşçıların dayanıklılık düzeyleri eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir.” hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 3. 15. Çalışan Verimliliği Ölçeğinin Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

	Eğitim Durumu	n	Ortalama	s.s.	F değeri	p değeri
Çalışan Verimliliği Ölçeği	Lise	139	4,2350	,44030	,381	,684
	Lisans	242	4,2107	,38216		
	Lisansüstü	14	4,2917	,26504		

Tablo 3.15’e göre katılımcıların çalışan verimliliği ölçeğinden elde ettikleri puanlar ile eğitim durumları arasında anlamlı fark olmadığı anlaşılmaktadır (Sig.= ,684). Bu bilgiye bağlı olarak;

H_{2c} “Kadın aşçıların verimlilik düzeyleri eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir.” hipotezi reddedilmiştir.

3.6.1.4. Gelir

Katılımcıların, araştırma değişkenlerine ilişkin görüşlerinin, gelir düzeylerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan ANOVA analizinin sonuçları Tablo 3.16 ve 3.17’de verilmiştir.

Tablo 3. 16. Çalışan Dayanıklılığı Ölçeğinin Katılımcıların Gelir Düzeylerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

	Gelir Düzeyi	n	Ortalama	s.s.	F değeri	p değeri
Çalışan Dayanıklılığı Ölçeği	Asgari Ücret	34	4,1702	,29478	1,568	,182
	2836-3500	130	4,2500	,36009		
	3501-4500	124	4,2488	,30215		
	4501-5500	66	4,2056	,27919		
	5500 ve üzeri	41	4,1289	,34891		

Tablo 3.16’ya göre katılımcıların çalışan dayanıklılığı ölçeğinden elde ettikleri puanlar ile gelir düzeyleri arasında anlamlı fark olmadığı anlaşılmaktadır (Sig.= ,182). Bu bilgiye bağlı olarak;

H_{1d} “Kadın aşçıların dayanıklılık düzeyleri gelir düzeylerine göre farklılık göstermektedir.” hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 3. 17. Çalışan Verimliliği Ölçeğinin Katılımcıların Gelir Düzeylerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

	Gelir Düzeyi	n	Ortalama	s.s.	F değeri	p değeri
Çalışan Verimliliği Ölçeği	Asgari Ücret	34	4,2377	,39735	,776	,542
	2836-3500	130	4,2333	,44635		
	3501-4500	124	4,2480	,36802		
	4501-5500	66	4,2020	,34840		
	5500 ve üzeri	41	4,1280	,41920		

Tablo 3.17’ye göre katılımcıların çalışan verimliliği ölçeğinden elde ettikleri puanlar ile gelir düzeyleri arasında anlamlı fark olmadığı anlaşılmaktadır (Sig.= ,542). Bu bilgiye bağlı olarak;

H_{2d} “Kadın aşçıların verimlilik düzeyleri gelir düzeylerine göre farklılık göstermektedir.” hipotezi reddedilmiştir.

3.6.1.5. İşletmede Çalışma Süresi

Katılımcıların, araştırma değişkenlerine ilişkin görüşlerinin, işletmede çalışma sürelerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan ANOVA analizinin sonuçları Tablo 3.18 ve 3.19’da verilmiştir.

Tablo 3. 18. Çalışan Dayanıklılığı Ölçeğinin Katılımcıların İşletmede Çalışma Sürelerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

	Çalışma Süresi	n	Ortalama	s.s.	F değeri	p değeri
Çalışan Dayanıklılığı Ölçeği	1 yıldan az	197	4,2324	,31015	1,290	,277
	1-3 yıl	95	4,2504	,32945		
	4-7 yıl	77	4,1985	,34209		
	7 yıldan fazla	26	4,1209	,34979		

Tablo 3.18’e göre katılımcıların çalışan dayanıklılığı ölçeğinden elde ettikleri puanlar ile işletmede çalışma süreleri arasında anlamlı fark olmadığı anlaşılmaktadır (Sig.= ,277). Bu bilgiye bağlı olarak;

H_{1e} “Kadın aşçıların dayanıklılık düzeyleri işletmede çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir.” hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 3. 19. Çalışan Verimliliği Ölçeğinin Katılımcıların İşletmede Çalışma Sürelerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

	Çalışma Süresi	n	Ortalama	s.s.	F değeri	p değeri
Çalışan Verimliliği Ölçeği	1 yıldan az	197	4,2234	,38818	2,830	,038*
	1-3 yıl	95	4,2965	,37519		
	4-7 yıl	77	4,1201	,44825		
	7 yıldan fazla	26	4,2436	,38000		

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 3.19’a göre katılımcıların çalışan verimlilikleri işletmede çalışma sürelerine göre karşılaştırılmış ve anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir (Sig =,038).

H_{2e} “Kadın aşçıların verimlilik düzeyleri işletmede çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir.” hipotezi kabul edilmiştir. Farkın hangi aralıklarda olduğunu

belirleyebilmek için çoklu karşılaştırma testlerinden Tukey testi uygulanmış ve test sonucuna ilişkin bulgulara Tablo 3.20’de yer verilmiştir.

Tablo 3. 20. Çalışan Verimliliği Ölçeğinin Katılımcıların İşletmede Çalışma Sürelerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Tukey Testi Sonuçları

		Ortalama Farklılık (I-J)	Std. Hata	Sig.	
Çalışan Verimliliği Ölçeği	1 yıldan az	1-3 yıl	-,07314	,04960	,454
		4-7 yıl	,10322	,05337	,215
		7 yıldan fazla	-,02024	,08285	,995
	1-3 yıl	1 yıldan az	,07314	,04960	,454
		4-7 yıl	,17636*	,06089	,021
		7 yıldan fazla	,05290	,08788	,931
	4-7 yıl	1 yıldan az	-,10322	,05337	,215
		1-3 yıl	-,17636*	,06089	,021
		7 yıldan fazla	-,12346	,09006	,518
	7 yıldan fazla	1 yıldan az	,02024	,08285	,995
		1-3 yıl	-,05290	,08788	,931
		4-7 yıl	,12346	,09006	,518

Tukey testi sonucunda; “çalışan verimliliği ölçeğinde” ($F=2,830$; $p<0.05$), “1-3 yıl aralığında” yer alan katılımcılarla “4-7 yıl aralığında” olan (Ortalama Fark: ,17636) katılımcılar arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Buna göre; 1-3 yıl aralığında olan katılımcıların çalışan verimliliği etki düzeyi ($\bar{X}=4,2965$), 4-7 yıl aralığında olan katılımcılara ($\bar{X}=4,1201$) oranla istatistiksel açıdan yüksek görülmektedir. Buna göre; buldukları işletmelerde 1-3 yıl aralığında çalışan kadın aşçıların 4-7 yıl aralığında çalışan kadın aşçılara kıyasla daha verimli çalıştıkları ifade edilebilir.

Az deneyime sahip kadın aşçıların, fazla deneyime sahip olanlardan daha yüksek verimlilik göstermesi; yeni bilgileri ve becerileri öğrenmeye daha istekli olabileceğini; ayrıca yeni bir işe başladıklarında heyecan ve motivasyon işlerine odaklanmalarını ve daha fazla çaba göstermelerini sağlayabileceğini göstermektedir. Benzer şekilde buldukları işletmede uzun süredir çalışanlar için iş temelli ve genel kariyer engellerinin daha yoğun olabileceğine ve verimlilik düzeylerini olumsuz etkileyebileceğine işaret etmektedir.

3.6.2. Değişkenler Arasındaki Korelasyonel İlişkiye Yönelik Bulgular

Korelasyon analizi, iki değişken arasındaki ilişkiyi ve yönünü değerlendirmek için kullanılan istatistiksel bir tekniktir (Nakip, 2006: 342). Amacı, bağımlı değişkenin (Y) bağımsız değişkendeki (X) değişikliklerle nasıl değiştiğini belirlemektir. Korelasyon katsayısı “r”, doğrusal bir ilişkinin var olup olmadığını ve ne derecede olduğunu belirlemek için kullanılır. Katsayı -1 ile +1 arasında değişmekte olup, 0,00 ile 0,25 arasındaki değerler çok zayıf bir ilişkiyi, 0,26 ile 0,49 arasındaki değerler zayıf bir ilişkiyi, 0,50 ile 0,69 arasındaki değerler orta düzeyde bir ilişkiyi, 0,70 ile 0,89 arasındaki değerler yüksek (güçlü) bir ilişkiyi ve 0,90 ile 1,00 arasındaki değerler ise çok yüksek (çok güçlü) bir ilişkiyi göstermektedir (Kalaycı, 2009: 116).

Çalışan dayanıklılığı ile çalışan verimliliği arasındaki ilişki korelasyon analizi ile araştırılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen bulgular Tablo 3.21’de özetlenmektedir.

Tablo 3. 21. Çalışan Dayanıklılığı ile Çalışan Verimliliği Arasındaki Korelasyona Yönelik Bulgular

	Dayanıklılık	Verimlilik
Dayanıklılık	r	1
	p	,529**
	n	,000
Verimlilik	r	395
	p	,529
	n	,000
	n	395

Kadın aşçıların dayanıklılık düzeyleri ile verimlilik düzeyleri arasında pozitif yönlü orta bir ilişki vardır ($r=0,529$). Kadın aşçıların dayanıklılık düzeyleri arttıkça çalışan verimlilikleri de artmakta; dayanıklılık düzeyleri azaldıkça verimlilikleri de azalmaktadır. Buna bağlı olarak;

H₃ “Kadın aşçıların dayanıklılık düzeyleri ile verimlilik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.” kabul edilmiştir.

3.6.3. Dayanıklılık ile Verimlilik Düzeyi Arasındaki Regresyonel İlişkiye Yönelik Bulgular

Regresyon analizi, değişkenler arasındaki ilişkiyi açıklamak için kullanılan istatistiksel bir tekniktir. Bir veya daha fazla bağımsız değişkenin bağımlı bir değişkenle ne ölçüde ilişkili olduğunu belirlemek için kullanılır. Değişkenler arasındaki ilişki matematiksel bir model aracılığıyla ifade edilir. Bağımlı değişken tahmin edilen veya açıklanan değişkendir, bağımsız değişkenler ise bağımlı değişkeni tahmin etmek veya açıklamak için kullanılan değişkenlerdir. Doğrusal regresyon, lojistik regresyon ve çoklu regresyon dahil olmak üzere farklı regresyon analizi türleri vardır. Doğrusal regresyon, bağımlı değişken ile bağımsız değişken(ler) arasında doğrusal bir ilişki olduğunda kullanılır. Lojistik regresyon bağımlı değişken ikili olduğunda, çoklu regresyon ise birden fazla bağımsız değişken olduğunda kullanılır (Ural ve Kılıç ,2018: 237).

Basit doğrusal regresyon analizi yapılmasının amacı, dayanıklılık bağımsız değişkeni ile verimlilik düzeyi bağımlı değişkeni arasındaki doğrusal ilişkiyi test etmek, verimlilik düzeyindeki değişkenliğin ne kadarının dayanıklılık düzeyi ile açıklanabileceğini araştırmak ve değişkenler arasındaki ilişkiyi matematiksel olarak ifade etmektir. Yapılan regresyon analizi ile H₄ test edilmiştir. Regresyon analizinden elde edilen bulgular Tablo 3.22'de özetlenmiştir.

Tablo 3. 22. Dayanıklılık Düzeyinin Verimlilik Üzerindeki Etkisi

Model	Standardize Edilmemiş katsayılar		Standardize katsayılar	t	Anlam düzeyi	Tolerans	VIF
	B	Std. Hata	Beta				
Sabit	1,468	,224		6,566	,000		
Dayanıklılık	,652	,053	,529	12,353	,000	1,000	1,000
Bağımlı Değişken = Verimlilik Düzeyi							
R= ,529; R²=,280; Düzeltilmiş R²=,278; Model için F:,152,587; p=0,000 ; sd=1 ; DW=1,788							

Yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçları incelendiğinde modelin anlamlı (F=152,587; p<0.05) olduğu görülmektedir. Varyans şişme değeri olarak adlandırılan VIF değerleri; 1,000 olarak bulgulanmıştır ve çoklu bağlantı sorunu olmadığı (VIF<10) söylenebilir. Oto korelasyona işaret eden D-W değeri, 1,788 olarak

bulgulanmıştır. Bu bulgu oto korelasyon olmadığının göstergesidir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına işaret eden t istatistiği; dayanıklılık ($t=12,353$; $p<0.05$) için anlamlıdır.

Dayanıklılık düzeyi ile verimlilik arasındaki ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı ($p<0.05$) olduğu söylenebilir. Değişkenler arasında pozitif yönlü bir ilişki ($R=0,529$) vardır. Bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama oranı olan R^2 değeri 0,280 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç, verimlilik düzeyindeki değişimlerin %28,0'ının dayanıklılık ile açıklandığını göstermektedir.

Dayanıklılık düzeyindeki 1 birimlik artış, verimliliği 0,652 birim artırmaktadır. Elde edilen verilere ilişkin basit doğrusal regresyon modeli; $a=1,468$; $b=0,652$ olmak üzere $Y=a+bX$ ise $Y=1,468+0,652X$ olarak kurulabilir. Yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonucuna göre H_4 “Kadın aşçıların dayanıklılığının verimlilik düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır” kabul edilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Tez çalışmasında; İstanbul ilindeki beş yıldızlı otel işletmelerinin mutfak departmanlarında çalışan kadın aşçıların dayanıklılık düzeylerine ve verimlilik düzeylerine ilişkin düşünceleri analiz edilerek, profesyonel mutfak alanında kadınların dayanıklılık düzeylerinin verimlilik düzeylerine etkisi tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu doğrultuda 395 kadın aşçıdan anket formu toplanmış ve değerlendirilmiştir.

Araştırma kapsamında ilk olarak demografik değişkenlerden elde edilen veriler analiz edilmiştir. Katılımcıların medeni durumları incelendiğinde çoğunluğun bekar olduğu görülmektedir. Profesyonel mutfak ortamı uzun çalışma saatleri, yoğun fiziksel iş yükü, stresli bir çalışma ortamı ve sık sık hafta sonları veya tatil günlerinde çalışma gibi zorlu koşullar içerebilmektedir. Bu faktörler evli kadınlar için iş-yaşam dengesini sağlamayı zorlaştırabilmektedir. Dolayısıyla bekar kadın aşçıların, evli kadın aşçılara göre iş-yaşam dengesini sağlamada daha az zorlanacakları ve bu sektörde daha fazla tercih edildikleri düşünülmektedir. Lakshmi ve Prasanth (2018), evli kadın çalışanların, erkek meslektaşları kadar güçlü bir kariyer geliştirmek için büyük baskı altında kalırken, kişisel ve profesyonel yaşamları arasındaki uyumu sürdürmelerinde zorlandıklarını ifade etmişlerdir. Tiwari (2017), evli kadın çalışanların, profesyonel çalışma hayatında yaşadığı zorlukların üstesinden gelme noktasında ailelerinden aldıkları desteğin önemine dikkat çekmiştir. Ancak aynı çalışmada; kadın çalışanların iş mi öncelikli aile mi öncelikli sorusuna, evli kadınların çoğunlukla aile cevabını verdiği görülmektedir. Evli bireyler, iş-yaşam dengesi konusunda genellikle ailelerini işlerine göre daha öncelikli tutmaktadırlar (Martins ve diğerleri, 2002). Ailesi olan çalışanlar genellikle iş ve ev sınırlarını birbirinden ayıramamakta ya da ayırmakta güçlük çekmekte (Hall ve Richter, 1988), bu da hem iş hem de aile yaşamını olumsuz etkileyebilmektedir. Evli olan kadınlar, evli olmayanlara kıyasla daha fazla iş-yaşam çatışması yaşamaktadır (Md-Sidin, Sambasivan ve Ismail 2008).

