



**ERKEK AŞÇILARIN PERSPEKTİFİNDEN KADIN AŞÇILARIN İŞ YAŞAMINDA
KARŞILAŞTIKLARI CİNSİYET TEMELLİ AYRIMCILIK UYGULAMALARI (GENDER-
BASED DISCRIMINATION PRACTICES THAT FEMALE CHEFS ENCOUNTER IN WORK LIFE
FROM THE PERSPECTIVE OF THEIR MALE COLLEAGUES)**

Rahman TEMİZKAN^{1*} (orcid.org/ 0000-0002-9750-1543)

Ece Suna GÖKGÖZ² (orcid.org/ 0000-0002-0423-8652)

¹Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü, Eskişehir, Türkiye

²Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü, Eskişehir, Türkiye

Özet

Bu çalışmanın amacı; kadın aşçıların iş hayatında maruz kaldıkları ayrımcılık uygulamalarını tespit etmektir. Ayrımcılıkla ilgili olarak literatürde kadın çalışanlara ayrımcılığa uğrayıp uğramadıkları sorulduğunda ayrımcılığa uğradıklarını belirttikleri; bununla birlikte ayrımcılık yaptığı iddia edilen yöneticilerin ise ayrımcılık yapmadıklarını iddia ettikleri görülmektedir. Bu çalışma ise kadın aşçıların cinsiyet temelli ayrımcılık uygulamalarına maruz kalıp kalmadıkları konusundaki veriyi, diğer grup olan erkek meslektaşlarından topladığı için sonuçların güvenilirliği açısından önem arz etmektedir. Bu çalışma nitel bir araştırmadır. Araştırma yöntemlerinden fenomenolojik araştırma tekniği kullanılmıştır. Veriler Eskişehir ve Ankara’da çalışan ulaşılabilen ve araştırmaya katılmayı kabul eden on altı aşçıdan yarı yapılandırılmış görüşme formuyla, yüz yüze görüşülerek elde edilmiştir. Verilerin analizi kelime bulutu ve betimsel içerik analizi ile yapılmıştır. Erkek aşçıların, kadın meslektaşlarının çalışma hayatında bir takım haksız ayrımcılıklara maruz kaldıklarına şahit oldukları görülmektedir. Aşçılığın ağır fiziksel güç gerektirmesi ve uzun mesai saatlerinden dolayı, kadın ve erkek işi şeklinde ayırım olduğunu ifade etmişlerdir. Erkek aşçılar, çalışma ortamında kadın aşçı sayısının artmasına olumlu bakmaktadırlar. Kadın aşçı sayısının artmasının özellikle çalışma ortamında kullanılan dil ve davranışı olumlu etkileyeceği düşünülmektedir. Kadın aşçı sayısının artması için kadınların okumaları ve bu işin eğitimini almaları ayrıca mutfaklarda sekiz saatlik vardiyalı çalışma saati uygulamasının olumlu katkı sağlayacağı belirtilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Yiyecek ve İçecek İşletmeleri, Kadın Sorunları, Cinsiyet Ayrımcılığı, Kadın Aşçılar, Kadın Çalışanlar

Abstract

The aim of this study; to determine the discrimination practices that female cooks are exposed to in business life. Regarding discrimination in the literature, when female employees were asked whether they were discriminated against, they stated that they were discriminated against; however, it is seen that the managers who are alleged to be discriminating claim that they do not discriminate. This study, on the other hand, is important in terms of the reliability of the results, as it collects data on whether female cooks are exposed to gender-based discrimination practices from their male counterparts, which is the other group. This study is a qualitative research. Among the research methods, the phenomenological research technique was used. The data were obtained from sixteen cooks working in Eskişehir and Ankara who agreed to participate in the study by face-to-face interviews with a semi-structured interview form. It was evaluated by word cloud and descriptive content analysis. It is seen that male cooks witness that their female colleagues are exposed to some unfair discrimination in working life. They stated that there is a distinction between male and female work due to the heavy physical strength of be cook and long working hours. Male cooks were positive about the increase in the number of female cooks in the work environment. They were of the opinion that the increase in the number of female cooks would positively affect the language and behavior used in the work environment. In order to increase the number of female cooks, it has been stated that women should study and receive training for this job, and the eight-hour shift working hours in kitchens will make a positive contribution.

Keywords: Food And Beverage Businesses, Women's Issues, Gender Discrimination, Female Cooks, Female Employees

Giriş

Çoğunlukla, kadınların çalışma hayatında, çeşitli engeller ve adaletsizliklerle karşılaştıkları görülmektedir (Solum, 2022), Bunlardan bazılarının; işe alımda, ücretlendirmede, terfi ve iş bölümünde ayrımcılık gibi uygulamalara maruz kalmak olduğunu ortaya koyan bilimsel çalışmalar bulunmaktadır (Çelik ve Akar

*Sorumlu yazar: rtemizkan@ogu.edu.tr

DOI: 10.33083/joghat.2023.376

Şahingöz, 2018; Keskin ve Kızılırmak, 2020). Birçok sektörde olduğu gibi, turizm sektöründe de kadınların yaşadığı en önemli sorunlardan bazılarının cinsiyet temelli ayrımcılık uygulamalarına maruz kalmak olduğu anlaşılmaktadır (Aydın Tükel Türk ve Şahin Perçin, 2008; Çelik ve Akar Şahingöz, 2018). Kadın çalışanların yaşadığı cinsiyet ayrımcılığı temelli sorunların tespit edilmesi, bu sorunların giderilmesi adına öneriler geliştirilmesi önem arz etmektedir. Bu öneriler doğrultusunda atılacak adımlar sonucunda, kadınların işgücüne katılımının artırılması ve ekonominin üretkenliğinin artırılması sağlanmış olacaktır. Bununla birlikte, kadınlara iş yaşamında eşit ve hakça muamele gösterilmesi sonucunda; kadınların işten ayrılma niyetleri ve işten memnuniyetsizlik düzeyleri azalacağından işletmelerin yeni işgücü bulma ve alma işlem maliyetlerinin azalması ve verimliliklerinin artması sağlanacağından bu çalışmanın önem arz ettiği düşünülmektedir. Ayrıca; bu çalışmanın sonuçlarını ve önerilerini dikkate alan yiyecek içecek işletmelerinin ayrımcılıkla ilgili hukuki davalara konu olacak suçlamalarla karşılaşmamak için, konu hakkında bilgilendirilmesi de sağlanmış olacaktır.

Konuyla ilgili literatür incelendiğinde; yiyecek içecek işletmelerinde aşçı olarak çalışmak isteyen kadınların ve aşçı olarak çalışan kadınların yaşadıkları sorunların belirlenmesine yönelik sınırlı sayıda çalışmaya ulaşılmıştır (Aydın Tükel Türk ve Şahin Perçin, 2008; Çelik ve Akar Şahingöz, 2018; Keskin ve Kızılırmak, 2020; Balcı ve Aslan, 2022). Bu çalışma ile Türkçe literatüre önemli bir katkıda bulunulduğu da söylenebilir.

Bu araştırma; gastronomi sektöründe ve yiyecek içecek işletmelerinde, kadın aşçı adaylarının ve aşçıların maruz kaldığı cinsiyet ayrımcılığı uygulamalarını, erkek aşçıların bakış açısıyla tespit etmeyi amaçlamıştır. Çalışanlara ayrımcılığa uğrayıp uğramadıkları sorulduğunda genellikle ayrımcılığa uğradıkları ancak işverenlere ayrımcılık yapıp yapmadıkları sorulduğunda ise ayrımcılık yapmadıkları yönünde değerlendirme yapmaları mümkün olduğundan, bu tür araştırmalarda sonuçlar öznel değerlendirmeler olarak ortaya çıkacaktır. Bu çalışmanın mümkün olan en nesnel sonuçlara ulaşabilmesi için aşçı adayları ve aşçı kadınların ve işverenlerin konu ile ilgili görüşlerinden veri elde etmek yerine sektördeki işverenleri, iş ortamını ve aşçı kadınları tanıyan ve gözlemleyebilen erkek aşçıların konu ile ilgili görüşleri alınarak veri toplanmıştır. Araştırma Eskişehir’de ve Ankara’da yiyecek içecek işletmelerinde çalışan erkek aşçılarla nitel araştırma yöntemlerinden görüşme tekniği ile yapılmıştır.