Araştırmaya katılan kadın aşçıların yaş grupları incelendiğinde, 25-34 yaş aralığındaki ve ardından 18-24 yaş aralığındaki kişilerin çoğunlukta olduğu görülmektedir. Buna göre profesyonel mutfaklarda genç kadın aşçıların daha çok tercih edildiği söylenebilir. Katılımcıların eğitim düzeylerine bakıldığında büyük

çoğunluğun lisans mezunu olduğu görülmektedir. Bununla birlikte katılımcıların büyük bir kısmının mesleki eğitim aldığı da tespit edilmiştir. Kadın çalışanların eğitim seviyelerinin yüksek olmasının, istihdam sağlama noktasında önemli bir etken olduğu düşünülmektedir. Steiber, Berghammer ve Haas (2016), kadın istihdamının desteklenmesinde eğitim düzeyinin önemli bir etken olduğunu savunmaktadırlar.

Katılımcıların çalıştıkları işletmedeki görevleri incelendiğinde sırasıyla; komi, demi şef, pastane bölüm şefi, demi, aşçıbaşı yardımcısı, kahvaltı şefi, balık bölüm şefi, sos bölüm şefi, ızgara şefi, steward şef, sıcak bölüm şefi, personel yemeği şefi, kasap bölüm şefi, gıda mühendisi, garnitür bölüm şefi, diyetisyen, çorba bölüm şefi, sebze bölüm şefi, aşçıbaşı, ordövr bölüm şefi, gıda teknikeri, istasyon şefi, gece bölüm şefi, banket şefi, diyet bölüm şefi olarak çalıştığı görülmektedir. Komi, demi şef ve pastane bölüm şefi görevlerinin katılımcılar arasında çoğunluğu oluşturdukları görülmektedir. Çalışmaya katılan kadın aşçıların dikkat çeken bir oranda, mutfak hiyerarşisinde alt kademelerde çalıştıkları belirlenmiştir. Harris ve Giuffre (2010b) sektör raporlarında, kadınların otel mutfaklarında baş aşçıbaşı veya bölüm şefi olarak erkeklere kıyasla daha az fırsata sahip olduğunu belirtmiştir. Herkes ve Redden (2017) ise kadın aşçıların geleneksel olarak kadınsı bir sektör olarak görülen pastacılık sektöründe pasta şefi, fırıncı, çikolatacı ve şeker sanatçısı gibi rollerde çalışma eğiliminde olduğunu tespit etmiştir.

Katılımcıların gelir düzeylerine bakıldığında; büyük çoğunluğunun asgari ücretin üzerinde kazanç elde ettikleri belirlenmiştir. Otel işletmelerinde çalışan kadın aşçıların gelir düzeylerinin eğitim düzeyleriyle doğru orantıda artış gösterdiği tespit edilmiştir. Çiçen (2019), konaklama işletmelerinde yetersiz eğitim almış ve düşük statülü işlerde çalışan kadınların düşük ücret almakta olduklarını ifade etmiştir. Wang, Wong ve Narayanan (2020), eğitimin genellikle daha yüksek gelir düzeyleriyle ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. Benzer şekilde Misdawita ve Utami (2022), çalışan kadınların gelir düzeylerini etkileyen faktörlere yönelik yapmış oldukları araştırmada, kadın çalışanların gelir düzeyleri ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir.

Katılımcıların turizm sektöründe çalışma yıllarına bakıldığında; 1-3 yıl aralığında çalışan kadın oranının ağırlıkta olduğu, 1 yıldan az süredir çalışanlar ile 7 yıldan fazla süredir çalışanların ise aynı oranda olduğu tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında katılımcıların buldukları işletmede çalışmış oldukları süre incelendiğinde 1 yıldan az süredir çalışanların büyük çoğunlukta olduğu görülmektedir. Katılımcıların turizm sektöründeki ve buldukları işletmelerindeki çalışma sürelerine bakıldığında işletmelerdeki çalışan devir oranının fazla olduğu düşünülmektedir. Hjalager ve Andersen (2001), turizm endüstrisinde çalışanların elde tutulmasının kritik bir sorun olduğunu ve özel eğitim almış çalışanlar arasında işten ayrılma oranının son derece yüksek olduğunu tespit etmiştir. Bununla birlikte, Deery (2008), iş-yaşam dengesi sorunlarının bir çalışanın bir kuruluştaki kalma veya ayrılma kararında rol oynadığını öne sürmektedir. Kadın çalışanların, iş ve aile sorumluluklarını dengelemede daha fazla zorluklarla karşılaşabileceği, bunun sonucunda işten ayrılma oranlarının artabileceği ifade edilmiştir. Ayrıca Güzeller ve Celiker (2020), işten ayrılma niyetinin örgütsel bağlılıkla ilişkili olduğunu ifade etmiştir. Kadın çalışanlar kendilerini örgütlerine bağlı hissetmiyorlarsa, ayrılma olasılıkları daha yüksek olabilmektedir.

Araştırma kapsamında katılımcıların mesleki durumlarına ilişkin analizlerine bakıldığında; katılımcıların büyük bir çoğunluğunun aşçılık mesleğini kendi istekleriyle seçtikleri tespit edilmiştir. Katılımcıların aşçılık mesleğini seçmelerindeki en önemli etkenler ise sırasıyla; mesleği sevdiği için, ideal meslek olduğunu düşündüğü için, çalışma koşulları için, ailesinin isteği için ve ücret için olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan kadın aşçıların mesleği seçmedeki en önemli etkenin “mesleği sevdikleri” için olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, katılımcıların aynı mesleği tekrar seçme durumunda büyük çoğunluğunun evet cevabı verdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bulgular, katılımcıların çoğunluğunun aşçılık mesleğini gönüllü olarak ve sevdiği için yaptığını göstermektedir. Ayrıca katılımcılara aynı mesleği tekrar seçip seçmeyecekleri sorulduğunda çoğunluğun evet dediği görülmektedir. Bu sonuçlara göre katılımcıların mesleklerine karşı olumlu bir tutuma sahip oldukları söylenebilmektedir.

Anket uygulamasına katılan kadın aşçılar arasında meslekten ayrılmak isteyenlerin oranının düşük olduğu görülmektedir. Meslekten ayrılma nedenleri sırasıyla; düşük ücret, ailevi nedenler, mobbing, cinsiyetçilik ve mesleğe uygun olmama olarak sıralanmaktadır. Ayrıca ankete katılan kadın aşçılar, kadınlara yönelik negatif ayrımcılığa maruz kaldıklarını belirtmiştir. Bu, iş yerlerinde hala cinsiyet eşitliği sorunları olduğunu ve kadınların iş hayatında karşılaştıkları zorlukları göstermektedir. Ancak, ankete katılanların çoğunluğu kadınlara karşı negatif ayrımcılıkla karşılaşmadıklarını belirtmiştir, bu da bazı işletmelerde ilerleme kaydedildiğini göstermektedir. Shafique, Kalyar ve Ahmad (2018), iş tatmininin işten ayrılma niyetini azaltmada önemli bir faktör olduğunu ortaya koymuştur. Hindistan'da yapılan bir çalışmada, işyerindeki nezaketsizliğin iş tatmini üzerinde olumsuz bir etkisinin olduğu ve işten ayrılma niyetini artırdığı bulgulanmıştır (Sharma ve Singh, 2016). Başka bir çalışmada, kadınlara karşı algılanan işyeri ayrımcılığının iş tatmini üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğu ve işten ayrılma niyetini artırdığı tespit edilmiştir (Velez ve Moradi, 2012). Ayrıca, Tayvan'da yapılan bir çalışma, kamu çalışanlarının özel sektördeki meslektaşlarına kıyasla daha düşük işten ayrılma niyetine sahip olduğunu ortaya koymuştur (Wang, Yang ve Wang, 2012). Bu durum, örgüt türünün de işten ayrılma niyeti üzerinde rol oynayabileceğini göstermektedir. Sonuç olarak, kadınların meslekten ayrılma niyetleri çeşitli faktörlere bağlıdır. Bu faktörler arasında düşük ücret, ailevi sebepler, mobbing, cinsiyetçilik ve mesleğe uygun olmama gibi nedenler bulunmaktadır. İş memnuniyetinin artırılması, işyerindeki nezaketsizlik ve ayrımcılığın ele alınması, işten ayrılma niyetinin azaltılmasına yardımcı olabilir. Organizasyon türü de işten ayrılma niyetinde rol oynayabilir.

Araştırmanın hipotezlerine ilişkin bulgulara bakıldığında; araştırmaya katılan kadın aşçıların dayanıklılık ölçeğinden elde ettiği puanlar ile yaş, medeni durum, gelir düzeyi, eğitim durumu ve çalışma süresi değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Buna bağlı olarak kadın aşçıların çalışmada belirlenen sosyo-demografik özelliklerinin dayanıklılık düzeyleri üzerinde etkili olmadığı söylenebilir. Benzer şekilde Elshaer ve diğerleri (2021), turizm sektöründe çalışan kadınların medeni durum, yaş, eğitim ve gelir düzeyine dayalı sosyo-demografik

özelliklerinin dayanıklılık düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını belirtmişlerdir. Jamebozorgi ve diğerleri (2022), hemşireler üzerinde yapmış olduğu çalışmada; kadın çalışanların yaş, medeni durum gibi sosyo-demografik özelliklerin dayanıklılık düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını ifade etmişlerdir. Ancak eğitim seviyesinin dayanıklılık düzeyleri üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi olduğu belirtilmiştir. Çalışmada katılımcılar, sosyal kaynakları daha verimli kullandıkları için daha iyi dayanıklılık seviyelerine sahip olacağı ve sosyal kaynakları daha verimli kullanmanın eğitim seviyesindeki artışla birlikte gerçekleşeceği ifade edilmiştir. Bir başka çalışmada ise Ogungbamila, Ogobuchi ve Ogungbamila (2019), otel işletmelerinde çalışan kadın çalışanların, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, deneyim gibi sosyo-demografik değişkenler arasında sadece medeni durumun dayanıklılık düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu, evli çalışanların daha yüksek dayanıklılık düzeyine sahip olduğunu belirtmişlerdir. Yücel, Aksöz ve Aydın'ın (2021) beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan bireylerin sosyo-demografik özelliklerinin, psikolojik dayanıklılık düzeyleri üzerinde belirleyici olup olmadığına yönelik yapılan analizler sonucunda hem kadınların hem de erkeklerin, psikolojik dayanıklılık düzeylerinin deneyimlerine, statülerine, gelir düzeyi algılarına, medeni hal ve eğitim durumlarına göre farklılık göstermekte olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bulgulara ve ilgili çalışmalara bakılınca sosyo-demografik özelliklerin dayanıklılık düzeyleri üzerindeki etkisinin çalışılan bağlama ve popülasyona bağlı olarak değişebileceği sonucuna varılabilir.

Araştırmaya katılan kadın aşçıların verimlilik ölçeğinden elde ettiği puanlar ile yaş, medeni durum, gelir düzeyi ve eğitim durumu değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan kadın aşçıların verimlilikleri işletmede çalışma sürelerine göre karşılaştırılmış ve anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Buna bağlı olarak kadın aşçıların çalışmada belirlenen sosyo-demografik özelliklerinin verimlilik düzeyleri üzerinde etkili olmadığı söylenebilir. Bu sonuca paralel şekilde Islam ve Ismail'in (2008), Malezya'da, çalışanların motivasyonlarını etkileyen faktörleri belirlemek için yapmış oldukları çalışmada; kadın çalışanların motivasyonlarını etkileyen faktörler arasında demografik faktörlerin (ırk, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum ve çalışma durumu) önemli bir rol oynadığı belirlenmiştir.

Ancak verimlilik düzeyleri açısından bu faktörlerin önemli bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Yani kadın çalışanların demografik özellikleri motivasyonlarını etkileyebilirken, bu özelliklerin verimlilikleri üzerinde doğrudan bir etkisi bulunmamaktadır. Anker'in (1997), mesleki ayrımcılık üzerine yapmış olduğu araştırmada ise tam tersi sonuç elde edilerek yaş, eğitim, deneyim, işletme büyüklüğü, çalışma koşulları gibi etkenlerin kadın çalışanların verimliliği üzerinde etkili olabileceği ifade edilmiştir. Aynı şekilde Faridi, Chaudhry ve Anwar (2009), yaş, eğitim, medeni durum, aile yapısı gibi sosyo-demografik özelliklerin kadınların çalışma şartlarını etkileyeceğini dolayısıyla verimlilikleri üzerinde de anlamlı bir değişiklik oluşturacağını belirtmiştir. Çalışma sonucu elde edilen bulgulara ve ilgili çalışmalara dayanarak, farklı araştırmalardan elde edilen sonuçlar arasında çelişki olduğu görülmektedir. Bu farklı sonuçların nedenleri arasında araştırma örnekleme, veri toplama yöntemi ve kullanılan ölçütler gibi faktörler yer almaktadır. Örneğin, araştırmaların farklı sektörlerde ve farklı ülkelerde yapılmış olması, sonuçların farklı olmasına neden olabilir. Ayrıca, araştırmaların farklı ölçütler kullanması, sonuçları etkileyebilir. Bu nedenle, kadın çalışanların verimliliğini etkileyen faktörleri anlamak için daha kapsamlı araştırmalar yapılması gerekmektedir. Bu araştırmaların, farklı sektörlerde ve farklı ülkelerde yapılması, farklı demografik özellikleri ve iş koşullarını içermesi gerekmektedir.

Kadın aşçıların verimliliklerinin işletmede çalışma sürelerine göre oluşan anlamlı farklılığın hangi aralıklarda olduğunu belirleyebilmek için çoklu karşılaştırma testlerinden Tukey testi uygulanmış ve buldukları işletmelerde 1-3 yıl aralığında çalışan kadın aşçıların 4-7 yıl aralığında çalışan kadın aşçılara kıyasla daha verimli çalıştıkları ifade edilmiştir. Daha az deneyime sahip kadın aşçılar, daha fazla deneyime sahip olanlardan daha verimli olabilir. Bunun nedeni, yeni bilgileri öğrenmeye istekli olmaları ve yeni bir işe başlama motivasyonuna sahip olmalarıdır. Ayrıca, uzun süre aynı işletmede çalışanlar iş temelli ve kariyer engelleriyle karşılaşabilir, bu da verimliliklerini olumsuz etkileyebilir. Elde edilen sonucu destekler nitelikte Kılıç ve Özgür (2009), beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan kadınların kariyer yönetimi, kariyer planlama ve kariyer geliştirme uygulamalarına ilişkin görüşleri arasında; işletmedeki görevi, çalıştığı departmanı ve bulunduğu işletmede çalışma süresinin

verimlilik düzeylerine yönelik anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Bir başka çalışmada Güzel (2009), turizm sektöründeki kadınların çalışma sürelerinin işe dayalı ve genel kariyer engelleri ile ilişkili olduğu saptanmıştır. Araştırmaya göre sektörde 14 yılı aşkın süredir görev yapanlar, kariyer engellerinden daha yoğun bir şekilde etkilenmektedir. Uzun süre aynı işletmede çalışan kadın aşçılar, farklı iş deneyimleri yaşayarak, verimliliklerini olumsuz etkileyen daha yoğun kariyer engelleriyle karşılaşabilmektedir. Diğer yandan, daha az deneyime sahip olanlar, sektör ve işletme hakkında doğru bir perspektife sahip olma olasılığı daha düşük olabilmektedir. Bu nedenle, daha az süre deneyime sahip çalışanların henüz sektör ve işletme ile ilgili doğru bir yargıya sahip olma olasılıkları nispeten daha düşük olduğu için daha verimli olacakları düşünülmektedir. Steffens ve diğerleri (2014) ise çalışanların bireysel verimliliklerinin, çalışma yıllarına bağlı olarak kıdem değişkeninden güçlü bir şekilde etkilendiğini ifade etmişlerdir. Sonuç olarak, kadın aşçıların verimlilik düzeylerinin işletmedeki çalışma süresinden önemli ölçüde etkilendiğini göstermektedir. İlgi çeken nokta ise buldukları işletmede daha az deneyime sahip olan kadın aşçılar, daha fazla deneyime sahip olan çalışanlara kıyasla daha yüksek verimlilik sergilemektedir. Bu sonuçlar, buldukları işletmede ve sektörde uzun süredir çalışanlar için iş temelli ve genel kariyer engellerinin daha yoğun olabileceğine ve verimlilik düzeylerini olumsuz etkileyebileceğine işaret etmektedir. Bu nedenle, bu tür engellerin azaltılması ve turizm sektöründe hem deneyimli hem de daha az deneyimli çalışanlar için fırsatlar sağlanması büyük önem taşımaktadır. Bu sorunların ele alınması işgücünün verimliliğini artırabilir ve sektörün genel performansını iyileştirebilir.

Araştırmaya katılan kadın aşçıların dayanıklılık düzeyleri ile verimlilik düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki ortaya koyulmuştur. Kadın aşçıların dayanıklılık düzeyleri arttıkça çalışan verimlilikleri de artmakta; dayanıklılık düzeyleri azaldıkça verimlilikleri de azalmaktadır denilebilir. Miller (2016), çalışan dayanıklılığının çalışan verimliliğini arttıran bir faktör olduğunu ifade etmiştir. Dolayısıyla çalışan dayanıklılığı ile çalışan verimliliği arasında pozitif yönde bir ilişki ortaya koyulmuştur. Gupta ve Shukla (2018), özel sektörde çalışan kadınların dayanıklılık düzeylerinin öznel refahları üzerindeki etkisini araştırmak için yapmış oldukları çalışmada; kadınların dayanıklılık düzeylerinin işe yönelik verimliliklerini

olumlu yönde etkilediğini dolayısıyla öznel refahlarını arttırdığını ifade etmiştir. Buna dayanarak kadın çalışanların dayanıklılık düzeyleri ile verimlilik düzeyleri arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilmektedir. Polatçı ve Akdoğan (2014), psikolojik sermaye ve performans arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için gerçekleştirdikleri çalışmada; çalışanlarda psikolojik dayanıklılığın, verimlilik üzerinde kısmi bir rolünün olduğunu belirtmiştir. Bireyin potansiyelini tam olarak kullanabilmesi anlamına gelen yüksek psikolojik dayanıklılık hali nedeniyle, çalışanlar tüm enerji ve zamanlarını işlerinde başarılı olmak için harcamakta ve verimlilik düzeylerinde artış görülmektedir.

Çalışmada araştırmaya katılan kadın aşçıların dayanıklılığının verimlilik düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu ortaya çıkartılmıştır. Youssef ve Luthans (2007) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, umut, iyimserlik ve dayanıklılık gibi pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinin çalışanların verimlilik, performans, iş tatmini, iş mutluluğu ve örgütsel bağlılık gibi işle ilgili istenen sonuçlar üzerinde olumlu bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Cole, Daly ve Mak (2009) çalışanların verimlilikleri üzerinde yapmış olduğu araştırmada, bireyin psikolojik dayanıklılığının çalışan verimliliği üzerinde kısmen etkili olduğu pozitif yönlü bir ilişki tespit etmişlerdir. Daha yüksek dayanıklılığa sahip bireylerin işe yönelik daha olumlu tutumlara sahip olmaları ve daha verimli olmaları muhtemeldir, bu da onları potansiyel işverenler için cazip hale getirmektedir. Kowalski ve Loretto (2017)'ya göre ise, çalışan dayanıklılığının düşük olmasının sonuçlarından biri de çalışanların düşük verimliliğidir. Çalışanlarının dayanıklılıklarını yüksek tutması; performanslarını ve verimliliklerini artıracaktır. Çalışanların dayanıklılıklarının verimlilikleri üzerinde etkisinin olduğu ifade edilmiştir. Anindita ve Korompis (2022) tarafından yapılan çalışmada, çalışan kadınların, işyerinde algılanan stres, dayanıklılık ve algılanan verimlilik arasındaki ilişkiyi, dayanıklılığı moderatör olarak kullanarak analiz etmeyi amaçlamıştır. Çalışma sonucunda dayanıklılığın kadın çalışanların verimlilik düzeyleri üzerinde anlamlı bir pozitif etkiye sahip olduğu ifade edilmiştir.

Araştırma sonuçlarından da anlaşılacağı üzere; beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan kadın aşçıların dayanıklılık düzeyleri ile verimlilik düzeyleri arasında anlamlı

bir ilişki olduğu ortaya çıkartılmıştır. Bu durum kadınların profesyonel mutfak ortamları gibi zorlu işlerde dayanıklılık sergileyebileceklerini ve buna bağlı olarak yaptıkları işte verimli olabileceklerine kanıt sunmaktadır. Dayanıklılık, bir bireyin olumsuzluklar veya zorlu durumlar karşısında uyum sağlama ve kendini toplama yeteneği olarak tanımlanabilir. Profesyonel mutfak gibi yüksek stresli bir ortamda, dayanıklılık bir çalışanın iyi performans göstermesinde ve verimliliğini sürdürmesinde kritik bir rol oynayabilir. Bahsedilen bulgular, kadın aşçıların dayanıklılık düzeyleri arttıkça verimlilik düzeylerinin de arttığını göstermektedir. Bu, profesyonel otel mutfakları için önemli bir sonuçtur, çünkü kadın aşçıların arasında dayanıklılığı teşvik eden programlara veya girişimlere yatırım yapmanın verimlilikleri ve genel iş performansları üzerinde olumlu bir etkisinin olabileceğini göstermektedir.

Bununla birlikte araştırma sonucunda kadın aşçıların işletmelerde çalışma süreleri, ilgili pozisyonları ve medeni durumları göz önüne alındığında profesyonel mutfaklarda kadınlara ön yargıyla yaklaşıldığı düşünülmektedir. Bu durumun nedeni kadınların otel işletmelerinde çalışan devirlerinin kısa olması, mutfak hiyerarşisinde daha alt kademelerde görev verilmesi ve bekar çalışanların daha çok tercih edilmesi olarak sıralanabilir. Ancak buldukları işletmede çalışma süresi kısa olan kadın aşçıların ise verimlilik düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Bu durumun sebebi kadınların kendilerini kanıtlama isteği olabilir.

Otel işletmelerinde; kadın aşçıların dayanıklılık düzeylerinin yüksek düzeyde tutulması ve bu sayede çalışan verimliliklerini arttırmaları için birtakım öneriler sunulabilir:

- Kadınlar işyerinde eşit olmayan ücret, liderlik pozisyonlarına sınırlı erişim ve cinsiyetlerine dayalı taciz ve ayrımcılık gibi çok sayıda zorluklarla karşılaşmaktadır. Toplum olarak bu sorunların ele alınması ve cinsiyetleri ne olursa olsun tüm bireyleri destekleyen ve güçlendiren daha eşitlikçi iş yerlerinin oluşturulması oldukça önemlidir. Bu, sistemik önyargıları ele almayı ve cinsiyete bakılmaksızın tüm çalışanlar için mesleki gelişim ve ilerleme fırsatları sağlamayı içermektedir. Ayrıca, cinsiyet ayrımcılığının sadece kadınlara özgü bir

mesele olmadığını, herkesi etkileyen toplumsal bir mesele olduğunu kabul etmek önemlidir. Nihayetinde, toplumsal cinsiyet engellerinin ele alınması, daha kapsayıcı ve eşitlikçi bir toplum yaratmak için bireylerin, kuruluşların ve politika yapıcıların ortak çabasını gerektirir.

- Toplumun kadınlara karşı yüklemiş oldukları görevlere bakıldığında kadınların hem iş hem aile konusunda aldığı sorumluluklar onlar üzerinde ağır bir yük oluşturmaktadır. Bu toplumsal yargıları kırmak ve kadınların üzerindeki bu yükü hafifletmek için ailevi sorumlulukların kadınlar kadar erkeklerinde görevi olduğunu öğretecek yazılı ve görsel bilgilendirmeler yapılmalıdır.
- Taciz ve mobbingi önlemeye yönelik seminerler, turizm sektöründeki bireyler için daha güvenli ve daha saygılı bir işyeri yaratmada değerli bir araç olabilir. Bu tür seminerler, taciz ve mobbingin olumsuz etkileri hakkında farkındalık yaratmaya yardımcı olabilir ve bu tür davranışların nasıl tespit edileceği ve önleneceği konusunda eğitim sağlayabilir. Bu tür seminerlerin tüm cinsiyetleri kapsayacak şekilde tasarlanması, taciz ve mobbingin temel nedenlerini ele alması önemlidir. Bu geleneksel toplumsal cinsiyet rollerine ve stereotiplerine meydan okumayı ve işyerinde saygı ve eşitlik kültürünü teşvik etmeyi içerir. Ancak seminerler taciz ve mobbing sorununu ele almak için tek başına yeterli olmayabilir. Turizm sektöründeki kuruluşların bu tür davranışları önlemek ve bunlara müdahale etmek için güçlü politikalara sahip olması da çok önemlidir. Bu, açık raporlama prosedürlerini, mağdurlar için destek mekanizmalarını ve taciz veya mobbing davranışında bulunanlar için sonuçları içerecek şekilde olmalıdır. Buna ek olarak, taciz ve mobbing konusunda daha fazla farkındalık ve önleme yönünde daha geniş bir toplumsal değişim yaratmak da önemlidir. Bunun için bireylerin, kuruluşların ve politika yapıcıların saygı ve eşitlik kültürünün oluşturulması ve bu tür davranışların faillerinin eylemlerinden sorumlu tutulması için sürekli çaba göstermeleri gerekmektedir.

- Profesyonel mutfaklarda çalışan kadınlara işletme içindeki görev dağılımlarında eşit ve adil davranılması; işlerinden ayrılmalarını önlemek için çaba gösterilmesi gerekmektedir. Profesyonel mutfaklar tarihsel olarak erkek egemen bir sektör olmuştur ve kadınlar mutfakta sıklıkla ayrımcılık, taciz ve eşit olmayan fırsatlarla karşı karşıya kalmıştır.

Bu sorunları ele almak için, işverenlerin işyerinde saygı ve eşitlik kültürü yaratmaları ve tüm çalışanlara adil davranılmasını ve ilerleme için eşit fırsatlar verilmesini sağlamaları önemlidir. Bu, görevlerin adil ve eşit bir şekilde dağıtılması ve atanmasının yanı sıra eğitim, mentorluk ve kariyer gelişimi fırsatlarını da içerir.

Ayrıca, kadınların profesyonel mutfaklardaki işlerinden ayrılmalarının temel nedenlerini ele almak için çaba gösterilmelidir. Bu çaba, iş-yaşam dengesi sorunlarının ele alınmasını, daha esnek çalışma programlarının sağlanmasını, çalışanların adil bir şekilde ücretlendirilmesini, sağlık hizmetlerine ve ebeveyn iznine erişimin sağlanmasını içerebilir.

Daha kapsayıcı ve eşitlikçi bir işyeri kültürünün oluşturulması sadece profesyonel mutfaklarda çalışan kadınlara değil, aynı zamanda tüm sektöre de fayda sağlayacaktır. İşverenler, daha kapsayıcı ve eşitlikçi bir işyeri kültürü oluşturarak en iyi yetenekleri kendilerine çekebilir ve ellerinde tutabilir, çalışan memnuniyetini ve elde tutma oranlarını artırabilir ve nihayetinde daha başarılı ve sürdürülebilir bir işletme kurabilirler.

- Dayanıklılık düzeyleri ile verimlilik arasındaki ilişki önemli bir araştırma alanı olarak düşünülmektedir ve elde edilen sonuçlar özellikle kadın aşçılar için bu ikisi arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki olduğunu göstermektedir. İşverenlerin çalışanları arasında dayanıklılığı teşvik edebilmeleri için eğitim ve gelişim fırsatları sağlamak, destekleyici ve kapsayıcı bir işyeri kültürü oluşturmak, ruh sağlığı ve refahı için kaynak ve destek sunmak gibi çeşitli yollar vardır. Çalışanların dayanıklılığına öncelik vererek, işverenler daha verimli ve sağlıklı bir çalışma ortamı yaratabilir ve bu da sonuçta işletmenin başarısına fayda sağlayabilir.

- Kültürel ve toplumsal faktörler, dünyanın farklı bölgelerindeki kadın Şeflerin karşılaştığı toplumsal cinsiyet engellerinde önemli bir rol oynayabilir. Araştırmacılar, farklı ülkelerdeki Şeflerle görüŐmeler yaparak, çeşitli kültürel bağlamlarda kadın Şeflerin karşılaştığı benzersiz zorlukları daha iyi anlayabilir. Bu da toplumsal cinsiyet engellerini ele almayı ve profesyonel mutfakta eşitliği teşvik etmeyi amaçlayan daha hedefli müdahalelere ve politikalara yol açabilir.
- Hem erkek hem de kadın aŐıların çalışmalara dahil edilmesi, sektördeki aŐıların bakış açılarının daha kapsamlı bir Şekilde anlaŐılmasını sağlayabilir. Bu da toplumsal cinsiyet engellerinin hem erkek hem de kadın aÇıları nasıl etkilediğini; sektörün bu sorunları ele almak ve daha fazla eşitliği teşvik etmek için nasıl çalıŐabileceĐini sağlayabilir.

KAYNAKÇA

- ABBASI**, Ahsan Naseer ve Usman Ghani Chishty (2020). “Performance Management and Employee Productivity-A Study on the Banking Sector of Pakistan”, **Reviews of Management Sciences**, 2(1), 1-16.
- ABDIKADYROVA**, Zhanar ve diğerleri (2018). “The Role of Women in Kazakh Nomadic Society”, **The Turkish Online Journal of Design, Art and Communication**, Special Edition, 2404-2419.
- ABUL-HUSN**, Randa (1992). “Workshop to Train Women Towards Effective Participation in Syndicates”, **Al-Raida Journal**, 21-22.
- AKDOĞAN**, Asuman ve Sema Polatçı (2013). “Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılımı ve Psikolojik İyi Oluşun Etkisi”, **Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 17(1), 273-294.
- AKDURAN**, Elif (2019). **Çalışan Dayanıklılığının İşletmelerde Verimlilik Algısına Etkisi**, Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- AKTAŞ**, Ahmet ve Bahattin Özdemir (2005). **Otel İşletmelerinde Mutfak Yönetimi**, Ankara: Detay Yayıncılık.
- ALBORS GARRIGOS**, Jose ve diğerleri (2020). “Gender Differences in the Evolution of Haute Cuisine Chef’s Career”, **Journal of Culinary Science & Technology**, 18(6), 439-468.
- AL-DAJANI**, Haya ve Susan Marlow (2010). “Impact of Women’s Home-Based Enterprise on Family Dynamics: Evidence from Jordan”, **International Small Business Journal**, 28(5), 470-486.
- ALIYU**, Umar Lawal (2019). Effect of Employee Participation in Decision Making in an Organization Performance. **International Journal of Economics & Business**, 3(2), 255-259.
- ALKSNIS**, Christine, Serge Desmarais ve James Curtis (2008). “Workforce Segregation and the Gender Wage Gap: Is “Women's” Work Valued as Highly as “Men's”?”, **Journal of Applied Social Psychology**, 38(6), 1416-1441.
- ALLEN**, Hannah ve Máirtín Mac Con Iomaire. (2016). “Against All Odds: Head Chefs Profiled”, **Journal of Culinary Science & Technology**, 14(2), 107-135.
- ALLEN**, Stephen, Ann L. Cunliffe ve Mark Easterby-Smith (2019). “Understanding Sustainability Through the Lens of Ecocentric Radical-Reflexivity: Implications for Management Education”, **Journal of Business Ethics**, 154, 781-795.