Kavramsal Çerçeve

İş Yaşamında Cinsiyet Ayrımcılığı

Çıkmaz (2010)’ın çalışmasında, Kahramanmaraş’ta kamu ve özel sağlık sektöründe karşılaştırmalı olarak yapılması planlanmış ve kadın katılımcıların işyerinde karşılaştıkları sorunların araştırılması amaçlanmıştır. Bu çalışmada, çalışma yaşamında kadın işgücü sorunları incelenmiş olup, sorunları çözümlenmeye yönelik geliştirilen politikalara yer verilmiştir.

Aziz ve Kamal (2012)’in Pakistanlı ergenlerin cinsiyet rolü tutumları ve mesleki isteklerini araştırmak için yapılan çalışmada, erkeklerin, geleneksel erkek mesleklerini ve kadınların geleneksel kadın mesleklerini arzuladıkları için, mesleki isteklerinde önemli bir fark olduğu ortaya konmuştur. Ayrıca kızların erkeklere göre daha modern/eşitlikçi toplumsal cinsiyet rolü tutumlarına sahip oldukları bulunmuştur, ancak bu değişiklik onların gerçek isteklerinde değil, yalnızca tutumlarında ortaya çıkabilmiştir.

Bowell’e göre (1993); kadınlar çalışma hayatında işten çıkarılma süreçlerinde ve çalışırken işte yükseltilmede cinsiyet ayrımcılığına uğramaktadırlar. Bununla birlikte; turizm sektöründe kadınların işten ayrılma oranlarının erkek meslektaşlarının iki katından fazla olduğu bilinmektedir. Kadınların sektörde daha az cinsiyet farklılığı olan bir duruma ulaşabilmesi için daha fazla iş deneyimi kazanması gerektiği görülmektedir (Garcia-Henche ve Cuesto-Valino, 2022).

Haute Cuisine (Yüksek mutfak, rafine mutfak); kuruluşundan bu yana "erkekler ve erkeklikle" bağlantılı niteliktedir (Hendley, 2016). Her ne kadar günümüzde kadınlar bu alana girse de hem cinsiyet rollerini ve beklentilerini hem de işyeri gereksinimlerini karşılamakta zorlanmaktadır (Harris ve Guiffre, 2015). Kadın aşçıların sayısının azlığının ardındaki nedenler incelendiğinde mutfak işlerinin ve mutfak endüstrisinin erkeksi kültüre sahip olmasının kadınların aşçılık mesleğinde yeterince temsil edilmemesinin sebeplerinden birisi olduğu görülmektedir (Haddaji, Albors-Garrigos ve García-Segovia, 2018).

Kadın şeflerin sabırlı ve uyumlu olması gibi özelliklerinin kadın aşçıların olumlu yanları olarak görülürken; fiziksel olarak erkeklerden daha zayıf oldukları konusundaki inançların ise kadın aşçıları için dezavantaj olarak kabul edildiği söylenebilir. Yine de, kadın ve erkek aşçıların terfi, eşit ücret, yönetime katılım, profesyonel mutfakta karar verme açısından eşit olmaları gerekmektedir (Kurnaz, Kurtuluş ve Kılıç, 2018).

Farklı coğrafi, sosyo-kültürel ve ekonomik özelliklere sahip olan ülkelerde olmalarına rağmen kadın şeflerin ortak zorlukları (cinsel taciz, cinsiyet ayrımcılığı, hamileliğe yönelik destekleyici olmayan tutumlar, zor çalışma koşulları ve kendilerine karşı ayrımcılık yapıldığına inanmalarına sebep olan hiyerarşik mutfak yapıları) yaşadıkları görülmektedir (Orido, 2017). Cinsiyet ayrımcılığı olarak değerlendirilebilecek bu zorluklara ek olarak kadın aşçıların karşılaştıkları engeller arasında öğrenme ve terfi için daha az fırsat, iş ve aile çatışmaları yaşamaları da eklenebilir. Bu engellemelere çözüm olarak kadın aşçıların iş deneyimlerine karşı olumlu tutum geliştirmeye devam ettikleri ve işlerine karşı tutku duydukları için kariyerlerine devam etmeyi tercih ettikleri söylenebilir (Tang Yee ve Watson Baldwin, 2019).

Cam Tavan

Cam tavan kavramı, işletmelerde kadın çalışanların, yükselme yolunda karşılarına çıkan ve yönetici konumuna gelmelerine engel olan görünmez bariyerler veya sebepler olarak tanımlanabilir (Aydın vd, 2007; Boztepe, 2022; Güleç, 2015). Son yıllarda kadınlar, birtakım engelleri aşmış yönetici konumuna yükselebilseler de hala kariyerde ilerlemede birtakım haksızlıklara uğramaya devam etmektedirler (Derin, 2020). Ülkemizde de bu konuda sorunlar vardır; 2018 yılında yirmi dokuz OECD Ülkesi arasında, Cam Tavan Endeksi sıralamasında Türkiye sondan üçüncü sırada yer almıştır (The Economist, 2019).

İşletmelerde cam tavan oluşumuna neden olan faktörler bireysel, örgütsel, toplumsal olarak sınıflanabilir (Özel Bilim ve Bülez,2018). Cam tavanın en çok kişinin kendisine koyduğu sınırlardan kaynaklandığı (Balcı ve Aslan, 2022; Boone vd.,2013; İpcioğlu, Eğilmez ve Şen, 2018), kişide “öğrenilmiş çaresizlik” duygusu yarattığı, motivasyon kaybı ve özgüven eksikliğine neden olduğu ortaya konmuştur (İpcioğlu, Eğilmez ve Şen, 2018). Kadınların kendilerine koydukları engellerin en başında, aile ve evle ilgili sorumluluklarının iş yaşamındaki sorumluluklarından daha öncelikli olduğuna dair inanışları yer almaktadır (Boone vd., 2013, Aydın Tükeltürk ve Şahin Perçin, 2008). Kadınların yüksek pozisyonlara getirilmesini doğru bulmayan pek çok işletme de bulunmaktadır. İşletmeler buna neden olarak; kadınların ev içi sorumluluklarının fazla olması, iş-aile arasındaki denge kurmada zorluk çekmelerini göstermişlerdir (Aytaç, 2002). Toplumda yerleşmiş önyargılar kadınların çalışma hayatına katılmasını engellerken, aynı zamanda iş yaşamına katılmış kadınların yönetici pozisyona yükselmesini önlemektedir (Özel Bilim ve Bülez,2018).

Turizm sektöründe de kadın ve erkek çalışanlara eşit fırsatlar yaratılmadığı ve yönetici pozisyonunda çalışan kadın sayısının erkeklerle kıyaslandığında oldukça düşük oranda olduğu belirtilmiştir (Aydın Tükeltürk ve Şahin Perçin, 2008).

Dikey ve Yatay Ayrışma

Toplumsal cinsiyet rollerinin mesleki açıdan yansımaları, cinsiyete bağlı iş bölümü ve işte yükselme fırsatları açısından farklılıklara sebebiyet vermektedir. İş yaşamındaki cinsiyete bağlı bu ayrışma; yatay ve dikey ayrışma şeklinde iki şekilde olur (Guy ve Newman, 2004; Yerlikaya, 2019).

İş hayatında bazı mesleklerde ve iş dallarında erkek istihdamı, bazı mesleklerde ve iş dallarında ise kadın istihdamı fazladır (Bozkurt ve Akpınar,2017). Kadınlar ev ve aile ile ilgili sorumluluklarından dolayı, çalışma saatlerinin daha kısa ve iş yükünün daha hafif olduğu mesleklere yönelmektedir (Öztürk,2007:48-49). İş dallarına göre, cinsiyet dağılımındaki bu farklılaşmaya, yatay ayrışma denir (Bozkurt ve Akpınar,2017). Yiyecek içecek sektöründe de yatay ayrışma mevcuttur; evlerde yemekleri genelde kadınların yapmasına rağmen, profesyonel mutfaklarda aşçılığı erkekler yapmakta, kadınlar daha çok aşçı yardımcılığı ve temizlik işlerini yapmaktadır(Çekiç ve Oğan, 2022).

Bazı iş dallarında ise erkek-kadın çalışan sayısı birbirine yakındır, bu tür yatay ayrışmanın olmadığı, mesleklerdeyse; dikey ayrışma bulunmaktadır (Bozkurt ve Akpınar, 2017). Dikey ayrışmada, yüksek kademelere erkekler getirilirken; kadınlar daha düşük kademelerde çalışmaktadırlar (Ecevit ve Karkıner, 2011; Etiler, 2015). İş yaşamındaki ataerkil düzen sonucunda, dikey ayrışma meydana gelmektedir (Gürcan, 2022).

Türkiye’de Kadın İstihdamı

Bir ülkenin gelişebilmesi ve kalkınabilmesi adına kadınların çalışması önemli olmasına rağmen günümüzde çalışan kadın sayısı hala yeterli seviyelere ulaşamamıştır (Hanbay Çakır, 2011; Kalafatoğlu ve Torun, 2021; Karabıyık, 2012; Sar, 2021). TÜİK verilerine göre; nüfusun, %50,13’ü erkeklerden; %49,87’si ise kadınlardan

oluşmaktayken, 2022 yılı ilk çeyreğinde Türkiye’de 15 ve daha yukarı yaşta olup istihdam edilen kadın oranı %29,5 iken; erkeklerde bu oran %64’tür (Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK], 2022). Kadınlarda istihdam açısından Türkiye, 2020 yılında; 153 ülke arasından 136. sıradadır (Dünya Ekonomi Forumu, 2020). Ekonomik İş birliği ve Kalkınma Örgütü (Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD])’ye göre ise Türkiye, üye ülkeler içerisinde en sonda yer almaktadır (OECD, 2021). Avrupa kıtasında kadın çalışan sayısında en az orana sahip olan ülkelerden biri Türkiye’dir (UNWTO, 2019).

Sar (2021); Türkiye’deki kadın istihdamı bilgilerini, TÜİK verilerini inceleyerek tespit etmeyi amaçlamıştır. Araştırma sonunda, kadın istihdamının Türkiye’de yansımaları ve kadınların çalışma hayatındaki durumu ortaya konmuştur. Toplumsal kalkınma ve refah seviyesini arttırmada kadın istihdamının önemli olduğu sonucuna varılmıştır. Ancak toplumsal yapı ve ekonomik politikalar sebebiyle kadın istihdamının istenilen seviyede olmadığı saptanmıştır.

Turizm ve Yiyecek İçecek Sektöründe Kadın Çalışanlar

Türkiye’deki konaklama ve yiyecek içecek hizmetlerinde çalışan kadınların oranı %14,83’tür (TÜİK, 2022). Türkiye’deki turizm sektöründe kadın istihdamı, dünya genelindekinden oldukça düşük seviyelerde olduğu belirtilmektedir (Yetiş ve Çalışkan, 2020). Kadınların turizm ve yiyecek içecek sektöründe çalışma hayatına katılımı ve cinsiyet eşitliği, bu sektörlerdeki önemli konular arasında yer almaktadır (Çelik Uğuz ve Topbaş, 2016). Araştırmalar, kadınların turizm sektöründe iş gücüne katılımının arttığını, ancak hala bazı engellerle karşılaştıklarını göstermektedir (Dinçer vd., 2016). Özellikle yiyecek içecek sektöründe, kadınların işgücüne katılımı ve kariyer fırsatlarına erişimi sınırlı olabilmektedir (Yılmaz ve Akay, 2020).

Turizm ve yiyecek içecek sektöründe çalışan kadınlar çeşitli problemlerle karşılaşmaktadır. Bunlar arasında; cinsel taciz ve cinsiyet ayrımcılığı (Türker, 1997), kadın istihdamında yetersizlik (Tümen, 2009), iş-aile çatışması (İpar, 2021), toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri ve kadın cinsiyetine yönelik toplumsal algılar (Kabil, 2022), kariyer ve terfi engelleri (Tükeltürk Aydın ve Perçin Şahin, 2008) ve ücret eşitsizliği (Çelik Uğuz ve Topbaş, 2016) yer almaktadır. Ayrıca, yemek yapma sorumluluğunun geleneksel olarak kadına yüklenmesine rağmen, yiyecek içecek sektöründe kadınlar erkeklere göre daha geri planda kalmaktadır (Kiser, 2015).

Kadın çalışanların karşılaştığı önemli bir sorun da ücret ayrımcılığıdır. Turizm sektöründe, kadınların erkeklere göre daha düşük ücretlerle çalıştığı ve kariyer ilerlemede sınırlamalarla karşılaştığı görülmektedir (Çelik Uğuz ve Topbaş, 2016). Ayrıca, kadınların turizm ve yiyecek içecek sektöründe yüksek pozisyonlarda temsil edilme oranı düşüktür (Yetiş ve Çalışkan, 2020).

Yiyecek içecek sektöründe kadınların durumu özel bir öneme sahiptir. Temizkan ve Uslu (2023), aşçılık mesleğinde kadınların sayısının düşük olmasının sadece cinsiyet ayrımcılığından kaynaklanmadığını belirtmektedir. Farklı faktörlerin, kadınların bu sektördeki düşük oranda temsil edilmesine katkıda bulunduğunu ortaya koymaktadır.

Çelik ve Şahingöz (2018), Ankara’da Türkiye Aşçıları Federasyonu’na (TAFED) üye kadın aşçılarla yaptıkları çalışmada, kadın aşçıların temel sorunlarının ve karşılaştıkları ayrımcılıkların belirlenmesine ve bu konuya ilişkin çözüm önerileri geliştirilmesine odaklanmışlardır. Araştırma sonucunda, sektörde kadın aşçılara yönelik önyargıların olduğunu gösterilmiştir. Kadın aşçıların çoğu işe alımlarda ayrımcılık yapıldığını, yeteneklerine göre daha düşük işlerde çalıştırıldıklarını ifade etmişlerdir.

Keskin ve Kızılırmak (2020)’ın yaptığı çalışmada endüstriyel mutfaklarda çalışan kadınların karşılaştıkları cinsiyet ayrımcılığı sorununun belirlenmesini ve yaşadıkları sorunların ortaya çıkarılmasını araştırmak amaçlanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, mutfak bölümlerinde çalışan kadınların taciz, daha düşük ücretler, arka planda görevlendirilmeler vb. çeşitli cinsiyet ayrımcılığı uygulamalarıyla karşılaştıkları belirlenmiştir.

Balcı ve Aslan (2022)’ın turizm sektöründe yiyecek içecek alanında çalışan kadınların yaşadıkları sorunları araştırmak için yaptıkları çalışmada turizm endüstrisinin genelindeki erkek egemen yapılanmanın ve kadınların yaşadıkları cinsiyet ayrımcılığı sorunlarının, yiyecek içecek alanında da yaşandığı, toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle kadınların kendilerine çizdikleri sınırlar olduğu ve işletmelerde cinsiyete göre işlerin ayrıldığı, cam tavan ve terfi problemi olduğu; kadınların ev işleri ve aileyle ilgili sorumlulukları sonucu fazla mesaiye kalamamaları nedeniyle ücret ayrımcılığı olduğu; kadınların iş ve yaşam dengesinde problemler yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Kadınların iş ortamında yaşadıkları sorunları yasal yollara başvurarak değil, işletme yöneticileri ile çözmeye çalıştıkları anlaşılmaktadır.

Yöntem

Bu çalışma nitel bir araştırmadır. Nitel araştırma yöntemi, sosyal bilimlerde yaygın olarak kullanılan ve derinlemesine anlayış sağlamayı hedefleyen bir araştırma yaklaşımıdır (Baltacı, 2019). Bu yöntemde, katılımcıların deneyimleri, inançları ve perspektifleri gibi konulara odaklanılır ve derinlemesine görüşmeler, gözlemler ve/veya belgelerle veriler toplanır (Batı, 2004).

Nitel araştırma türleri; olgu bilim çalışmaları (fenomenolojik çalışmalar), örnek olay araştırması (durum çalışması), kuram oluşturma çalışmaları, anlatı araştırması, etnografik araştırma, eylem araştırması, tarih araştırmalarıdır (Büyüköztürk vd., 2012). Bu araştırma fenomenolojik (olgu bilim) çalışmasıdır. Olgu bilim çalışmalarında, veri kaynakları araştırmanın olguyu yaşayan ve bu olguyu yansıtabilecek veya dışı vurabilecek bireyler ya da gruplardır (Büyüköztürk vd., 2012).

Araştırmanın İzinleri

Araştırmada görüşme yapılan katılımcılara araştırmanın konusu ve amacı anlatılmış, görüşmenin ses kaydı için izin alınmıştır. Araştırma için, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler İnsan Araştırmaları Etik Kurulunun 29.11.2023 2023-17 sayılı kararıyla izin alınmıştır.