- ALMOHTASEB**, Ahmad Ali ve diğ erleri (2017). “The Impact of Performance Management System on Employee Performance: The Moderating Role of Balance Scorecard Usage”, **International Review of Management and Business Research**, 6(2), 681-691.
- ALTAN**, Ömer Zühtü (1980). **Kadın İşçiler ve Türkiye’de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu ile Korunması**, Eskişehir: Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları.
- ALTAN**, Ömer Zühtü (2003). **Sosyal Politika**, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- AMEN**, Daniel G. (2018). **Feel Better Fast and Make It Last: Unlock Your Brain’s Healing Potential to Overcome Negativity, Anxiety, Anger, Stress, and Trauma**, Chicago: NavPress.
- ANINDITA**, Rina ve Veinne Nathasia Korompis (2022). “Telework, Well-Being, Stress, and Productivity During Covid-19 Pandemic: Does Women's Resilience Matter?”, **Jurnal Aplikasi Manajemen**, 20(3), 500-513.
- ANKER**, Richard (1997). “Theories of Occupational Segregation by Sex: An Overview”, **International Labour Review**, 136(3), 129-155.
- ANYADIKE**, Nkechi. O. (2013). “Efficiency: Achieving the Highest Level of Performance with Minimum Expenditure of Resources”, **European Journal of Business and Management**, 5(30), 157-162.
- ARBER**, Sara (1997). “Comparing Inequalities in Women's and Men's Health: Britain in the 1990s”, **Social Science & Medicine**, 44(6), 773-787.
- ARIKAN**, Rauf (2004). **Araştırma Teknikleri ve Rapor Hazırlama**, Ankara: Asil Yayınları.
- ARMSTRONG**, Michael (2006). **Handbook of Human Resource Management Practice**, 10. Baskı, London: Kogan Page Ltd.
- ARMSTRONG**, Michael ve Helen Murlis (2004). **Reward Management: A Handbook of Remuneration Strategy and Practice**, 2. Baskı, London: Kogan Page Ltd.
- AVEY**, James B., Fred Luthans ve Susan M. Jensen (2009). “Psychological Capital: A Positive Resource for Combating Employee Stress and Turnover”, **Human Resource Management**, 48(5), 677-693.
- AVSEC**, Andreja (2006). “Gender Differences in the Structure of Self-Concept: Are the Self-Conceptions About Physical Attractiveness Really More Important for Women's Self-Esteem?”, **Studia Psychologica**, 48(1), 31-43.

- BAKHTIARI**, Somayeh ve Fereydoun Allahyari (2018). "Investigation and Analysis of the Experience of Isfahan in the Re-functionalization of Caravanserais as Tourist Facilities", **The Journal of Social Science Institute**, (IWACT'18 Special Issue), 23-44.
- BALMORI**, Helena Hofbauer, Hazel Reeves ve Charlotte Sever (2003). **Gender and Budgets**, London: Bridge/Institute of Development Studies.
- BANDURA**, Albert (2010). "Self-Efficacy", **The Corsini Encyclopedia of Psychology**, Ed. Irving B. Weiner ve W. Edward Craighead, John Wiley & Sons, Inc., New Jersey, 1-3.
- BAŞ**, İ. Melih ve Ayhan Artar (1990). **İşletmelerde Verimlilik Denetimi: Ölçme ve Değerlendirme Modelleri**. Ankara: MPM Yayınları.
- BAWA**, Muhammed A. (2017). "Employee Motivation and Productivity: A Review of Literature and Implications for Management Practice", **International Journal of Commerce and Management**, 7(12), 662-673.
- BEAUVAIS**, Fred ve Eugene R. Oetting (1999). **Drug Use, Resilience, and the Myth of the Golden Child**, Ed. Glantz, Meyer D. ve Jeannette L. Johnson, Resilience and Development: Positive Life Adaptations içinde (ss. 101-107), New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers.
- BENARD**, Bonnie (1996). **El Fomento de la Elasticidad en los Niños (Fostering Resilience in Children)**, Washington: ERIC Publications.
- BENTLEY-GOODE**, Kathleen A., Nathan J. Newton ve Anne M. Thompson (2017). "Business Strategy, Internal Control Over Financial Reporting, and Audit Reporting Quality", **Auditing: A Journal of Practice & Theory**, 36(4), 49-69.
- BERGVALL**, Victoria L (2014). **Constructing and Enacting Gender Through Discourse: Negotiating Multiple Roles as Female Engineering Students**, Ed. Victoria Bergvall, Rethinking Language and Gender Research: Theory and Practice içinde (ss. 173-201). New York: Routledge.
- BEUREN**, Ilse M., Vanderlei dos Santos ve Viviane Theiss (2022). "Organizational Resilience, Job Satisfaction and Business Performance", **International Journal of Productivity and Performance Management**, 71(6), 2262-2279.
- BHARARA**, K., P. Sandhu ve M. Sidhu (2012). "Issues of Occupational Health and Injuries Among Unskilled Female Labourers in Construction Industry: A Scenario of Punjab State", **Studies on Home and Community Science**, 6(1), 1-6.
- BİRDİR**, Kemal, Seda Derinalp ve Tuncay Çanakçı (2013). "Otel Mutfaklarında Çalışan İş Görenlerin Sorunları", **14. Ulusal Turizm Kongresi Bildiriler Kitabı**, Ed. Kurtuluş Karamustafa, Detay Yayıncılık, Ankara, 980-997.

- BLUESTONE**, Julia ve diğerleri (2013). “Effective in-Service Training Design and Delivery: Evidence from an Integrative Literature Review”, **Human Resources for Health**, 11, 1-26.
- BOJKE**, Chris ve diğerleri (2012). **Productivity of the English National Health Service**, Report for the Department of Health, Centre for Health Economics, University of York, York,
- BOLKAN**, San ve diğerleri (2012). “Prolific Scholarship in Communication Studies: Five Years in Review”, **Communication Education**, 61(4), 380-394.
- BONNANO**, G. (2004). “Loss, Trauma and Human Resilience: Conceptual and Empirical Connections and Separateness”, **American Psychologist**, 59(1), 20-28.
- BORMAN**, Geoffrey D. ve Laura T. Overman (2004), “Academic Resilience in Mathematics Among Poor and Minority Students”, **The Elementary School Journal**, 104(3), 177-195.
- BRANCH**, Sara, Sheryl Ramsay ve Michelle Barker (2013). “Workplace Bullying, Mobbing and General Harassment: A Review”, **International Journal of Management Reviews**, 15(3), 280-299.
- BREWER**, Margo L. ve diğerleri (2019). “Resilience in Higher Education Students: A Scoping Review”, **Higher Education Research & Development**, 38(6), 1105-1120.
- BRITT**, Thomas W. ve diğerleri (2016). “How Much Do We Really Know About Employee Resilience?”, **Industrial and Organizational Psychology**, 9(2), 378-404.
- BRITTON**, Dana M. (2003). **At Work in the Iron Cage: The Prison as Gendered Organization**. New York: New York University Press.
- BROWN**, Timothy A. (2006). **Confirmatory Factor Analysis for Applied Research**, New York: Guilford Press.
- BURGESS**, John, Lindy Henderson ve Glenda Strachan (2007). “Work and Family Balance Through Equal Employment Opportunity Programmes and Agreement Making in Australia”, **Employee Relations**, 29(4), 415-430.
- BYRON**, Reginald A. ve Vincent J. Roscigno (2014). “Relational Power, Legitimation, and Pregnancy Discrimination”, **Gender & Society**, 28(3), 435-462.
- CAFFO**, Ernesto ve Carlotta Belaise (2003). “Psychological Aspects of Traumatic Injury in Children and Adolescents”, **Child and Adolescent Psychiatric Clinics**, 12(3), 493-535.

- CALOGERO**, Rachel M. ve John T. Jost (2011). “Self-Subjugation Among Women: Exposure to Sexist Ideology, Self-Objectification, and the Protective Function of the Need to Avoid Closure”, **Journal of Personality and Social Psychology**, 100(2), 211-228.
- CAMERON**, Kim S. ve Gretchen M. Spreitzer (2012). **The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship**, New York: Oxford University Press.
- CAMPA**, Blanca (2010). “Critical Resilience, Schooling Processes, and the Academic Success of Mexican Americans in a Community College”, **Hispanic Journal of Behavioral Sciences**, 32(3), 429-455.
- CHARAFEDDINE**, Rawan ve diğerleri (2020). “How Preschoolers Associate Power with Gender in Male-Female Interactions: A Cross-Cultural Investigation”, **Sex Roles**, 83, 453-473.
- CHEN**, Jui-Chen, Colin Silverthorne ve Jung-Yao Hung (2006). “Organization Communication, Job Stress, Organizational Commitment, and Job Performance of Accounting Professionals in Taiwan and America”, **Leadership & Organization Development Journal**, 27(4), 242-249.
- CHEN**, Ruiyuan ve diğerleri (2017). “Do state and foreign ownership affect investment efficiency? Evidence from privatizations”, **Journal of Corporate Finance** 42, 408-421.
- CHO**, Yoonyoung ve diğerleri (2013). “Gender Differences in the Effects of Vocational Training: Constraints on Women and Drop-Out Behavior”, **World Bank Policy Research Working Paper**, 6545.
- CICCHETTI**, Dante (2010). “Resilience Under Conditions of Extreme Stress: A Multilevel Perspective”, **World Psychiatry**, 9(3), 145.
- CIMINELLI**, Gabriele, Cyrille Schweltnus ve Balazs Stadler (2021). “Sticky floors or glass ceilings? The role of human capital, working time flexibility and discrimination in the gender wage gap”, **OECD Economics Department Working Papers**, No: 1668.
- COLE**, Kenneth, Anne Daly ve Anita Mak (2009). “Good for the Soul: The Relationship Between Work, Wellbeing and Psychological Capital”, **The Journal of Socio-Economics**, 38(3), 464-474.
- COLEMAN**, John ve Ann Hagell (2007). “The Nature of Risk and Resilience in Adolescence”, **Adolescence, Risk and Resilience: Against the Odds**, 3, 2-16.
- CONNOR**, Kathryn M. ve Jonathan RT Davidson (2003). “Development of a New Resilience Scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC)”, **Depression and Anxiety**, 18(2), 76-82.

- COOK**, Ellen P., Mary J. Heppner ve Karen M. O'Brien (2005). "Multicultural and Gender Influences in Women's Career Development: An Ecological Perspective", **Journal of Multicultural Counseling and Development**, 33(3), 165-179.
- CORBY**, Susan ve Celia Stanworth (2009). "A Price Worth Paying? Women and Work-Choice, Constraint or Satisficing", **Equal Opportunities International**, 28(2), 162-178.
- COŞAN**, Bilal (2020). **Endüstri 4.0'dan Toplum 5.0'a Teknoloji ve İşsizlik**, Ed. Betül Yılmaz, Çalışma Hayatının Geleceği içinde (ss. 220-222), Ankara: Gazi Kitabevi.
- COUTU**, Diane L. (2002). "How Resilience Works", **Harvard Business Review**, 80(5), 46-56.
- COWEN**, Emory L. ve diğerleri (1992). "Test Comparisons Among Stress-Affected, Stress-Resilient, and Nonclassified Fourth-Through Sixth-Grade Urban Children", **Journal of Community Psychology**, 20(3), 200-214.
- CRAWFORD**, Mary (2003). "Gender and Humor in Social Context", **Journal of Pragmatics**, 35(9), 1413-1430.
- CUADRA**, Dennis Salazar ve Lily Ferrer Famadico (2013). "Male Nursing Students' Emotional Intelligence, Caring Behavior and Resilience", **International Journal of Arts & Sciences**, 6(3), 243.
- CURTIN**, Jennifer (2018). **Women and Trade Unions: A Comparative Perspective**, New York: Routledge.
- ÇELİK**, Muhabbet ve Semra Akar Şahingöz (2018). "İş Yaşamında Cinsiyet Ayrımcılığı: Kadın Aşçılar Örneği", **Journal of Tourism & Gastronomy Studies**, 6(3), (Special), 370-383.
- ÇETİN**, Fatih ve H. Nejat Basım (2011). "Psikolojik Dayanıklılığın İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarındaki Rolü", **İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 13(3), 79-84.
- ÇİÇEN**, Ceylan (2019). **Turizm Sektöründe Kadın İşgücünün Performansının İncelenmesi, Edirne İli Konaklama İşletmeleri Örneği**, Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi.
- ÇOŞKUN**, Recai, Remzi Altunışık ve Engin Yıldırım (2017). **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı**, 8. Baskı, İstanbul: Sakaryabir Kitabevi.
- DALKIRANOĞLU**, Tülin ve Gül Fatma Çetinel (2008). "Konaklama İşletmelerinde Kadın ve Erkek Yöneticilerin Cinsiyet Ayrımcılığına Karşı Tutumlarının

Karşılaştırılması”, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 20, 277-298.

- DARKO**, S., F. C. Mills-Robertson ve Faustina D. Wireko-Manu (2015). Evaluation of Some Hotel Kitchen Staff on Their Knowledge on Food Safety and Kitchen Hygiene in the Kumasi Metropolis. **International Food Research Journal**, 22(6), 2664- 2669.
- DASGUPTA**, Pooja R. (2013). “Volatility of Workload on Employee Performance and Significance of Motivation: IT Sector”, **Science Journal of Business and Management**, 1(1), 1-7.
- DAVENPORT**, Noa, Ruth Distler Schwartz ve G. P. Elliott (2003). **Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz**, Çev. Osman Cem ÖnerToy, Sistem Yayıncılık, İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- DAVIDSON**, Marilyn J. ve Ronald J. Burke (2016). **Women in Management Worldwide: Progress and Prospects-An Overview**, Ed. Ronald J. Burke ve Astrid Richardsen, Women in Management Worldwide içinde (ss. 19-36), 2. Baskı, New York: Routledge.
- DE CLERCQ**, Dirk ve Renato Pereira (2019). “Resilient Employees Are Creative Employees, When the Workplace Forces Them to Be”, **Creativity and Innovation Management**, 28(3), 329-342.
- DE PICCOLI**, Norma ve Chiara Rollero (2010). “Public Involvement in Social and Political Participation Processes: A Gender Perspective”, **Journal of Community & Applied Social Psychology**, 20(3), 167-183.
- DEERY**, Margaret (2008). “Talent Management, Work-Life Balance and Retention Strategies”, **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, 20(7), 792-806.
- DELANY**, Clare ve diğerleri (2015). “Replacing Stressful Challenges with Positive Coping Strategies: A Resilience Program for Clinical Placement Learning”, **Advances in Health Sciences Education**, 20, 1303-1324.
- DERMOL**, Valerij ve Tomaž Čater (2013). “The Influence of Training and Training Transfer Factors on Organisational Learning and Performance”, **Personnel Review**, 42(3), 324-348.
- DEWATRIPONT**, Mathias ve Jean Tirole (2005). “Modes of Communication” **Journal of Political Economy** 113(6), 1217-1238.
- DIAMANTIDIS**, Anastasios D. ve Prodromos Chatzoglou (2019). “Factors Affecting Employee Performance: An Empirical Approach”, **International Journal of Productivity and Performance Management**, 68(1), 171-193.

- DIWAKAR**, Nikita ve Tauffiqu Ahamad (2015). "Skills Development of Women Through Vocational Training", **International Message of Applied Research**, 1, 79-83.
- DOĞAN**, Muhsin ve Halim Tatlı (2010). "İşgücü Verimliliğini Etkileyen Faktörler: Bingöl Devlet Hastanesinde Hemşireler Üzerine Bir Uygulama", **Verimlilik Dergisi**, 4(9), 1-22.
- DRUCKER**, Peter. F. (2018). **The New Productivity Challenge**, Ed. Brent D. Ruben, Quality in Higher Education içinde (ss. 37-46), New York: Routledge.
- DRUCKMAN**, Charlotte (2010). "Why Are There No Great Women Chefs?", **Gastronomica**, 10(1), 24-31.
- DRUCKMAN**, James N. ve Toby Bolsen (2011). "Framing, Motivated Reasoning, and Opinions About Emergent Technologies", **Journal of Communication**, 61(4), 659-688.
- EAGLY**, Alice H. ve Mary E. Kite (1987). "Are Stereotypes of Nationalities Applied to Both Women and Men?", **Journal of Personality and Social Psychology**, 53(3), 451-462.
- EAGLY**, Alice H. ve Steven J. Karau (2002). "Role Congruity Theory of Prejudice Toward Female Leaders", **Psychological Review**, 109(3), 573-598.
- EAGLY**, Alice H. ve Wendy Wood (2012). **Social Role Theory**, Ed. Paul A. M. Van Lange, Arie W. Kruglanski ve E. Tory Higgins, Handbook of Theories of Social Psychology içinde (ss.458-476), London: SAGE Publications.
- EANPC**, European Association of National Productivity Centres (2008). **Latest Concepts and Approaches of Productivity Improvement**, www.eanpc.org/eanpc_hamburg_200804.html, (14/08/2022).
- EARVOLINO-RAMIREZ**, Marie (2007). "Resilience: A Concept Analysis", **Nursing Forum**, 42(2), 73-82.
- ELLER**, Cynthia (2005). "The Feminist Appropriation of Matriarchal Myth in the 19th and 20th Centuries", **History Compass**, 3(1), 1-10.
- ELSHAER**, Ibrahim ve diğerleri (2021). "The Impact of Women's Empowerment on Sustainable Tourism Development: Mediating Role of Tourism Involvement", **Tourism Management Perspectives**, 38, 100815.
- ENGLAND**, Paula (2016). "Sometimes the Social Becomes Personal: Gender, Class, and Sexualities", **American Sociological Review**, 81(1), 4-28.
- ERCAN**, İlker ve İsmet Kan (2004). "Ölçeklerde Güvenirlilik ve Geçerlik", **Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi**, 30(3), 211-216.