Verilerin Toplanması

Nitel yöntemlerden, yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Görüşmeler Nisan ve Mayıs 2023 tarihlerinde katılımcıların işyerlerinde yapılmıştır. Görüşme yöntemi, sözlü iletişim kullanılarak insanları ve insanlarla ilgili durumları anlamak için araştırma sorusu hakkında veri toplamaktır (Gürbüz ve Şahin, 2018). Stewart ve Cash (1985)'in görüşme tanımı şöyledir; "önceden kararlaştırılmış ve bilimsel bir amaç için yapılan, soru sorulup yanıtlanması ile birden fazla kişi ile gerçekleşen, bir iletişim durumudur". Görüşme; sosyal bilimlerde, nitel araştırma yöntemleri arasında en fazla yararlanılan veri toplama aracıdır. Bu metot, kişilerin tecrübelerine, tutum ve bakış açılarına, inanç ve duygularına yönelik bilgi toplamada önemli bir araçtır (Yıldırım ve Şimşek, 2011).

Çalışma Grubu

Araştırmanın evreni Eskişehir ve Ankara'daki tüm erkek aşçılar iken, örneklem grubu ulaşılabilen ve çalışmaya katılmayı kabul eden on altı aşçıdan oluşmaktadır. Araştırmaya katılmada gönüllülük ilkesi belirlenmiştir. Araştırma sırasında, görüşme öncesinde katılımcılardan izin alınarak, görüşmeler kayıt altına alınmıştır. Katılımcıların kişisel verilerinin korunması amacıyla gerçek isimlerinin yerine K1, K2, K3, K4, ... şeklinde kodlamalar yapılarak aktarılmıştır.

Evren ve örneklem, araştırmanın odaklandığı hedef popülasyonu ve bu popülasyondan seçilen temsilci bir alt örneği ifade eder (Kadioğlu, 2021). Evren, araştırma sorusuyla ilgili tüm bireyleri, birimleri veya olayları temsil ederken, örneklem, evrenden seçilen ve araştırma için temsil edici olan bir alt kümeyi ifade eder (Yener ve Abdulkadir, 2007).

Örneklem büyüklüğü, araştırmada kullanılan örneklemin sayısal büyüklüğünü ifade eder. Nitel araştırmalarda, örneklem büyüklüğü, verilerin doygunluk noktasına ulaşıp ulaşmadığını belirlemek için kullanılır (Başkale, 2016).

Evren ve örneklem belirlenirken, araştırma amacı, popülasyonun özellikleri, araştırma soruları ve yöntemi dikkate alınmalıdır (Kadioğlu, 2021). Örneklemin temsil edici olması ve evreni doğru bir şekilde yansıtmayı önemlidir. Örneklem büyüklüğü ise araştırmanın gücü ve istatistiksel analizlerin güvenilirliği açısından önemlidir (Başkale, 2016).

Veri Derleme Aracının Oluşturulması

Bu araştırmada, Evren Solum' un "Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliği Temelinde Tekstil İşçisi Kadınların Yaşadıkları Sorunların İncelenmesi" isimli Yüksek Lisans Tezi ve "Cinsiyet Eşitsizliği Bağlamında Tekstilde Kadın İşçilerin Sorunlarına İlişkin Nitel Bir Araştırma (2022)" makalesindeki sorulardan yararlanılmıştır.

Boyutlar:

- Kadın aşçı sayısının az olmasının nedenleri
- Cinsiyete göre iş ayrımı ve ücret farkı olup olmadığı
- Kadın aşçıların çalışırken cinsiyetlerinden dolayı karşılaştıkları sorunlar
- Kadın aşçı sayısının artmasının mesleğe olumlu ve olumsuz etkileri

Veri Değerlendirme Yöntemi

Araştırmada toplanan verilerin değerlendirilmesinde betimsel analiz yöntemi kullanılmıştır. Ayrıca; araştırmada, bulut kelime analizini kullanarak veriler analiz edilmiş ve ardından bu kelimeleri görsel olarak sunmak için kelime bulutları oluşturulmuştur.

Betimsel analiz yöntemi kullanılırken, verilerin detaylı bir şekilde incelenmesi ve özelliklerinin açıklanmasına odaklanılır (Aspers ve Corte, 2019). Bu analiz yöntemi, nitel verilerin sistematik bir şekilde betimlenmesini ve anlaşılmasını sağlar (Değirmenci ve Doğru, 2017). Betimsel analizde, araştırmacının etik kurallara uyması, katılımcıların gizliliğini ve mahremiyetini koruması önemlidir (Chen ve Chen, 2010). Ayrıca, araştırmacının güvenilirlik ve geçerliliğini sağlamak için, görüşmeleri standartlaştırması ve kayıt altına alması önerilir (Kim, Eves, ve Scarles, 2009). Sonuç olarak, betimsel analiz yöntemi, nitel araştırmalarda verilerin ayrıntılı bir şekilde analiz edilmesini ve betimlenmesini sağlar. Bu analiz yöntemi, araştırmada güvenilirliği ve geçerliliği artırmak için belirli adımların takip edilmesini gerektirir (Smith, 2020; Taylor, 2018).

Bulut kelime analizi, metin verilerinin görselleştirilmesi ve içeriğin anlaşılmasına yardımcı olan bir yöntemdir (Hearst vd., 2020). Bu analiz yöntemi, metinde geçen kelimelerin frekansını ve önemini belirleyerek, kelime bulutları aracılığıyla temsil etme amacını taşır. Kelime bulutları, kelimenin önemine göre büyüklüğünü ve sıklığını temsil eden grafiklerdir (Ustaoğlu, 2019).

Sonuç olarak, bulut kelime analizi, metin verilerinin anlaşılmasını ve görselleştirilmesini sağlayan bir yöntemdir. Bu analiz yöntemi, metindeki önemli kelimeleri vurgulamak ve içeriği hızlı bir şekilde özetlemek için kullanılmaktadır (Hearst vd., 2020; Ustaoğlu, 2019).

Bulgular

Katılımcıların Demografik Özellikleri

Katılımcıların demografik özellikleri Tablo 1'de gösterilmiştir. Katılımcıların yaş ortalaması 41,7'dir. Ortalama aşçılık süreleri ise 20,2 yıldır.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Katılımcı	Yaş	Eğitim	Aşçılık Deneyimi	Aşçılık Eğitimi
K1	35	Lise	15 yıl	Birçok akademide aşçılık eğitimi
K2	41	Ön lisans	2 yıl	Golden Chef Aşçılık Kursu
K3	32	Lise	12 yıl	Mutfak Sanatları Akademisi
K4	62	İlkokul	46 yıl	Alaylı; çıraklıktan gelme
K5	30	Lise	15 yıl	Aşçılık Meslek Lisesi
K6	45	Ortaokul	30 yıl	Aşçılık Meslek Lisesi
K7	60	İlkokul	10 yıl	Alaylı
K8	51	İlkokul	35 yıl	Alaylı; çıraklıktan gelme
K9	25	Üniversite	14	Gastronomi ve Mutfak Sanatları Lisans
K10	46	Üniversite	27 yıl	Alaylı
K11	42	Ön lisans	5 yıl	Alaylı
K12	49	Üniversite	25 yıl	Çeşitli kurslar
K13	32	Ön lisans	12 yıl	Aile restoranında çalışıyor
K14	55	İlkokul	40 yıl	Alaylı
K15	21	Lise	9 yıl	Alaylı
K16	41	İlkokul	26 yıl	Alaylı

Katılımcıların, yiyecek içecek sektöründe çalışan kadın aşçıların karşılaştığı sorunlarla ilgili görüşleri Tablo 2'de verilmiştir.

Kadın Aşçı Sayısının, Erkek Aşçıların Sayısından Çok Daha Az Olmasının Sebepleri

Katılımcılarca (K3, K4, K5, K10, K13) erkek egemen ortam kadın aşçıların sayısının azlığında önemli bir neden olarak vurgulanmıştır. K3 kodlu katılımcı "Mutfaklardaki erkeklerin fazlalığı da kadın çalışanlar için ortamı zorlaştırıyor, erkek egemen ortamlar kadınlar için rahatsız edici olabiliyor" diye belirtmiştir. Diğer önemli nedenler olarak kadının aile ve ev işleri ile ilgili sorumlulukları, iş saatlerinin uzun olması, aile desteğinin olmaması gösterilmiştir; ayrıca katılımcılarca bu üç nedenin birbiriyle bağlantılı olduğu vurgulanmıştır (K3, K7, K8). Bir katılımcı (K3) "İşten geç çıkışın, kadınlar için evde sorun yarattığını ve ailelerin bu nedenle kadının aşçılık mesleğinde çalışmasını istemediğini" belirtmiştir. K8 kodlu katılımcı "Biz erkekler sabah erken gelip, gece kaç olsa eve gideriz, bize sorun olmaz" derken; K7 kodlu katılımcı "İşe geliş gidişler kadınlar için problem olabiliyor; 12-13 saat kadar çalışmak ya da sabah çok erken işe gitmek sorun olabiliyor" diyerek iş saatlerinin uzunluğunun kadınların aşçılık mesleğine yönelmesinin önünde engel olduğuna işaret etmiştir.

K2, K3, K9, K12 kodlu katılımcılar kadın aşçı sayısının azlığına neden olarak işin ağırlığını belirtmişlerdir. K3 kodlu katılımcı "Mutfaktaki ağır çalışma koşulları, kullanılan ekipmanların zorluğunu"; K9 kodlu katılımcı ise "Oldukça ağır olan endüstriyel malzemelerin çokça bulunmasını" vurgulamıştır.

Şekil 1. Erkek Aşçıların, Neden Sektörde Daha Az Kadın Aşçı Olduğu İle İlgili Görüşleri



Tablo 2. Kadın Aşçıların Karşılaştığı Sorunlara İlişkin Katılımcı Görüşleri

SORULAR	Katılımcılar	Toplam	EVET
			Açıklama
Kadın aşçı sayısının az olmasında, kadınlara karşı yapılan haksız ayrımcılık da sebeplerden biri olabilir mi?	K1, K2, K3, K4, K10, K11, K12, K13, K14, K15	10	K2: Bazen haksızlık yapıyor bazen onlar işi zor buluyor. K15: İşe girme sürecinde, aileleri tarafından engelleniyorlar.
Meslek hayatınızda kadın aşçılara haksız ayrımcılık yapıldığına hiç şahit oldunuz veya duydunuz mu?	K3, K6, K9, K10, K12, K13	6	K6: Kadın aşçılar horgörülüyor ve küçümseniyor. K9: Kadınlara daha az maaş veriliyor. K13: Özellikle 2-3 tane erkek aşçının olduğu yerde kadın aşçı çalıştırılmıyor.
Aşçılık mesleğinde kadın aşçıların sayısının artarak erkek aşçı sayısı ile eşitlenmesini ister misiniz?	K1, K2, K3, K4, K6, K7, K8, K9, K10, K11, K12, K14, K15, K16	14	K2: Kadınlar farklı bir bakış açısı getirir. K4, K8, K16: Konuşulan dil düzelir, kötü şakalar azalır. K7, K12: İsterim ama mümkün görünmüyor. K9, K14: Mutfakta hijyen artar. K15: Kadınların el yeteneği, el lezzeti daha iyidir.
Size göre kadın aşçıların sayısının artması mesleği geliştirir mi, yoksa olumsuz mu etkiler?	K1, K2, K3, K4, K7, K8, K10, K11, K12, K13, K14, K15, K16	13	K1: Kadınların olması mutfakta eğitim ve görgü seviyesini artırır. K2: Kadınlar görselde yenilikler sağlar. K4: Kötü şakalar azalır, dil düzelir. K7: Vitrinde kadın aşçı ilgi çeker. K11: Kadınlar anaç yapısından dolayı mutfağa yatkındır. K15: Kadının olduğu her yer iyi olur

Aşçılık mesleğinde çalışırken, kadınların cinsiyetlerinden dolayı üstlerinden, herhangi bir mobbing vb. sorunlarla karşılaştığına şahit olduğunuz mu	K3, K6, K10, K13	4	K3: Çocuğu hasta olduğu için izin alan kadın aşçıya işten ayrılısın diye baskı yapıldı. K13: Kadın aşçıya sen yemek yapamazsın deyip, bulaşık işi verildi, işten ayrılısın diye
Aşçılık mesleğinde çalışırken, aynı işi yapmanıza rağmen, bir kadının sizden daha az ücret alması durumuyla karşılaştınız mı?	K3, K8, K9, K4	4	K8: Kadın aşçılar çalışma ortamı uygunsu paraya pek bakmıyorlar. Onların seçeneği erkek aşçılar kadar çok değil
Sektörde kadın aşçıların, üstü, astı ya da aynı pozisyonda yer aldığı erkek çalışan tarafından sözlü/fiziksel/sözsüz (jest ve mimiklerle) bir şekilde rahatsız edildiğine şahit olduğunuz veya duyduğunuz mu?	K1, K2, K3, K6, K9, K10, K11, K13, K15, K16	10	K1, K6: Eğitim seviyesi önemli, eğitim seviyesi arttıkça sorun azalıyor. K10: Böyle durumlarda kadının sözü esastır. K13, K16: Kadının kişiliğinden kaynaklanıyor. Kadın böyle bir durumda sert davranıp engelleyebilir.
Kadın aşçıların, işletmenizin erkek müşterileri tarafından işletmede sözlü/fiziksel/sözsüz (jest ve mimiklerle) bir şekilde rahatsız edildiğine şahit olduğunuz ya da duyduğunuz mu?	K1, K6, K10, K11, K13, K15	6	K1: Açık büfe ve büyük etkinliklerde oluyor. Genelde Arap müşterilerden kaynaklanıyor. K13: Aşçı masaya geldiğinde olabilir.
Aşçılık mesleğinde çalışırken kadın amirlerin, kadın çalışanlara yönelik herhangi bir baskı, yıldırma vb şahit olduğunuz veya duyduğunuz mu?	K2, K3, K6, K7	4	K2, K6: Kadınlar birbirine karşı daha sert ve acımasız davranabiliyor. K3, K7: Kadınlar birbirini çekemiyor.
Aşçılık mesleğinde verilen görevlerde üstleriniz tarafından erkek işi/kadın işi olarak bir ayırım yapıldığını düşünüyor musunuz?	K2, K3, K6, K8, K10, K12, K13, K14, K16	9	K2, K10, K16: Ağır taşıma gibi fiziksel güç gerektiren işleri erkekler yapıyor. K3, K6, K8, K12, K13, K14: Kadınlar pastacılık, meze, doğrama, basit yemekleri yapmak, ürün yıkama gibi işlerde çalışıyor.
Kadınların aşçı olmalarının önünde engel olduğunu düşündüğünüz, eklemek istediğiniz bir husus var mı?	K2, K3, K5, K11, K14, K15	6	K2: İşyerindeki mobbing ve ailelerin engel olması K3, K5: Kadınların kırılğan ve hassas olmaları K14: Ev ve çocukla ilgili sorumlulukları K15: Ailelerin engel olması

Tablo 2 (Devam). Katılımcıların Sektördeki Kadın Aşçıların Karşılaştığı Sorunlarla İlgili Görüşleri

SORULAR	HAYIR		
	Katılımcılar	Toplam	Açıklama
Kadın aşçı sayısının az olmasında, kadınlara karşı yapılan haksız ayrımcılık da sebeplerden biri olabilir mi?	K6, K7, K8, K9, K16	5	K7: İşini düzgün yaptığı sürece ayrımcılık yapılmaz. K6, K16: Kadınlara pozitif ayrımcılık yapılıyor. K9: Ayrımcılık, kadının ve erkeğin gücünün eşit olmamasından kaynaklanıyor. Fiziksel güçleri eşit olmadığı için, kadın aşçılar daha çok servis işinde çalışıyor.
Meslek hayatınızda kadın aşçılara haksız ayrımcılık yapıldığına hiç şahit olduğunuz veya duyduğunuz mu?	K1, K2, K4, K5, K7, K8, K11, K14, K15, K16	10	K7: Büyük yerlerde çalışanlar arasında gruplaşma olabiliyor. K16: Kadınlara pozitif ayrımcılık yapılıyor. Kadın aşçılar evde çayı, yemeği olduğu için işten geç çıkmak istemiyor.
Aşçılık mesleğinde kadın aşçıların sayısının artarak erkek aşçı sayısı ile eşitlenmesini ister misiniz?	K5, K13	2	K5: Çalışma saatlerinin uzunluğu ve işin fiziksel güç gerektirmesinden dolayı eşitlenemez. K13: Mutfak gibi erkeklerin fazla olduğu bir ortamda kadınlar pek çalışamaz.
Size göre kadın aşçıların sayısının artması mesleği geliştirir mi, yoksa olumsuz mu etkiler?	K5, K6, K9	3	K6: Kadınlar fiziksel olarak dayanıksız olmasından dolayı ağır iş koşullarına dayanamazlar. K9: Hem olumlu hem olumsuz yönde etkiler. Olumlu yönü; iş disiplininin artmasını sağlar. Olumsuz tarafı ise; işçi sayısının artmasını sağlar. Bu da ücretin azalmasına sebep olur