- ERKUTLU**, Hakan (2012). "The Impact of Organizational Culture on the Relationship Between Shared Leadership and Team Proactivity", **Team Performance Management: An International Journal**, 18(1), 102-119.
- FARIDI**, Muhammad Zahir, Imran Sharif Chaudhry ve Mumtaz Anwar (2009). "The Socio-Economic and Demographic Determinants of Women Work Participation in Pakistan: Evidence From Bahawalpur District", **South Asian Studies**, 24(2), 353-369.
- FISKE**, Susan T. ve diğerleri (2002). "A Model of (Often Mixed) Stereotype Content: Competence and Warmth Respectively Follow From Perceived Status and Competition", **Journal of Personality and Social Psychology**, 82(6), 878-902.
- FLEETWOOD**, Steve ve Susan Durbin (2010). "Gender in Equality in Employment: Editors' Introduction, Equality" **Diversity and Inclusion: An International Journal**, 29(3), 221-238.
- FLETCHER**, David ve Mustafa Sarkar (2012). "A Grounded Theory of Psychological Resilience in Olympic Champions", **Psychology of Sport and Exercise**, 13(5), 669-678.
- FLINCHBAUGH**, Carol, Matthew T. Luth ve Pingshu Li (2015). "A Challenge or a Hindrance? Understanding the Effects of Stressors and Thriving on Life Satisfaction", **International Journal of Stress Management**, 22(4), 323-345.
- FLORES**, Lisa Y. ve diğerleri (2021). "Critical Contributions to Scholarship on Women and Work: Celebrating 50 Years of Progress and Looking Ahead to a New Decade", **Journal of Vocational Behavior**, 126, 103490.
- FRASER**, Mark W. (1997). **Risk and Resilience in Childhood: An Ecological Perspective**. Washington, DC: National Association of Social Workers Press.
- FRASER**, Mark W., Laura D. Kirby ve Paul R. Smokowski (2004). "Risk and Resilience in Childhood", **Risk and Resilience in Childhood: An Ecological Perspective**, 2, 13-66.
- FUENTES**, Marisa J. (2016). **Dispossessed Lives: Enslaved Women, Violence, and the Archive**, Philadelphia: University of Pennsylvania Press.
- FUNGAIZENGENI**, Dorothy Monica ve Nelson Zengeni (2013). "The Absence of Females in Executive Chef Position in Zimbabwean Hotels: Case of Rainbow Tourism Group (RTG)", **Australian Journal of Business and Management Research**, 3(10), 1-18.
- GARCÍA-HENCHE**, Blanca ve Pedro Cuesta-Valiño (2022). "The Increasing Visibility of Women in Gastronomy", **International Journal of Gastronomy and Food Science**, 30, 100589.

- GARCÍA-SÁNCHEZ**, Isabel-María, Lázaro Rodríguez-Ariza ve María-del-Carmen Granada-Abarzuza (2021). “The Influence of Female Directors and Institutional Pressures on Corporate Social Responsibility in Family Firms in Latin America”, **Journal of Risk and Financial Management**, 14(1), 1-20.
- GERDING**, Ashton ve Nancy Signorielli (2014). “Gender Roles in Tween Television Programming: A Content Analysis of Two Genres”, **Sex Roles**, 70, 43-56.
- GHOSH**, Dipankar ve Lori Olsen (2009). “Environmental Uncertainty and Managers’ Use of Discretionary Accruals”, **Accounting, Organizations and Society**, 34(2), 188-205.
- GINN**, Jay, Debra Street ve Sara Arber (2011). **Women’s Pension Outlook: Variations Among Liberal Welfare States**, Ed. Jay Ginn, Debra Street ve Sara Arber, Women, Work and Pensions International issues and prospects içinde (ss. 216-235), Philadelphia: University of Pennsylvania Press.
- GIOUSMPASOGLOU**, Charalampos, Lorraine Brown ve John Cooper (2018). “Alcohol and Other Drug Use in Michelin-Starred Kitchen Brigades”, **International Journal of Hospitality Management**, 70, 59-65.
- GIZIR**, Cem. (2007). “Psikolojik Sağlık, Risk Faktörleri ve Koruyucu Faktörler Üzerine Bir Derleme Çalışması”, **Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal**, 3(28), 113-128.
- GLASS**, Christy ve Alison Cook (2016). “Leading at the Top: Understanding Women's Challenges Above the Glass Ceiling”, **The Leadership Quarterly**, 27(1), 51-63.
- GLICK**, Peter ve Susan T. Fiske (1996). “The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating Hostile and Benevolent Sexism”, **Journal of Personality and Social Psychology**, 70(3), 491-512.
- GOMARIZ**, M. Fuensanta Cutillas ve Juan Pedro Sánchez Ballesta (2014). “Financial Reporting Quality, Debt Maturity and Investment Efficiency”, **Journal of Banking & Finance**, 40, 494-506.
- GORDON**, Edmund W. ve Lauren Dohee Song (1994). **Variations in the Experience of Resilience**, Ed. Wang, Margaret C. ve Edmund W. Gordon, Educational Resilience in Inner-City America: Challenges and Prospects içinde (ss. 27-44). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- GRANT**, Adam M. ve Susan J. Ashford (2008). “The Dynamics of Proactivity at Work”, **Research in Organizational Behavior**, 28, 3-34.
- GREENE**, Roberta Rubin ve Ann P. Conrad (2002). **Basic Assumptions and Terms**, Ed. Roberta Rubin Greene, Resiliency: An Integrated Approach to Practice, Policy, and Research içinde (ss. 29-62), Washington, DC: National Association of Social Workers Press.

- GREGORY**, Raymond F. (2003). **Women and Workplace Discrimination: Overcoming Barriers to Gender Equality**, London: Rutgers University Press.
- GRYBAITE**, Virginija (2006). "Analysis of Theoretical Approaches to Gender Pay Gap", **Journal of Business Economics and Management**, 7(2), 85-91.
- GRYNA**, Frank M., Richard CH Chua ve Joseph A. DeFeo. (2007). **Juran's Quality Planning and Analysis for Enterprise Quality**, 5. Baskı, Boston, MA: McGraw-Hill.
- GUPTA**, Deepika ve Priyanka Shukla (2018). "Role of Psychological Capital on Subjective Well-Being Among Private Sector Female Employees", **Indian Journal of Health and Wellbeing**, 9(5), 740-744.
- GUPTA**, Dipali ve Juhi Garg (2020). "Sexual Harassment at Workplace", **International Journal of Legal Science and Innovation**, 2(1), 190-221.
- GUZELLER**, Cem Oktay ve Nuri Celiker (2020). "Examining the Relationship Between Organizational Commitment and Turnover Intention Via a Meta-Analysis", **International Journal of Culture, Tourism and Hospitality Research**, 14(1), 102-120.
- GUZURA**, Tobias (2017). An Overview of Issues and Concepts in Gender Mainstreaming, **Afro Asian Journal of Social Sciences**, 8(1), 1-21.
- GÜZEL**, Berrin (2009). **Kadın Çalışanların Kariyer Engellerinin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama**, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi.
- HADDAJI**, Majd, Jose Albors-Garrigós ve Purificación García-Segovia (2017a). "Women Chefs' Access Barriers to Michelin Stars: A Case-Study Based Approach", **Journal of Culinary Science & Technology**, 15(4), 320-338.
- HADDAJI**, Majd, Jose Albors-Garrigós ve Purificación García-Segovia (2017b). "Women Chefs' Experience: Kitchen Barriers and Success Factors", **International Journal of Gastronomy and Food Science**, 9, 49-54.
- HALL**, Douglas T. ve Judith Richter (1988). "Balancing Work Life and Home Life: What Can Organizations Do to Help?", **Academy of Management Perspectives**, 2(3), 213-223.
- HANCOCK**, Julie I. ve diğerleri (2013). "Meta-Analytic Review of Employee Turnover as a Predictor of Firm Performance", **Journal of Management**, 39(3), 573-603.
- HANKIN**, Harriet (2004). **New Workforce: Five Sweeping Trends That Will Shape Your Company's Future**, Saranac Lake, NY: Amacom.

- HANSFORD**, Emily (2011). **The Role of Social Support Systems in the Advancement of Professional Chefs**, Yüksek Lisans Tezi, Georgia State University.
- HARALAMBOS**, Michael ve Robin M. Heald (2004). **Sociology: Themes and Perspectives**, London: Collins Educational.
- HARFORD**, Jarrad, Mark Humphery-Jenner ve Ronan Powell (2012). “The Sources of Value Destruction in Acquisitions by Entrenched Managers”, **Journal Of Financial Economics**, 106(2), 247-261.
- HARRIS**, Deborah A. ve Patti Giuffre (2010a). **Not One of the Guys: Women Chefs Redefining Gender in the Culinary Industry**, Ed. Christine L. Williams ve Kirsten Dellinger, Gender and Sexuality in the Workplace içinde (ss. 59-81). West Yorkshire: Emerald Group Publishing Limited.
- HARRIS**, Deborah A. ve Patti Giuffre (2010b). “The Price You Pay: How Female Professional Chefs Negotiate Work and Family”, **Gender Issues**, 27(1-2), 27-52.
- HARRIS**, Deborah A. ve Patti Giuffre (2015). **Taking the Heat: Women Chefs and Gender Inequality in the Professional Kitchen**, London: Rutgers University Press.
- HARTLEY**, Michael T. (2013). “Investigating the Relationship of Resilience to Academic Persistence in College Students with Mental Health Issues”, **Rehabilitation Counseling Bulletin** 56(4), 240-250.
- HEFFERON**, Kate, Ilone Boniwell (2014). **Positive Psychology: Theory, Research and Applications**, New York: Mc Graw Hill.
- HEILMAN**, Madeline E. (2001). “Description and Prescription: How Gender Stereotypes Prevent Women's Ascent Up the Organizational Ladder”, **Journal Of Social Issues**, 57(4), 657-674.
- HEILMAN**, Madeline E. ve Michelle C. Haynes (2005). “No Credit Where Credit is Due: Attributional Rationalization of Women's Success in Male-Female Teams”, **Journal of Applied Psychology**, 90(5), 905-916
- HEILMAN**, Madeline E. ve Suzette Caleo (2018). **Gender Discrimination in the Workplace**, (2018). Ed. Adrienne J. Colella ve Eden B. King, The Oxford Handbook of Workplace Discrimination içinde (ss. 73–88). New York: Oxford University Press.
- HERKES**, Ellen ve Guy Redden (2017). “Misterchef? Cooks, Chefs and Gender in Masterchef Australia”, **Open Cultural Studies**, 1(1), 125-139.
- HERRMAN**, Helen ve diğerleri (2011). “What is Resilience”, **The Canadian Journal of Psychiatry**, 56(3), 258-283.

- HIRSCH**, Boris (2016). "Gender wage discrimination", **IZA World of Labor**.
- HIZ**, Gülay, Aslı Karataş ve Ferah Öztekin Uluksar (2015). "Konaklama İşletmelerinde Mutfakta İstihdam Edilenlerin Tükenmişlik Sendromu: Marmaris Örneği", **Ekonomi ve Yöntem Araştırmaları Dergisi**, 4(2), 7-30.
- HJALAGER**, Anne-Mette ve Steen Andersen (2001). "Tourism Employment: Contingent Work or Professional Career?", **Employee Relations**, 23(2), 115-129.
- HJEMDAL**, Odin ve diğerleri (2006). "A New Scale for Adolescent Resilience: Grasping the Central Protective Resources Behind Healthy Development", **Measurement and Evaluation in Counseling and Development**, 39(2), 84-96.
- HODLIFFE**, Morgana (2014). **The Development and Validation of the Employee Resilience Scale (EmpRes): The Conceptualisation of a New Model**, Yüksek Lisans Tezi, Canterbury Üniversitesi.
- HOGH**, Annie, Eva G. Mikkelsen ve Ase Marie Hansen (2011). **Individual Consequences of Workplace Bullying/Mobbing**, Ed. Stale Einarsen, Helge Hoel ve Dieter Zapf, *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice* içinde (ss. 107-128), 2. Baskı, Boca Raton, FL: CRC Press.
- HOLLIFIELD**, Scott, Ioan Petroman ve Cornelia Petroman (2009). **Hotel Terminology: An Etymological Approach**, Ed. Georgeta Rață, *Language Education Today: Between Theory and Practice* içinde (ss. 139-146), Newcastle: Cambridge Scholars Publishing.
- HOONAKKER**, Peter ve diğerleri (2004). **Shortage of Skilled Workers and High Turnover in the Information Technology Workforce: What Are the Possibilities for Retention?**, Ed. H.M. Khalid, M.G. Helander, A.W. Yeo, *Work with Computing Systems* içinde (ss. 132-137), Kuala Lumpur: Damai Sciences.
- HUANG**, Jie-Tsuen (2015). "Hardiness, Perceived Employability, and Career Decision Self-Efficacy Among Taiwanese College Students", **Journal of Career Development**, 42(4), 311-324.
- HUDSON**, Pat (2014). **The Industrial Revolution**, London: Bloomsbury Publishing.
- HUNTER**, Laura A. ve Erin Leahey (2010). "Parenting and Research Productivity: New Evidence and Methods", **Social Studies of Science**, 40(3), 433-451.
- HUSELID**, Mark A. (1995). "The Impact of Human Resource Management Practices on Turnover, Productivity, and Corporate Financial Performance", **Academy of Management Journal**, 38(3), 635-672.

- HUSSAIN**, Akmal (2020). “Building a Human Economy to Overcome Underdevelopment: A Strategy of Sustained Growth and Economic Independence”, **Strategic Thought**, 2, 58-79.
- ILIUTA**, Luminita. (2013). “Change Management: Concepts and Best Practices”, **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, 81, 56-60.
- ILO**, International Labour Organization (2010). **Compliance with Labour Legislation: Its Efficacy and Efficiency**, https://www.ilo.org/global/topics/labour-administration-inspection/resources-library/publications/WCMS_140685/lang--en/index.htm, (14/08/2022).
- ISLAM**, Rafikul ve Ahmad Zaki Hj Ismail (2008). “Employee Motivation: A Malaysian Perspective”, **International Journal of Commerce and Management**, 18(4), 344-362.
- İSLAMOĞLU**, Ahmet H. (2003). **Bilimsel Araştırma Yöntemleri**, İstanbul: Beta Basım.
- İSLAMOĞLU**, Ahmet Hamdi ve Ümit Alnıaçık (2014). **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri (SPSS Uygulamalı)**, 4. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- JAMEBOZORGI**, Majid Heidari ve diğerleri (2022). “Nurses Burnout, Resilience, and Its Association with Socio-Demographic Factors During COVID-19 Pandemic”, **Frontiers in Psychiatry**, 12, 1-7.
- JAWORSKI**, Taylor (2014). “You're in the Army Now: The Impact of World War II on Women's Education, Work, and Family”, **The Journal of Economic History**, 74(1), 169-195.
- JENSEN**, Jaclyn M. ve Jana L. Raver (2021). “A Policy Capturing Investigation of Bystander Decisions to Intervene Against Workplace Incivility”, **Journal of Business and Psychology**, 36, 883-901.
- JOHNSON**, Casey Rebecca (2020). “Mansplaining and Illocutionary Force”, **Feminist Philosophy Quarterly**, 6(4), 1-21.
- JUDGE**, Timothy A. ve Daniel M. Cable (2011). “When It Comes to Pay, Do the Thin Win? The Effect of Weight on Pay for Men and Women”, **Journal of Applied Psychology**, 96(1), 95-112.
- KAHYA**, Emin ve Olcay Polat (2007). “Bir İşletmenin Mekanik İşler Atölyesi'nde Oranlarla İş Gücü Verimlilik Yönetim Sistemi (WPMR) Tasarımı”, **Verimlilik Dergisi**, 2, 9-36.
- KALANTARI**, Behrooz (2012). “The Influence of Social Values and Childhood Socialization on Occupational Gender Segregation and Wage Disparity”, **Public Personnel Management**, 41(2), 241-255.