Aşçılık mesleğinde çalışırken, kadınların cinsiyetlerinden dolayı üstlerinden, herhangi bir mobbing vb. sorunlarla karşılaştığına şahit olduğunuz mu	K1, K2, K4, K5, K7, K8, K9, K11, K12, K14, K15, K16	12	K12: Şahit olmadım, olsam müdahale ederdim. K16: Şahit olmadım, kadınlar daha üstün tutuluyor.
Aşçılık mesleğinde çalışırken, aynı işi yapmanıza rağmen, bir kadının sizden daha az ücret almasıyla karşılaştınız mı?	K1, K2, K5, K6, K7, K10, K11, K12, K13, K14, K15, K16	12	K7: Ücret işinin ehli olana daha yüksek verilir. İyi eleman aranır. K13: Tecrübeye ve meslekte ne kadar çalıştığına göre ücret değişir.
Sektörde kadın aşçıların, üstü, astı ya da aynı pozisyonda yer aldığı erkek çalışan tarafından sözlü/fiziksel/sözsüz (jest ve mimiklerle) bir şekilde rahatsız edildiğine şahit olduğunuz veya duyduğunuz mu?	K4, K5, K7, K8, K12, K14	6	K12: Hiç şahit olmadım, şahit olsam müdahale ederdim.
Kadın aşçıların, işletmenizin erkek müşterileri tarafından işletmede sözlü/fiziksel/sözsüz (jest ve mimiklerle) bir şekilde rahatsız edildiğine şahit olduğunuz ya da duyduğunuz mu?	K2, K3, K4, K5, K7, K8, K9, K12, K14, K16	10	K3, K9, K12: Mutfağa müşteriler ulaşamadığı için böyle durumlar olmuyor. K14: İşletmenin disiplini ve kadın aşçının davranışına da bağlı.
Aşçılık mesleğinde çalışırken kadın amirlerin, kadın çalışanlara yönelik herhangi bir baskı, yıldırma vb şahit olduğunuz veya duyduğunuz mu?	K1, K4, K5, K8, K9, K10, K11, K12, K13, K14, K15, K16	12	K13: Kadın dayanışması oluyor, birbirlerine daha iyi davranıyorlar.
Aşçılık mesleğinde verilen görevlerde üstleriniz tarafından erkek işi/kadın işi olarak bir ayırım yapıldığını düşünüyor musunuz?	K1, K4, K5, K7, K9, K11, K15	7	K5, K7, K9: Ayrımcılık yapılmıyor, ağır fiziksel güç gerektiren işlerde erkek aşçılar devreye giriyor.
Kadınların aşçı olmalarının önünde engel olduğunu düşündüğünüz, eklemek istediğiniz bir husus var mı?	K1, K4, K6, K7, K8, K9, K10, K12, K13, K16	10	K10: Mutlaka okumalılar, kurumsal mecralarda iş aramalılar. K16: Bir engel yok. Kadınların elleri yatkın.

Katılımcılardan ikisi (K1, K10) önyargıların da kadınların aşçılık mesleğinde sayıca azlığında bir neden olduğunu söylemiştir. K1 kodlu katılımcı "Mutfaqlardaki eğitimsiz şeflerin kadınlara karşı önyargıları buna sebep oluyor. Eğitimsiz şefler kadınların 'daha beceriksiz olduğunu ve ağır işlere uygun olmadığını' düşünüyorlar" görüşünü belirtmiştir.

K14 kodlu katılımcı "Kadınlar çırak olarak çalışmadıkları için, kadın aşçı yetişmediği 'kadının ya da erkeğin gücünün bir olmadığı için'" kadın aşçı sayısının az olduğunu söylemiştir.

Kadın Aşçı Sayısının Azlığında, Kadınlara Karşı Yapılan Haksız Ayrımcılığın Rolü

Katılımcıların çoğu kadın aşçı sayısının azlığında haksız ayrımcılığın rolü olabileceği görüşündeydi. K4 kodlu katılımcı "Meslekte kadın aşçının az olmasının sebeplerinden biri de kadınlara karşı yapılan haksız ayrımcılık olabilir. Ben Azerbaycan'da 5 yıl çalıştım orada tam tersiydi, kadınlar çoğunlukta idi" diye belirtmiştir. K9 kodlu katılımcı, bu ayrımcılığı onaylarken, nedeni şöyle izah etti: "Ayrımcılık daha çok bir kadının ya da erkeğin fiziksel gücünün bir olmamasından kaynaklanıyor; bundan dolayı kadın aşçılar daha çok servis kısmında çalışıyor". K2 kodlu katılımcı "Bazen hakları yeniyor, bazen de onlar zor bulup yan çiziyorlar. Kadınların duygusal ve psikolojik dayanıklılıkları daha düşük. Kırılğanlar ve zor şartlarda çalışmaya psikolojik olarak uygun değiller. Akşam vardiyasında çalışmak istemiyorlar. Gece vardiyasında çeşit çalışmak istemeyip erken çıkmak istemek, ağır kaldırmak istememek gibi tuhaf zamanlarda pozitif ayrımcılık bekliyorlar". K9 kodlu katılımcı "Kadınlara ayrımcılık yapıldığını fakat bunun kadının ve erkeğin gücünün bir olmamasından kaynaklandığını" belirtmiştir.

Dört katılımcı (K6, K7, K8, K16) kadınlara haksız ayrımcılık yapılmadığı görüşündeydi. K7 kodlu katılımcı "Mutfağında iki kadın çalışan var. İşini düzgün sağlıklı yaptığı sürece ayrımcılık yapılmaz. Artık kadınlar 1.

sınıf, erkekler 2.sınıf konumda. En ufak kadın çalışana sataşma vb. sorununda erkek çalışan işten çıkarılır” şeklinde görüşünü açıklamıştır. K6 ve K16 kodlu katılımcılar, erkek aşçıların haksızlığa uğradığı görüşündeydi. K6 kodlu katılımcı bunu şu şekilde ifade etmiştir: " Onlar yüzünden bize haksız ayrımcılık yapılıyor. Kısa sürede kendilerini eğitmeden 'ustayım' diye piyasaya çıkıyorlar hem piyasayı düşürüyorlar hem de işverenlerde aşçıların yetersiz olduğu algısını yaratıyorlar. Ben mesela pideden kebaba ondan yöresel yemeklere pek çok çeşitli yemek biliyorum ama sanmıyorum ki bir kadın aşçı bu kadar çeşit bilsin. Birkaç çeşit yemek öğrenince hemen 'ben aşçıyım' diye ortaya çıkıyorlar".

Katılımcıların Kadın Aşçılara Haksız Ayrımcılık Yapıldığına Şahit Olma Durumu

Katılımcılardan altısı (K3, K6, K9, K10, K12, K13) kadın aşçılara yapılan haksız ayrımcılığa şahit olduğunu ifade etmiştir. K6 kodlu katılımcı "Kadın aşçıların hor görüldüğünü ve küçümsendiğini"; K9 kodlu katılımcı "Kadınlara daha az maaş verildiğini"; K13 kodlu katılımcı "Özellikle 2-3 tane erkek aşçının olduğu yerde kadın aşçı çalıştırılmadığını" belirtmişlerdir.

Kadınlara karşı haksız ayrımcılığa şahit olmadıklarını belirten katılımcılar (K1, K2, K4, K5, K7,K8,K11,K14,K15,K16) arasında yer alan K7 kodlu katılımcı; "Büyük yerlerde çalışanlar arasında gruplaşma olabiliyor. Aşçılara karşı davranış daha çok, işini iyi yapmasıyla ilgili" derken; K16 kodlu katılımcı haksızlık yapılmadığını, aksine kadınların pozitif ayrımcılık beklediğini "Evde çayı, yemeği vb. olduğu için işten geç çıkmak istemediklerini, bundan dolayı daha az çalışmak istediklerini ama aslında aşçılık mesleğinin kadınlara daha çok uyduğunu" ifade etmiştir.

Katılımcıların Aşçılık Mesleğinde Kadın Aşçı Sayısının Artarak Erkek Aşçı Sayısı ile Eşitlenmesi ile İlgili Görüşleri

Katılımcılardan ikisi hariç (K5, K13) kadın meslektaşlarının sektörde artmasının olumlu olacağını ifade etmiştir. K7 ve K8 kodlu katılımcı olumlu bulduğunu ama mümkün görmediklerini belirtmişlerdir. K7 kodlu katılımcı "Çok iyi olur ama börek yapmak gibi bazı işler güç ister. Bu sebeple ağırlıkla erkekler yapar ancak yapan kadın aşçılar da bulunuyor. Bir de çok erken saatlerde başlaması da kadınlar için sorun oluyor bundan dolayı eşitlenmesi mümkün olmayabilir" şeklinde bunun nedenini açıklamıştır.

K4,K8 ve K16 kodlu katılımcılar kadın aşçıların sayısının artmasının mutfakta kullanılan dili olumlu etkileyeceği görüşündeydi. K4 kodlu katılımcı "Kadınlara da mutfakta olması iyi olur. Hem sadece erkeklerin olduğu ortamda pis bir dil kullanılıyor bu azalır hem de yapılan kötü şakalar azalır. Kadının çalışması maaşının olmasını sağladığı için de iyi olur" derken; K16 kodlu katılımcı "Dürüst olmak gerekirse, bizim mutfakta herkes ilkökul mezunu bu da konuşmayı ve davranışları etkiliyor. Mutfakta bir kadın olunca daha düzgün konuşmaya çalışıyorlar. Ahlak seviyesi de artıyor" demiştir.

K9 ve K14 kodlu katılımcılar kadın aşçı sayısının artmasının temizlik açısından olumlu etki yapacağını söylemişlerdir. K9 kodlu katılımcı "Mutfaklar daha temiz olur" derken; K14 kodlu katılımcı "Kadınlar daha dikkatli ve temiz. Erkekler kadınlara oranla hijyene dikkat etmiyor" demiştir.

Şekil 2. Erkek Aşçıların, Kadın Aşçı Sayısının Artmasını İsteme Durumları İle İlgili Bulut Analizi



K2 kodlu katılımcı "Herkesin bakış açısı farklı, sadece erkekler olursa yapılanların seviyesi tek düze olur. Kadınların görsel bakış açısı vb. farklı. Sadece cinsiyet değil farklı eğitim sektörlerinden gelme de çeşitlilik sağlar" şeklinde görüş ifade ederken; K15 "Kadınların el yeteneği yani el lezzeti daha fazla" diye olumlu görüş bildirmiştir.

Olumsuz görüş bildiren K5 kodlu katılımcı "Kadın aşçı sayısı ile erkek aşçı sayısının eşitlenebileceğini düşünmüyorum. Çalışma saatleri uzun, kadınların evde aldıkları sorumluluklar ve işin ağır fiziksel güç gerektirmesi nedenlerinden dolayı kadın aşçıların çoğalması zor" demiştir. K13 kodlu katılımcı "İstemiyorum. Çalışma ortamından dolayı. Kadınla erkek aynı ortamda pek çalışmıyorlar. Fazla erkeğin olduğu yerde kadın olduğu zaman olmuyor, mutfakta özellikle" şeklinde fikrini ifade etmiştir.

Kadın Aşçı Sayısının Artmasının Aşçılık Mesleğine Etkisi

Katılımcıların çoğu kadın aşçı sayısının artmasının mesleği geliştireceğini ifade etmiştir. K1 kodlu katılımcı "Mutfakta kadın olmasının bir avantajı var; kadın olan mutfakta eğitim seviyesi ve görgü daha yüksek olur" demiştir. K7 kodlu katılımcı "Olumsuz etkilemez niye etkilesin? Yalnız önemli olan nasıl aşçı olduğu; İyi bir kadın aşçıyı herkes ister. Vitrine kadın aşçı almak restoran için artı olur. Müşteriler 'A bak bunu kadın aşçı yapıyor' deyip içeri de girebilir. İyi ve kendini geliştirmiş aşçı kadın ya da erkek mesleği geliştirir." şeklinde görüşünü ifade ederken; K8 kodlu katılımcı "Olumsuz etkilemez. Sonuçta onlar okuyarak geliyor, biz aklımız erdiği gücümüzün yettiğince öğrendik, bulaşıktan geldik. Biz onun okulunu okuyup da gelmedik. Okulunu okuyunca, bilgisi yaptığı şeyler bizimkinden farklı oluyor. Bu sebeple kendini geliştiren kadın aşçı her zaman her yerde çalışabilir. Zaten çalışan ustabaşı aşçıları da var. Mesela benim kızım bir kafede staj yapıyor, ustaları hep kadın" demiştir.

Olumsuz görüş bildiren üç katılımcıdan K6 kodlu katılımcı "Olumsuz etkiler. Örneğin; bir döner ustası olarak kadın düşünemiyorum, o sıcaklığın karşısında. Kadınların erkek gibi bünyesi yok, daha dayanıksızlar. Mesela büyük catering firmalarında büyük kazançlar olur. Bu kazançları erkekler rahatça kaldırabilirken kadınlar zorlanır. Ben catering şirketinde de çalıştım. Kadınları hep bu sebeple geri planda tutmak zorunda kaldık, yapamıyorlardı. Büyük kazançları karıştıramıyorlardı. Belli bir saatten sonra da kuvvetleri düşüyordu." şeklinde fikrini ifade etmiştir. K9 kodlu katılımcı "Hem olumlu hem olumsuz yönde etkiler. Olumlu yönü; iş disiplininin artmasını sağlar. Olumsuz tarafı ise; işçi sayısının artmasını sağlar. Bu da ücretin azalmasına sebep olur" demiştir.

Kadınların Cinsiyetlerinden Dolayı Üstlerinden, Herhangi Bir Psikolojik Yıldırma, Dışlanma, Alay Edilme, Mobbing, Görmezden Gelinme Vb. Sorunlarına Şahit Olma Durumu

Katılımcıların çoğu kadınların cinsiyetlerinden dolayı bir ayrıma uğradığına şahit olmadığını belirtmiştir. K12 kodlu katılımcı *"Ben birebir şahit olmadım. Olsam müdahale ederim ama duyuyorum"* derken; K16 kodlu katılımcı *"Hayır. Kadınlar daha üstün tutuluyor"* diyerek kadınlara pozitif ayrımcılık yapıldığını ifade etmiştir.

Katılımcılardan dördü (K3, K6, K10, K13) böyle bir duruma şahit olduğunu belirtmiştir. Katılımcılar kadın aşçılara karşı uygulanan mobbingi şu şekilde ifade etmişlerdir: K3 kodlu katılımcı *"Daha çok çocuklu kadın aşçılarda sorun oluyor. Örneğin, çocuğu hasta diye izin aldığımda işten ayrılın diye baskı yapabiliyorlar"*. K6 kodlu katılımcı *"Şahit de oldum; duydum da. Hor görüp küçümsüyorlar. Kadın olduğu için farklı gözle bakıyorlar. Alakartlarda çok sorun olmaz ama büyük catering şirketlerinde işin fiziksel güç gerektirmesinden dolayı kadın aşçılara doğrama, temizlik işleri gibi işler verilerek geri planda tutuluyor"* demiştir. K10 kodlu katılımcı *"Yirmi yıldır çalışırken bu tarz şeylere şahit oldum. Çalışan aşçı da alaylı olduğu için oluyor. Kültürün ve eğitimin etkisi var. Mesela, tanıdığım çok başarılı zeytinyağlı yapan bir kadın aşçıyı şef, aşçının şevkini kırarak bıraktırmıştı"* derken; K13 kodlu katılımcı *"Bizim çalışanımız bir kadın aşçı vardı, ona diğer aşçı arkadaş bulaşık yıkatmaya çalıştı. 'Sen bunu daha iyi yaparsın, yemek yapamazsın, temizliği daha iyi yaparsın' şeklinde konuştu. Tamamen onun işten çıkması amacıyla bunları yaptı"* demiştir.

Kadın Aşçıların Daha Az Ücret Aldığına Şahit Olma Durumu

Katılımcıların çoğu kadınların daha az ücret alması durumuyla karşılaşmadığını belirtmiştir. K7 kodlu katılımcı *"Ücret işinin ehli olana daha yüksek verilir. İyi eleman aranıyor, işe göre ücret verilir"* derken, K13 kodlu katılımcı *"Tecrübe, meslekte ne kadar çalıştığına göre ücret durumunun değiştiğini"* ifade etmiştir.