- KALAYCI**, Şeref (2009). **SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri**. 5. Baskı, Ankara: Asil Yayın.
- KALEMCI TÜZÜN**, İpek, Fatih Çetin ve H. Nejat Basım (2014). “The Role of Psychological Capital and Supportive Organizational Practices in the Turnover Process”, **METU Studies in Development**, 41, 85-103.
- KANG**, Jingoo ve diğerleri (2019). “Gender Study on the Relationships Between Science Interest and Future Career Perspectives”, **International Journal of Science Education**, 41(1), 80-101.
- KARAMAN**, Abdullah (2016). **Otel İşletmeciliği**, Konya: Eğitim Yayınevi.
- KAUR**, Parampreet, Jill Stoltzfus ve Vikas Yellapu (2018). “Descriptive Statistics”, **International Journal of Academic Medicine**, 4(1), 60-63.
- KAYAR**, Mahmut (2012). **Üretim ve Verimlilik**, Bursa: Ekin Yayınevi.
- KEASHLY**, Loreleigh (2021). “Workplace Bullying, Mobbing and Harassment in Academe: Faculty Experience”, **Special Topics and Particular Occupations, Professions and Sectors**, 221-297.
- KESKİN**, Emine ve İsmail Kızılırmak (2020). “Mutfak Departmanında Çalışan Kadınlar: Cinsiyet Ayrımcılığı Üzerine Bir Araştırma”, **Journal of International Social Research**, 13(69), 1210-1218.
- KESSELMAN**, Amy (2016). **Fleeting Opportunities: Women Shipyard Workers in Portland and Vancouver During World War II and Reconversion**, New York: State University of New York Press.
- KILIÇ**, Gonca ve Yüksel Öztürk (2009). “Kariyer Yönetimi: Beş Yıldızlı Otellerde Bir Uygulama”, **Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi**, 20(1), 45-60.
- KILIÇ**, Hüseyin, (1998). **Kadının Batı Serüveni-2**, Ankara: Art Yayınları.
- KIM**, Sung-youn, Charles S. Taber ve Milton Lodge (2010). “A Computational Model of the Citizen as Motivated Reasoner: Modeling the Dynamics of the 2000 Presidential Election”, **Political Behavior**, 32, 1-28.
- KIM**, Taegoo Terry, Osman M. Karatepe ve Gyehee Lee (2018). “Psychological Contract Breach and Service Innovation Behavior: Psychological Capital as a Mediator”, **Service Business**, 12, 305-329.
- KIRTON**, Gill (2006). **The Making of Women Trade Unionists**, Burlington: Ashgate Publishing.
- KLOHNEN**, Eva C. (1996). “Conceptual Analysis and Measurement of the Construct of Ego-Resiliency”, **Journal of Personality and Social Psychology**, 70(5), 1067-1079.

- KNOUSE**, Stephen B. (2005). “The Future of Human Resource Management: 64 Thought Leaders Explore the Critical HR Issues of Today and Tomorrow”, **Personnel Psychology**, 58(4), 1089-1092.
- KOBU**, Bülent. (2006). **Üretim Yönetimi**, 13, Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım.
- KOCACIK**, Faruk ve Veda B. Gökkaya (2005). “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”, **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 6(1), 195-219.
- KONKOL**, Stephanie M. (2013). **Someone's in the Kitchen, Where's Dinah? Gendered Dimensions of the Professional Culinary World**, DePaul University, College of Education Theses and Dissertations.
- KORETZ**, Ronald L. (1995). **Organizational Productivity: Its Measurement and Improvement**, New York: Sage Publications.
- KORKMAZ-DURMUŞ**, Ümran (2015). **Mobbingin Çalışan Verimliliği Üzerindeki Etkileri: Sakarya İmalat Sanayisinde Bir Araştırma**, Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi.
- KOWALSKI**, Tina HP ve Wendy Loretto (2017). “Well-being and HRM in the Changing Workplace”, **The International Journal of Human Resource Management**, 28(16), 2229-2255.
- KRETSCHMER**, Tobias, “Information and Communication Technologies and Productivity Growth: A Survey of the Literature”, **OECD Digital Economy Papers**, 195, 1-27.
- KUNTZ**, Joana R., Katharina Näswall ve Sanna Malinen (2016). “Resilient Employees in Resilient Organizations: Flourishing Beyond Adversity”, **Industrial and Organizational Psychology**, 9(2), 456-462.
- KUNZE**, Astrid (2018). **The Gender Wage Gap in Developed Countries**, Ed. Susan L. Averett, Laura M. Argys ve Saul D. Hoffman, The Oxford Handbook of Women and the Economy içinde (ss. 369-394), New York: Oxford University Press.
- KURNAZ**, Alper ve Sila Kurtuluş ve Burhan Kılıç (2018). “Evaluation of Women Chefs in Professional Kitchens”, **Journal of Tourism and Gastronomy Studies**, 6(3), 119-132.
- KURNAZ**, Mehmet Altan ve Nevzat Yiğit (2010). “Fizik Tutum Ölçeği: Geliştirilmesi, Geçerliliği ve Güvenirliği”, **Necatibey Eğitim Fakültesi Elektronik Fen ve Matematik Eğitimi Dergisi**, 4(1), 29- 49.
- LAKSHMI**, Nambakkat ve V. Sai Prasanth (2018). “A Study on Work-Life Balance in Working Women”, **International Journal of Advanced Multidisciplinary Scientific Research**, 1(7), 76-88.

- LAMBERT**, Susan J. (1990). "Processes Linking Work and Family: A Critical Review and Research Agenda", **Human Relations**, 43(3), 239-257.
- LARSON**, Milan ve Fred Luthans (2006). "Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes", **Journal of Leadership & Organizational Studies**, 13(2), 75-92.
- LAWRENCE**, Elizabeth (2016). **Gender and Trade Unions**, New York: Routledge.
- LAZEAR**, Edward P. (2000). "Performance Pay and Productivity", **American Economic Review**, 90(5), 1346-1361.
- LEE**, Richard Borshay (1979). **The! Kung San: Men, Women and Work in a Foraging Society**, New York: Cambridge University Press.
- LENGER**, Aykut (1997). "Verimlilik Kavramında Sorunsaldan Çıkış veya Yeni Bir Kargaşaya Doğru İlk Adım Denemesi", **Verimlilik Dergisi**, (4), 25-32.
- LESLIE**, Lisa, Patricia Dahm ve Colleen Flaherty Manchester (2015). **Family Responsibilities and Career Outcomes: Discriminatory and Nondiscriminatory Explanations**, Ed. Adrienne J. Colella ve Eden B. King, The Oxford Handbook of Workplace Discrimination içinde (ss. 197-214), New York: Oxford University Press.
- LEVINE**, John M. ve Richard L. Moreland (1998). **Small Groups**, Ed. Daniel Todd Gilbert, Susan T. Fiske ve Gardner Lindzey, The handbook of social psychology içinde (ss. 415-469), 4. Baskı, New York: McGraw-Hill.
- LI**, Ming-hui ve Yan Yang (2016). "A Cross-Cultural Study on a Resilience-Stress Path Model for College Students", **Journal of Counseling & Development**, 94(3), 319-332.
- LINLEY**, P. Alex ve diğerleri (2006). "Positive Psychology: Past, Present, and (Possible) Future", **The Journal of Positive Psychology**, 1(1), 3-16.
- LOICHINGER**, Elke ve Yen-hsin Alice Cheng (2018). "Feminising the Workforce in Ageing East Asia? The Potential of Skilled Female Labour in Four Advanced Economies", **Journal of Population Research**, 35, 187-215.
- LUTHANS**, Fred (2002). "Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths", **Academy of Management Perspectives**, 16(1), 57-72.
- LUTHANS**, Fred ve Carolyn M. Youssef (2004). "Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage", **Organizational Dynamics**, 33(2), 143-160.
- LUTHANS**, Fred ve Carolyn M. Youssef (2007). "Emerging Positive Organizational Behavior", **Journal of Management**, 33(3), 321-349.

- LUTHANS**, Fred ve Carolyn M. Youssef-Morgan (2017). "Psychological Capital: An Evidence-Based Positive Approach", **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**, 4, 339-366.
- LUTHANS**, Fred, Carolyn M. Youssef ve Bruce J. Avolio (2007). **Psychological Capital**, New York: Oxford University Press.
- LUTHANS**, Fred, Carolyn M. Youssef ve Bruce J. Avolio (2015). **Psychological Capital and Beyond**, New York: Oxford University Press.
- LUTHANS**, Fred, Kyle W. Luthans ve Brett C. Luthans (2004). "Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital", **Business Horizons**, 47(1), 45-50.
- LUTHAR**, Suniya S., Dante Cicchetti ve Bronwyn Becker (2000). "The Construct of Resilience: A Critical Evaluation and Guidelines for Future Work", **Child Development**, 71(3), 543-562.
- LUTHAR**, Suniya S., Jeanette A. Sawyer, and Pamela J. Brown (2006). "Conceptual Issues in Studies of Resilience: Past, Present, and Future Research", **Annals of the New York Academy of Sciences**, 1094(1), 105-115.
- LYNESS**, Karen S. ve Madeline E. Heilman (2006). "When Fit is Fundamental: Performance Evaluations and Promotions of Upper-Level Female and Male Managers", **Journal of Applied Psychology**, 91(4), 777-785.
- MADDI**, Salvatore R. ve diğerleri (2009). "Hardiness Training Facilitates Performance in College", **The Journal of Positive Psychology**, 4(6), 566-577.
- MALOS**, Stan (2007). "Appearance-Based Sex Discrimination and Stereotyping in the Workplace: Whose Conduct Should We Regulate?", **Employee Responsibilities and Rights Journal**, 19, 95-111.
- MALTZ**, Daniel N. ve Ruth A. Borker (2018). **A Cultural Approach to Male-Female Miscommunication**, Ed. Donald Brenneis ve Ronald K.S. Macaulay, The Matrix of Language içinde (ss. 81-98). New York: Routledge.
- MANDLECO**, Barbara L. (2000). "An Organizational Framework for Conceptualizing Resilience in Children", **Journal of Child and Adolescent Psychiatric Nursing**, 13(3), 99-112.
- MAO**, Yan ve diğerleri (2021). "Effects of Tourism CSR on Employee Psychological Capital in the COVID-19 Crisis: From the Perspective of Conservation of Resources Theory", **Current Issues in Tourism**, 24(19), 2716-2734.
- MARDİN**, Nur Bekata (2000). **Sağlık Sektöründe Kadın**, Ankara: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü.

- MARINOVA**, Jivka (2003). "Gender Stereotypes and the Socialization Process", **Expert Group Meeting on the Role of Men and Boys in Achieving Gender Equality**.
- MARTIN**, Phiona ve Antoni Barnard (2013). "The Experience of Women in Male-Dominated Occupations: A Constructivist Grounded Theory Inquiry", **SA Journal of Industrial Psychology**, 39(2), 1-12.
- MARTINEK**, Thomas J. ve Donald R. Hellison (1997). "Fostering Resiliency in Underserved Youth Through Physical Activity", **Quest**, 49(1), 34-49.
- MARTINS**, Luis L., Kimberly A. Eddleston ve John F. Veiga (2002). "Moderators of the Relationship Between Work-Family Conflict and Career Satisfaction", **Academy of Management Journal**, 45(2), 399-409.
- MASLOW**, Abraham H. (1954). **Motivation and Personality**, New York: Prabhat Books.
- MASON**, Karen Oppenheim (1997). **Gender and Demographic Change: What Do We Know?**, Ed. Jones, Gavin W. ve diğerleri, The Continuing Demographic Transition içinde (ss. 158-182), Oxford: Clarendon Press.
- MASTEN**, Ann S. (1994). Resilience in Individual Development: Successful Adaptation Despite Risk and Adversity, Ed. Margaret C Wang ve Edmund W. Gordon, Educational Resilience in Inner-City America içinde (ss. 3-25), New York: Routledge.
- MASTEN**, Ann S. ve J. Douglas Coatsworth (1998). "The Development of Competence in Favorable and Unfavorable Environments: Lessons from Research on Successful Children", **American Psychologist**, 53(2), 205-220.
- MASTEN**, Ann S. ve Karin M. Best (1990). "Resilience and Development: Contributions from the Study of Children Who Overcome Adversity", **Development and Psychopathology**, 2(4), 425-444.
- MCDONALD**, Paula (2012). "Workplace Sexual Harassment 30 Years on: A Review of the Literature", **International Journal of Management Reviews**, 14(1), 1-17.
- MCDONALD**, Paula, Sara Charlesworth ve Tina Graham (2015). "Developing a Framework of Effective Prevention and Response Strategies in Workplace Sexual Harassment", **Asia Pacific Journal of Human Resources**, 53(1), 41-58.
- MCDONALD**, Peter (2000). "Gender Equity in Theories of Fertility Transition", **Population and Development Review**, 26(3), 427-439.
- MCGINLEY**, Ann C. (2018). "Gender, Law, and Culture in the Legal Workplace: A Chilean Case Study", **Arizona Law Review**, 60(3), 675-751.

- MCGRAW**, Kathleen M. (2003). **Political Impressions: Formation and Management**, Oxford Handbook of Political Psychology içinde. Ed. Leonie Huddy, David O. Sears ve Jack S. Levy, New York: Oxford University Press.
- MCINTOSH**, Alison, Candice Harris ve Warren Goodsir (2020). "Media Images and the Gendered Representation of Chefs", **Research in Hospitality Management**, 10(1), 1-6.
- MD-SIDIN**, Samsinar, Murali Sambasivan ve Izhairi Ismail (2010). "Relationship Between Work-Family Conflict and Quality of Life: An Investigation into the Role of Social Support", **Journal of Managerial Psychology**, 25(1), 58-81.
- MILKMAN**, Ruth (2013). **Women, Work, and Protest: A Century of US Women's Labor History**, New York: Routledge.
- MILLER**, Jill (2016). "The Well-being and Productivity Link: A Significant Opportunity for Research-Into-Practice", **Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance**, 3(3), 289-311.
- MILLER**, Kevin ve Deborah J. Vagins (2018). **The Simple Truth About the Gender Pay Gap**, Washington DC: American Association of University Women.
- MILLS**, Melinda (2010). "Gender Roles, Gender (in) Equality and Fertility: An Empirical Test of Five Gender Equity Indices", **Canadian Studies in Population**, 37(3-4), 445-474.
- MISDAWITA**, Misdawita ve Bunga Chintia Utami (2022). "Analysis of Factors Affecting the Income of Working Women", **International Journal of Management and Business Applied**, 1(2), 124-130.
- MIYAKE**, Dario I. (2015). **Human Capital KPIS & Scorecard Measures**, <https://www.scribd.com/document/.../33-Human-Capital-KPIS-Scorecard-Measures>, (18/10/2022).
- MOGHADAM**, Valentine M., Suzanne Franzway ve Mary Margaret Fonow (2011). **Making Globalization Work for Women: The Role of Social Rights and Trade Union Leadership**, New York: State University of New York Press.
- MOTROI**, Alla (2017). **Verimlilik Ölçümü ve Veri Zarflama Yöntemi ile Bir Uygulama**, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi.
- MOZURKEWICH**, Ellen (2020). "Working Conditions and Pregnancy Outcomes: An Updated Appraisal of the Evidence", **American Journal of Obstetrics & Gynecology**, 222(3), 201-203.
- NAEMI**, Bobby ve diğerleri (2014). "Examining the Workforce™ Assessment for Job Fit and Core Capabilities of FACETS™", **ETS Research Report Series**, 2, 1-43.

- NAKİP**, Mahir (2006). **Pazarlama Araştırmaları Teknikler ve SPSS Destekli Uygulamalar**, 2. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- NÄSWALL**, Katharina ve diğerleri (2015). “Employee Resilience Scale (Empres) Measurement Properties”, **Resilient Organizations Research Programme: Christchurch, New Zealand**, 1-4.
- NEWMAN**, Alexander ve diğerleri (2014). “Psychological Capital: A Review and Synthesis”, **Journal of Organizational Behavior**, 35(1), 120-138.
- NEWSTROM**, John W. ve Lester R. Bittel (2002). **Supervision**, 8. Baskı, New York, NY: McGraw-Hill.
- NOAH**, Yusuf (2008). “A Study of Worker Participation in Management Decision Making Within Selected Establishments in Lagos, Nigeria”, **Journal of Social Sciences**, 17(1), 31-39.
- NORMAN**, Steven M. ve diğerleri (2010). “The Interactive Effects of Psychological Capital and Organizational Identity on Employee Organizational Citizenship and Deviance Behaviors”, **Journal of Leadership & Organizational Studies**, 17(4), 380-391.
- ODABAŞI**, Mesut (1997). **Verimlilik Diye Diye Söyleşiler**, Ankara: MPM Yayınları.
- OECD**, The Organisation for Economic Co-operation and Development (2015). **Material Resources, Productivity and the Environment**, <https://www.oecd.org/publications/material-resources-productivity-and-the-environment-9789264190504-en.htm>, (14/08/2022).
- OGUNGBAMILA**, Bolanle, Kelechi A. Ogobuchi ve Adepeju Ogungbamila (2019). “Resilience, Emotional Intelligence and Burnout in Hotel Employees”, **Journal of Organisation and Human Behaviour**, 8(2-3), 44-55.
- OKTAY**, Serdar (2018). **Gastronomi Bilimine Giriş**, İstanbul: Der Yayıncılık.
- ONES**, Deniz S., Chockalingam Viswesvaran ve Angelika D. Reiss (1996). “Role of Social Desirability in Personality Testing for Personnel Selection: The Red Herring”, **Journal of Applied Psychology**, 81(6), 660-679.
- ONWUEGBUZIE**, Anthony J. ve Kathleen MT Collins (2007). “A Typology of Mixed Methods Sampling Designs in Social Science Research”, **Qualitative Report**, 12(2), 281-316.
- ORIDO**, Charles (2017). “Attracting and Retaining Female Chefs”, **Hospitality Insights**, 1(1), 9-10.
- OZAKI**, Reiko ve Melanie D. Otis (2017). “Gender Equality, Patriarchal Cultural Norms, and Perpetration of Intimate Partner Violence: Comparison of Male

University Students in Asian and European Cultural Contexts”, **Violence Against Women**, 23(9), 1076-1099.

ÖNDER, Nurcan. (2013). “Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü”, **Çalışma Dünyası Dergisi**, 1(1), 35-61.

ÖZ, Fatma ve Emel Bahadır Yılmaz (2009). “Ruh Sağlığının Korunmasında Önemli Bir Kavram: Psikolojik Sağlamlık”, **Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi**, 16(3), 82-89.

ÖZDAMAR, Kazım (2003). **Modern Bilimsel Araştırma Yöntemleri**, Eskişehir: Kaan Kitabevi.

ÖZKAN, Gizem (2021). **Covid-19 Pandemi Sürecinde İşlevselliği Korumada Önemli Bir Kavram: Psikolojik Dayanıklılık**, Ed. Abidin Ö, Sosyal Hizmet içinde (ss. 6-20), Ankara: Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Yayını.

PANDOLFELLI, Lauren, Ruth Meinzen-Dick ve Stephan Dohrn (2008). “Gender and Collective Action: Motivations, Effectiveness and Impact”, **Journal of International Development: The Journal of the Development Studies Association**, 20(1), 1-11.

PAUL, Happy, Umesh Kumar Bamel ve Pooja Garg (2016). “Employee Resilience and OCB: Mediating Effects of Organizational Commitment”, **Vikalpa**, 41(4), 308-324.

PHAM, Linh Thuy ve Yothin Jinjarak (2023). “Global Value Chains and Female Employment: The Evidence From Vietnam”, **The World Economy**, 46(3), 726-757.

PIERCE, Jennifer L. (1996). **Gender Trials: Emotional Lives in Contemporary Law Firms**. Los Angeles: University of California Press.

PINCHBECK, Ivy (2013). **Women Workers in the Industrial Revolution**, New York: Routledge.

PLATZER, Rosalie (2011). **Women Not in the Kitchen: A Look at Gender Equality in the Restaurant Industry**, A Senior Project, Faculty of the History Department California Polytechnic State University, San Luis Obispo.

POLATCI, Sema ve Asuman Akdogan (2014). “Psychological Capital and Performance: The Mediating Role of Work Family Spillover and Psychological Well-Being”, **Business and Economics Research Journal**, 5(1), 1-5.

POWELL, Gary N. ve D. Anthony Butterfield (2015). “The Glass Ceiling: What Have We Learned 20 Years on?”, **Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance**, 2(4), 306-326.

- PROKOPENKO**, Joseph (2011). **Verimlilik Yönetimi Uygulamalı El Kitabı**, 7. Baskı, Ankara: MPM Yayınları.
- PURCELL**, David, Kelly Rhea MacArthur ve Sarah Samblanet (2010). “Gender and the Glass Ceiling at Work” **Sociology Compass**, 4(9), 705-717.
- RAK**, Carl F. ve Lewis E. Patterson (1996). “Promoting Resilience in At-Risk Children”, **Journal of Counseling & Development** 74(4), 368-373.
- RAMSAY**, M. Ramdas (2008). **İşletme Verimliliği Ölçümü ve Uluslararası İşgücü Verimliliği El Kitabı**, Ankara: MPM Yayınları.
- REED**, Evelyn (1995). **Kadının Evrimi II**, Çeviren Şemsa Yeğin, İstanbul: Payel Yayınları.
- RHODE**, Deborah L. (1988). “Occupational Inequality”, **Duke Law Journal**, 1207-1241.
- RIDGEWAY**, Cecilia L. (2011). **Framed by Gender: How Gender Inequality Persists in the Modern World**. New York: Oxford University Press.
- ROBBINS**, Stephen P. (2001), **Organisational Behaviour: Global and Southern African Perspectives**, 9. Baskı, Cape Town: Pearson Education South Africa.
- ROSS**, Randall R. ve Elizabeth M. Altmaier (1994). **Intervention in Occupational Stress: A Handbook of Counselling for Stress at Work**, London: Sage.
- ROTH**, Louise M. (2006). **Selling Women Short: Gender and Money on Wall Street**, Princeton, NJ: Princeton University Press.
- RUDMAN**, Laurie A. ve Peter Glick (2001). “Prescriptive Gender Stereotypes and Backlash Toward Agentic Women”, **Journal of Social Issues**, 57(4), 743-762.
- RUTTER**, Michael ve David Quinton (1984). “Long-Term Follow-Up of Women Institutionalized in Childhood: Factors Promoting Good Functioning in Adult Life”, **British Journal of Developmental Psychology**, 2(3), 191-204.
- RUTTER**, Michael. (2006). “Implications of Resilience Concepts for Scientific Understanding”, **Annals of the New York Academy of Sciences** 1094(1), 1-12.
- RYAN**, Kathleen D. ve Daniel K. Oestreich (1991). **Driving Fear Out of the Workplace**, San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- SANGHI**, Sunita ve A. Srija (2015). “Skill Development and Productivity of the Workforce”, **Economy Matters**, 36-51.

- SANTORO**, Paolo Emilio ve diğerleri (2022). "Occupational Hazards and Gender Differences: a Narrative Review", **Italian Journal of Gender-Specific Medicine**, 8(3), 154-162.
- SATUF**, Cibebe ve diğerleri (2018) "The Protective Effect of Job Satisfaction in Health, Happiness, Well-Being and Self-Esteem", **International Journal of Occupational Safety and Ergonomics**, 24(2), 181-189.
- SAXINGER**, Gertrude ve diğerleri (2016). "Ready to Go! The Next Generation of Mobile Highly Skilled Workforce in the Russian Petroleum Industry", **The Extractive Industries and Society**, 3(3), 627-639.
- SCOTT**, Joan W. (1986). "Gender: A Useful Category of Historical Analysis", **The American Historical Review**, 91(5), 1053-1075.
- SCOTT-LADD**, Brenda ve Verena Marshall (2004). "Participation in Decision Making: A Matter of Context?", **Leadership & Organization Development Journal**, 25(8), 646-662.
- SEZER**, Gülcan ve Beril Dönmez (2016). "Kadın Aşçıların Üzerine Sinen Patriyarka Kokusu", **17. Ulusal Turizm Kongresi Bildiriler Kitabı**, Ed. Ozan Bahar, Detay Yayıncılık, Ankara, 678-688.
- SHAFIQUE**, Imran, Masood N Kalyar ve Bashir Ahmad (2018). "The Nexus of Ethical Leadership, Job Performance, and Turnover Intention: The Mediating Role of Job Satisfaction", **Interdisciplinary Description of Complex Systems: INDECS**, 16(1), 71-87.
- SHARMA**, Anita ve Deepika Bali (2013). "Self-Esteem and Well-Being as the Major Indicators of Resilience to Stress", **Indian Journal of Positive Psychology**, 4(2), 262-269.
- SHARMA**, Monika (2019). "A Study on Quality of Work Life in It Sector: Its Impact on Employee Productivity", **Research Journal of Humanities and Social Sciences**, 10(2), 471-478.
- SHARMA**, Naman ve V. Kumar Singh (2016). "Effect of Workplace Incivility on Job Satisfaction and Turnover Intentions in India", **South Asian Journal of Global Business Research**, 5(2), 234-249.
- SHEAFFER**, Zachary, Shalom Levy ve Edo Navot (2018). "Fears, Discrimination and Perceived Workplace Promotion", **Baltic Journal of Management**, 13(1), 2-19.
- SHIN**, Jiseon, M. Susan Taylor ve Myeong-Gu Seo (2012). "Resources for Change: The Relationships of Organizational Inducements and Psychological Resilience to Employees' Attitudes and Behaviors Toward Organizational Change", **Academy of Management Journal** 55(3), 727-748.

- SHINODA**, Luciana Messias, Tânia Veludo-de-Oliveira ve Inês Pereira (2021). “Beyond Gender Stereotypes: The Missing Women in Print Advertising”, **International Journal of Advertising**, 40(4), 629-656.
- SINHAL**, Preeti ve Sunder Srinivasan (2020). “A Study on Food Production Department as a Career Choice by Female Students”, **Journal of Xidian University**, 14(4), 2442-2453.
- SMITH**, Jan ve Margot Prior (1995). “Temperament and Stress Resilience in School-Age Children: A Within-Families Study”, **Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry**, 34(2), 168-179.
- SMITH-LOVIN**, Lynn ve Dawn T. Robinson (1992). **Gender and Conversational Dynamics**, Ed. Ridgeway, Cecilia L., Gender, Interaction, and Inequality içinde (ss. 122–156), New York: Springer.
- SÖKMEN**, Alptekin (2014). **Yiyecek İçecek Hizmetleri Yönetimi ve İşletmeciliği**, Ankara: Detay Yayıncılık.
- SPECTOR**, Paul E (2006). “Method Variance in Organizational Research: Truth or Urban Legend?”, **Organizational Research Methods**, 9(2), 221-232.
- SRIDEVI**, Gummadi ve Parthasarathy Srinivasan (2012). “Psychological Capital: A Review of Evolving Literature”, **Colombo Business Journal**, 3(1), 25-39.
- STAZYK**, Edmund C. ve Holly T. Goerdel (2011). “The Benefits of Bureaucracy: Public Managers’ Perceptions of Political Support, Goal Ambiguity, and Organizational Effectiveness”, **Journal of Public Administration Research and Theory**, 21(4), 645-672.
- STEFFENS**, Niklas K. ve diğerleri (2014). “Leadership as Social Identity Management: Introducing the Identity Leadership Inventory (ILI) to Assess and Validate a Four-Dimensional Model”, **The Leadership Quarterly**, 25(5), 1001-1024.
- STEIBER**, Nadia, Caroline Berghammer ve Barbara Haas (2016). “Contextualizing the Education Effect on Women's Employment: A Cross-National Comparative Analysis”, **Journal of Marriage and Family**, 78(1), 246-261.
- SULTANA**, Humera ve Ambreen Fatima (2017). “Factors Influencing Migration of Female Workers: A Case of Bangladesh”, **IZA Journal of Development and Migration**, 7, 1-17.
- SUMARTH**, David J. (1987). **Productivity Engineering and Management**, New York: Mc Graw Hill Book Company.
- SUMMERFIELD**, Penny (2013). **Women Workers in the Second World War: Production and Patriarchy in Conflict**. New York: Routledge.

- TALAS**, Cahit (1967). **Sosyal Politika**, Ankara: Sevinç Matbaa.
- TANG YEE**, Pan ve Watson Baldwin (2019a). “Women in the Kitchen: Barriers Faced by Female Chefs in Hong Kong”, **International Journal of Business and Applied Social Science (IJBASS)**, 5(6), 27-40.
- TANG YEE**, Pan ve Watson Baldwin (2019b). “Assessment of the Residual Strength of Corroded Steel Pipes Using a Data-Driven Model”, **Journal of Loss Prevention in the Process Industries**, 60, 13-24.
- TANG**, Jun-Jun (2020). “Psychological Capital and Entrepreneurship Sustainability”, **Frontiers in Psychology**, 11(866), 1-7.
- TAŞPINAR**, Oğuz ve Serkan Türkmen (2020). “The Effects of Healthy Nutrition Perception and Food Neophobia on Behavioral Intentions Towards Edible Insect Products”, **OPUS International Journal of Society Researches**, 15(22), 1183-1199.
- TEMPLETON**, Kim ve diğerleri (2019). “Gender-Based Differences in Burnout: Issues Faced by Women Physicians”, **NAM Perspectives Discussion Paper**, National Academy of Medicine, Washington, DC.
- THE JPC**, Japan Productivity Center’s (2018). **International Comparison of Labor Productivity report**, <https://www.rieti.go.jp/en/publications/summary/18040004.html>, (14/08/2022).
- THIEL**, Marcel (2019). “Trade Union Research from the Standpoint of the Subject: Worker’s Collective Action from the Perspective of Critical Psychology”, **Annual Review of Critical Psychology**, 16, 1258-1281.
- TIWARI**, Mansi (2017). “Work Life Balance of Female Employees in Private Institutions, Gwalior: an Investigation”, **IOSR Journal of Business and Management**, 19(5), 35-38.
- TONKIN**, Karen ve diğerleri, (2018). “Building Employee Resilience Through Wellbeing in Organizations”, **Human Resource Development Quarterly**, 29(2), 107-124.
- TOPRAK**, Meral A. (2003). “Verimliliğe Yeni Bir Yaklaşım”, **Verimlilik Dergisi Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları**, 2, 25-36.
- TOURISH**, Dennis (2005). “Critical Upward Communication: Ten Commandments for Improving Strategy and Decision Making”, **Long Range Planning**, 38(5), 485-503.
- TREBLE**, James H. (1986). “The Characteristics of the Female Unskilled Labour Market and the Formation of the Female Casual Labour Market in Glasgow, 1891-1914”, **Scottish Economic and Social History**, 6(1), 33-46.

- TSCHANN**, Jeanne M. ve diğeri (1996). "Resilience and Vulnerability Among Preschool Children: Family Functioning, Temperament, and Behavior Problems", **Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry**, 35(2), 184-192.
- TÜRELİ**, Nesrin Şalvarcı ve Nilgün Dolmacı (2013). "İş Yaşamında Kadın Çalışana Yönelik Ayrımcı Bakış Açısı ve Mobbing Üzerine Ampirik Bir Çalışma", **Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi**, 2(2), 83-104.
- URAL**, Ayhan ve İbrahim Kılıç (2018). **Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi**, 5. Baskı, Ankara: Detay Yayıncılık.
- UZUNSAKAL**, Ece ve Doğan Yıldız (2018). "Alan araştırmalarında güvenilirlik testlerinin karşılaştırılması ve tarımsal veriler üzerine bir uygulama", **Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi**, 2(1), 14-28.
- VELEZ**, Brandon L. ve Bonnie Moradi (2012). "Workplace Support, Discrimination, and Person–Organization Fit: Tests of the Theory of Work Adjustment with LGB Individuals", **Journal of Counseling Psychology**, 59(3), 399-407.
- VILLAR**, Rocio ve diğeri (2019). "Working Conditions and Absence from Work During Pregnancy in a Cohort of Healthcare Workers", **Occupational and Environmental Medicine**, 76(4), 236-242.
- VONK**, Roos ve Richard D. Ashmore (2003). "Thinking About Gender Types: Cognitive Organization of Female and Male Types", **British Journal of Social Psychology**, 42(2), 257-280.
- VORVOREANU**, Mihaela ve diğeri (2019). **From Gender Biases to Gender-Inclusive Design: An Empirical Investigation**, Ed. Stephen Brewster, Proceedings of the 2019 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems Bildiri Kitabı içinde (ss. 1-14), New York: Association for Computing Machinery.
- WALD**, Jaye ve diğeri (2006). **Literature Review of Concepts: Psychological Resiliency**, Toronto: Defence R & D.
- WALSH**, Wendy A., Jean Dawson ve Marybeth J. Mattingly (2010). "How Are We Measuring Resilience Following Childhood Maltreatment? Is the Research Adequate and Consistent? What is the Impact on Research, Practice, and Policy?", **Trauma, Violence, & Abuse** 11(1), 27-41.
- WANG**, Lei, Philip PW Wong ve Elangkovan A. Narayanan (2020). "The Demographic Impact of Consumer Green Purchase Intention Toward Green Hotel Selection in China", **Tourism and Hospitality Research**, 20(2), 210-222.

- WANG**, Yau-De, Chyan Yang ve Kuei-Ying Wang (2012). "Comparing Public and Private Employees' Job Satisfaction and Turnover", **Public Personnel Management**, 41(3), 557-573.
- WATTS**, Jacqueline H. (2009). "Allowed Into a Man's World' meanings of Work-life Balance: Perspectives of Women Civil Engineers as 'Minority' workers in Construction", **Gender, Work & Organization**, 16(1), 37-57.
- WELSH**, Sandy (1999). "Gender and Sexual Harassment", **Annual Review of Sociology**, 25(1), 169-190.
- WESTBROOK**, Laurel ve Kristen Schilt (2014). "Doing Gender, Determining Gender: Transgender People, Gender Panics, and the Maintenance of the Sex/Gender/Sexuality System", **Gender & Society**, 28(1), 32-57.
- WESTOVER**, Jonathan H. (2012). "The Job Satisfaction-Gender Paradox Revisited: A Cross-National Look at Gender Differences in Job Satisfaction, 1989-2005", **Journal of Global Responsibility**, 3(2), 263-277.
- WHITTLE**, Jane (2019). "A Critique of Approaches to 'Domestic Work': Women, Work and the Pre-Industrial Economy", **Past & Present** 243(1), 35-70.
- WHYSALL**, Zara (2018). **Cognitive Biases in Recruitment, Selection, and Promotion: The Risk of Subconscious Discrimination**, Ed. Valerie Caven, Stefanos Nachmias, Hidden Inequalities in the Workplace: A Guide to the Current Challenges, Issues and Business Solutions içinde (ss. 215-243), Cham: Springer.
- WIIG**, Siri ve diğerleri (2020). "Defining the Boundaries and Operational Concepts of Resilience in the Resilience in Healthcare Research Program", **BMC Health Services Research**, 20 1-9.
- WILD**, Kirsty, Janine L. Wiles ve Ruth ES Allen (2013). "Resilience: Thoughts on the Value of the Concept for Critical Gerontology", **Ageing & Society**, 33(1), 137-158.
- WILLIAMS**, Christine L. (1995). **Still a Man's World: Men Who Do Women's Work**, Los Angeles: Universtiy of California Press.
- WILLIAMS**, Daniel W. (2003). "Measuring Government in the Early Twentieth Century", **Public Administration Review**, 63(6), 643-659.
- WILLIAMS**, Joanna (2017). **Women at Work**, Women vs Feminism içinde (ss. 31-47). West Yorkshire: Emerald Publishing Limited.
- WILSON**, Elizabeth (1992). **Görünmez Flaneur**, Çev. Figen Çulha ve Aksu Bora, İstanbul: Birikim.

- WRIGHT**, Thomas A. (2003). “Positive Organizational Behavior: An Idea Whose Time Has Truly Come”, **Journal of Organizational Behavior**, 24(4), 437-442.
- YAZICIOĞLU**, Yahşi ve Samiye Erdoğan (2014). **SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri**, 2. Baskı, Ankara: Detay Yayıncılık.
- YILDIRIM**, Ali ve Hasan Şimşek (2016). **Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri**, 10. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- YILMAZ**, Betül. (2020). **Geleceğin Meslekleri**, Ed. Betül Yılmaz, Çalışma Hayatının Geleceği içinde (ss. 82-85), Ankara: Gazi Kitabevi.
- YOUSSEF**, Carolyn M. ve Fred Luthans (2007). “Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience”, **Journal of Management**, 33(5), 774-800.
- YÜCEL**, Esin, Emre Aksöz ve Birgul Aydin (2021). “Psychological Resilience of Tourism Employees: The Case of Antalya”, **Journal of Mehmet Akif Ersoy University Economics and Administrative Sciences Faculty**, 8(3), 1806-1823.
- ZAIM**, Sabahattin (1997). **Çalışma Ekonomisi**, 10. Baskı, İstanbul: Filiz Kitabevi.
- ZIA**, Sayma (2021). “Striving Towards Environmental Sustainability: How Natural Resources, Human Capital, Financial Development, and Economic Growth Interact with Ecological Footprint in China”, **Environmental Science and Pollution Research**, 28(37), 52499-52513.
- ZULFIQAR**, Ghazal ve Ajnesh Prasad (2021). “Challenging Social Inequality in the Global South: Class, Privilege, and Consciousness-Raising Through Critical Management Education”, **Academy of Management Learning & Education** 20(2), 156-181.

EKLER

Ek-1 Anket Formu

Sayın Katılımcı, bu araştırmada otel işletmelerinin mutfak departmanlarında çalışan kadın aşçıların dayanıklılığının otel işletmelerinde verimlilik algısına etkisinin ortaya çıkarılması amaçlanmaktadır. Bu çalışma, Necmettin Erbakan Üniversitesi Turizm Fakültesi Gastronomi ve Mutfak Sanatları Anabilim Dalında Doç. Dr. Yeliz Pekerşen'in danışmanlığında yürütülen yüksek lisans tezi çalışması olup elde edilecek veriler yalnızca akademik amaçlar için kullanılacaktır. Değerli vaktinizi ayırarak yapacağınız katkılardan dolayı teşekkür ederiz.

Safa KAYA

1. **Yaşınız?**
 18-24 25-34 35-44 45-54 55 ve üzeri
2. **Medeni durumunuz?**
 Evli Bekâr
3. **Eğitim durumunuz?**
 İlkokul Ortaokul Lise Lisans Lisansüstü
4. **Çalıştığınız pozisyon?**
 Aşçıbaşı Aşçıbaşı Yardımcısı Sos Bölüm Şefi Izgara Bölüm Şefi
 Çorba Bölüm Şefi Garnitür Bölüm Şefi Sıcak Bölüm Şefi Pastane Bölüm Şefi
 Sebze Bölüm Şefi Ordövr Bölüm Şefi Balık Bölüm Şefi Gece Şefi
 Banket Şefi Personel Yemeği Şefi Kahvaltı Şefi Diyet Bölüm Şefi
 Demi Demi Şef Komi Kasap Bölüm Şefi
 Diğer(Belirtiniz).....
5. **Çalıştığınız bölüm?**
 Sıcak Mutfak Soğuk Mutfak Pastane Kasaphane
 Sebze Hazırlık Kahvaltı Personel Mutfağı Diğer(Belirtiniz)
6. **Gelir düzeyiniz?**
 Asgari ücret 2826-3500 ₺ 3501-4500 ₺ 4501-5500 ₺ 5500 ₺ ve üzeri
7. **Çalıştığınız işletmede kadro durumunuz?**
 Kadrolu Sözleşmeli Yarı zamanlı Diğer(Belirtiniz)
8. **Mesleğinizle ilgili eğitim aldınız mı?**
 Evet(Belirtiniz)..... Hayır
9. **Kaç yıldır bu sektörde çalışıyorsunuz?**
 1 yıldan az 1-3 yıl 4-7 yıl 7 yıldan fazla
10. **Kaç yıldır bulunduğunuz işletmede çalışıyorsunuz?**
 1 yıldan az 1-3 yıl 4-7 yıl 7 yıldan fazla
11. **Çalıştığınız işletmenin statüsü?**
 Bağımsız Zincir Grup Diğer(Belirtiniz)
12. **Mesleğinizi kendi isteğinizle mi seçtiniz?**
 Evet Hayır
13. **Bu mesleği seçmenizdeki en önemli etken nedir?**
 Sevdiğim için Aile isteği Çalışma koşulları İdeal meslek
 Diğer(Belirtiniz).....
14. **Tekrar aynı mesleği seçer misiniz?**
 Evet Hayır
15. **Çalıştığınız işletmede kadınlara karşı negatif ayrımcılıkla karşılaştınız mı?**
 Evet Hayır
16. **Mesleğinizden ayrılmayı düşünüyor musunuz?**
 Evet Hayır
17. **Evet ise nedeni nedir?**
 Az ücret Ailevi sebepler Daha iyi imkânlar için
 Mobbing Cinsiyetçilik Bana uygun olmadığı için
 Diğer(Belirtiniz).....

18.	Aşağıdaki ifadeleri işyerinde karşılaştığınız durumları dikkate alarak değerlendiriniz, ifadelere katılım düzeyinizi (X) biçiminde işaretleyerek belirtiniz.					
	ÇALIŞAN DAYANIKLILIĞI	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
18.1.	İş yerinde değişime etkili bir şekilde uyum sağlarım.					
18.2.	İşyerinde beklenmeyen zorluklarla başa çıkabilmek için diğer çalışanlarla etkin bir şekilde iş birliği yaparım.					
18.3.	Ağır iş yükü ile uzun dönemli olarak çalışabilirim.					
18.4.	İşteki sorunları çözmek için çaba gösteririm.					
18.5.	İşteki krizleri yetkin bir şekilde çözebilirim.					
18.6.	İşimdeki hatalardan ders alarak işimi yapma şeklimi geliştiririm.					
18.7.	İşteki performansımı sürekli olarak yeniden değerlendirerek çalışmamı iyileştirme yolunda çaba gösteririm.					
18.8.	İşimle ilgili değerlendirmeleri eleştiri bile olsa dikkate alarak geri dönüş yaparım.					
18.9.	İşteki özel uzmanlık bilgisine veya desteğe ihtiyaç duyduğumda kiminle iletişim kuracağımı bilirim.					
18.10.	Yöneticilerime onların uzmanlık veya desteğine ihtiyaç duyduğumda yaklaşırım.					
18.11.	İşteki yeniden değerlendirme ve iyileştirme fırsatlarını yakından takip ederim.					
18.12.	Genellikle değişimi, büyüme için bir fırsat olarak algılarım.					
18.13.	İşteki en zor durumlardan pozitif (olumlu) sonuçlar çıkarma eğilimi gösteririm.					
18.14.	Sektörü yakından izleyerek ortaya çıkacak sorunlar için ikazda bulunurum.					

19.	Aşağıdaki ifadeleri işyerinde işinizdeki verimliliğinizi dikkate alarak değerlendiriniz, ifadelere katılım düzeyinizi (X) biçiminde işaretleyerek belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
	ÇALIŞAN VERİMLİLİĞİ ALGISI					
19.1.	İşimde beceri ve yeteneklerimden verimli bir şekilde yararlanıyorum.					
19.2.	İşimde potansiyelimi tam olarak kullanıyorum.					
19.3.	İşlerimi zamanında tamamlıyorum.					
19.4.	Yöneticinin verdiği görevleri eksiksiz olarak tam zamanında yerine getiriyorum.					
19.5.	İşimde üretken olduğumu düşünüyorum.					
19.6.	Sorumluluklarımı yerine getiriyorum.					
19.7.	Problem çıktığında hızla çözüyorum.					
19.8.	Hedeflerimi gerçekleştiriyorum/ aşıyorum.					
19.9.	İş sorumluluklarımın ötesine geçme konusunda kendimi istekli hissediyorum.					
19.10.	Her zaman gösterebileceğim performansın en iyisini gösteririm.					
19.11.	İşletmeden ve yaptığım işten memnunum.					
19.12.	İşimde verimli olduğumu düşünüyorum.					

Ek-2 Anket Kullanım İzni

Kimden: Tulay Demiralay
Gönderilme: 14 Ağustos 2021 Cumartesi 19:14
Kime: Safa KAYA
Konu: Ynt: Anket Kullanım İzni

Safa Kaya,

Yüksek Lisans ve sonraki öğrenim hayatında başarılar dilerim.

Elif AKDURAN'ın tezine yer alan anketi kullanman hususunda herhangi bir sıkıntı yoktur. Tezinde kolaylıklar dilerim.

Doç, Dr. Tülay DEMİRALAY

Huawei telefonumdan gönderildi

----- Orijinal mesaj -----
Gönderici: Safa KAYA
Tarih: 14 Ağu 2021 Cmt 19:05
Al:
Konu: Anket Kullanım İzni

Hocam merhaba,

Ben Safa Kaya. Necmettin Erbakan Üniversitesi Gastronomi ve Mutfak Sanatları Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisiyim. Öğrencinize ulaşamadığım için sizleri rahatsız ediyorum.

2019 yılında Elif Akduran isimli öğrencinizin danışmanlığını yürüttüğünüz Çalışan Dayanıklılığının İşletmelerde Verimlilik Algısına Etkisi isimli yüksek lisans tezinde bulunan anketi kendi tez çalışmamda izniniz olursa kullanmak istiyorum. Şimdiden teşekkürlerimi iletiyorum.

Saygılarımla,

Safa Kaya

Ek-3 Araştırma Kapsamında Geliştirilen 12 Hipotezin Kabul/Ret Durumu

H_{1a}	Kadın aşçıların dayanıklılık düzeyleri medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.	RED
H_{1b}	Kadın aşçıların dayanıklılık düzeyleri yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.	RED
H_{1c}	Kadın aşçıların dayanıklılık düzeyleri eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir.	RED
H_{1d}	Kadın aşçıların dayanıklılık düzeyleri gelir düzeylerine göre farklılık göstermektedir.	RED
H_{1e}	Kadın aşçıların dayanıklılık düzeyleri işletmede çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir.	RED
H_{2a}	Kadın aşçıların verimlilik düzeyleri medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.	RED
H_{2b}	Kadın aşçıların verimlilik düzeyleri yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.	RED
H_{2c}	Kadın aşçıların verimlilik düzeyleri eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir.	RED
H_{2d}	Kadın aşçıların verimlilik düzeyleri gelir düzeylerine göre farklılık göstermektedir.	RED
H_{2e}	Kadın aşçıların verimlilik düzeyleri işletmede çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir.	KABUL
H₃	Kadın aşçıların dayanıklılığının verimlilik düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	KABUL
H₄	Kadın aşçıların dayanıklılık düzeyleri ile verimlilik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL

Ek-4 Etik Kurul Kararı



NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMALAR
ETİK KURULUBAŞKANLIĞI
ETİK KURUL KARARI

Etik Kurul Toplantı Tarihi/Sayısı ve Karar No	Tarih :15/10//2021 Toplantı Sayısı : 09 Karar No : 2021/504
Araştırmanın Başlığı	Mutfak Departmanlarında Çalışan Kadın Aşçıların Dayanıklılığının Otel İşletmelerinde Verimlilik Algısına Etkisi: İstanbul Örneği
Sorumlu Araştırmacı	Doç. Dr. Yeliz PEKERŞEN
Yardımcı Araştırmacılar	Safa KAYA Lisansüstü Öğrenci
Etik Kurul Kararı	7197 sayılı başvurunuz değerlendirilmiş olup araştırmanız EtikKurul tarafından uygun görülmüştür.
Uygun Değil ise Gerekçeleri	

ASLI GİBİDİR
21/10/2021

Doç. Dr. Ahmet KURNAZ
Etik Kurul Başkanı