Katılımcılardan dördü (K3,K4,K8,K9) kadın aşçıların daha az ücretle çalışma durumuyla karşılaşmıştır. K8 kodlu katılımcı *"Ben şahit olmadım ama oluyor öyle şeyler. Kadınların iş bulması sıkıntılı olduğu için bunu kabullenebiliyorlar. Kadın aşçıların çalışma ortamı uygunsa paraya çok bakmaz. Onların seçeneği erkekler kadar çok değil"* şeklinde bu durumu açıklamıştır.

Sektörde Kadın Aşçıların, Üstü, Astı Ya Da Aynı Pozisyonda Yer Aldığı Erkek Çalışan Tarafından Sözlü/Fiziksel/Sözsüz (Jest ve Mimiklerle) Bir Şekilde Rahatsız Edildiğine Şahit Olma Durumu

On katılımcı böyle bir duruma şahit olduğunu belirtmiştir. K1 ve K6 kodlu katılımcılar bu durumun eğitim seviyesi ile ilgili olduğunu ifade etmişlerdir. K1 kodlu katılımcı *"Görmedim ama duyuyorum. Eğitim seviyesi arttıkça azalıyor. Çalışan ve üstlerin eğitim seviyesinin yükselmesi ve kadın çalışanların artması bu sorunu azalttı"* derken; K6 kodlu katılımcı *"Eğitimsiz ve cahil insanlar yüzünden bu tip sorunlar oluyor"* şeklinde belirtmiştir.

K13 ve K16 kodlu katılımcılar bu durumun kadının kişiliğinden kaynaklandığını söylemişlerdir. K16 kodlu katılımcı *"İstisnai olarak patron tarafından bir iki kere rahatsız edildiğine şahit oldum. Kadın kendini bilirse, bir sorun olmaz. Kadın böyle bir ihtimal olduğunda bir iki sert yapsa, cesaret edemezler, yani sorun olmaz. Kadının tavriyle ilgili yani"* şeklinde açıkladı.

K10 kodlu katılımcı bu durumlarda kadının beyanın önemli olduğunu belirtmiştir: *"Evet. Bir kere böyle bir durum gerçekleşti. Afgan ya da Özbek bir çalışanım vardı. Kadın aşçıları rahatsız etmişti. Onu hemen kovdum. Bir daha işe alırken daha dikkat ettim. Böyle bir durumda kadının sözü esastır. Onların hisleri de daha kuvvetli oluyor. Rahatsız edici bir şeyler hissettiklerini söylerlerse de dinlerim"*.

Katılımcılardan altısı (K4,K5,K7,K8,K12,K14) olumsuz yanıt vermiştir. K12 kodlu katılımcı *"Ben hiç şahit olmadım. Olsam müdahale ederim ama duyuyoruz"* demiştir.

Kadın Aşçıların, İşletmenin Erkek Müşterileri Tarafından İşletmede Sözlü/Fiziksel/Sözsüz (Jest ve Mimiklerle) Bir Şekilde Rahatsız Edildiğine Şahit Olma Durumu

Altı katılımcı(K1,K6,K10,K11,K13,K15) böyle bir durumla karşılaştığını söylemiştir. K1 kodlu katılımcı *"Çok sık olmuyor. Yılda 1-2 kere olabiliyor. Genelde Arap kökenli müşteriler rahatsız ediyor. Büyük etkinlik, tören ya da açık büfelerde oluyor"* derken; K13 kodlu katılımcı *"Aşçıların müşterilerin masasını gezdiği durumlarda, bu tür olaylar oluyor"* demiştir.

Diğer katılımcılar (K2,K3,K4,K5,K7,K8,K9,K12,K14,K16) kadın aşçıların erkek müşteriler tarafından rahatsız edilme durumuna şahit olmadıklarını belirtmişlerdir. K14 kodlu katılımcı *"Bu durumun işletmenin disiplini ve kadına da bağlı olduğunu"* vurgulamıştır. K3, K9, K12 kodlu katılımcılar, *"Kadın aşçıların müşteriler ile pek etkileşimi olmaması"*; *"Mutfığa ulaşım imkânı olmaması"*; *"Müşteri ile aşçıların karşılaşmamasından dolayı"* böyle bir olasılığın düşük olduğunu söylemişlerdir.

Katılımcıların Kadın Amirlerin, Kadın Çalışanlara Yönelik Herhangi Bir Baskı, Yıldırma Vb. Uygulandığına Şahit Olma Durumu

K2,K3,K6,K7 kodlu katılımcılar, kadın amirlerin kadın çalışanlara yönelik olumsuz tutum ve davranışına şahit olduğunu belirtmişlerdir. K3 ve K7 kodlu katılımcılar bu durumu çekememezlikle açıkladılar. K3 kodlu katılımcı "Mesleğe ilk başladığımda üstüm bir kadın şefti. Kadın şefler, erkek aşçıları birbirine düşürüyor, başka kadın aşçılar varsa da çekemeyip, sataşılıyor. Bunu ilgi istediklerinden yapıyorlar" şeklinde ifade derken; K7 kodlu katılımcı "Kadın kadını çekemez. Kadınlar daha kaprisli. Kadın sayısı birden fazla olunca o iki kadın birbirini yiyor, iki kadın aşçı olursa onlar birbirini dibe çekmeye çalışıyorlar" şeklinde görüşünü açıklamıştır.

Şekil 3. Erkek Aşçıların Aşçılık Mesleğinde Çalışırken Kadın Amirlerin, Kadın Çalışanlara Yönelik Herhangi Bir Baskı, Yıldırma Vb. Hareketler Uygulandığına Şahit Olma Durumu İle İlgili Bulut Analizi



K2 ve K6 kodlu katılımcılar, kadın amirlerin kadın çalışanlara daha sert davrandığını şu şekilde belirtmişlerdir: "Kadınlar erkeklere göre duygusallar. Bu nedenle kadınlar birbirlerine karşı daha farklı davranırlar; daha sert ve acımasızca davranırlar"; "Yıldırma için zor iş verme, farklı şekilde konuşmak gibi davranışlarına şahit oldum".

Geriye kalan on iki katılımcı böyle bir duruma şahit olmadığını söylemiştir. K13 kodlu katılımcı "Kadın dayanışması denen bir şey var. Birbirlerine daha iyi davranıyorlar" derken; K16 kodlu katılımcı "Ben yufkacıyken hep kadınlarla çalıştım. Hiç böyle bir şeye şahit olmadım" demiştir.

Aşçılık Mesleğinde Üstleri Tarafından Görev Dağılımında Erkek İşi/Kadın İşi Olarak Ayrım Yapılma Durumu

Katılımcıların çoğu kadın ve erkek işi ayırımı olduğunu belirtmiştir. K2, K10, K16 kodlu katılımcılar "Ağır taşıma ve çok büyük kazanlarda kepçe çevirme gibi fiziksel güç gerektiren işlerin erkek aşçıları tarafından yapıldığını" söylemiştir. K2 kodlu katılımcı "Kadın aşçıları ağır kaldıramayabiliyor. Sürekli imalat yapılan bir yerde erkek kuvveti devreye girmek zorunda kalabilir. Ancak bu herkes için geçerli değil. Kimi daha narin oluyor ağır kaldırmak istemiyor ya da kaldıramıyor, onla mı uğraşınlar. O zaman taşıyabilene taşıttırlar. Dolayısıyla fiziksel güç gerektiren işler erkeğe kalabiliyor. Bazen de kadınlar, ağır kaldırmak istemediklerinden iş ayırımı yapılıyor" demiştir. K3,K6,K8,K12,K13,K14 kodlu katılımcılar iş ayırımı olduğunu ve "Kadınlara pastacılık, mezeler, doğrama, ürün yıkama, basit yemekler yapma gibi işler verildiğini" ifade etmişlerdir.

Şekil 4. Verilen İşlerde Kadın İşi-Erkek İşi Ayrımı Yapılma Durumunun Bulut Analizi



Yedi katılımcı kadın ve erkek işi ayrımı olmadığını belirtmiştir fakat bunlardan K5, K7 ve K9 kodlu katılımcılar; Ağır tencere kaldırma, depolama gibi fiziksel güç gerektiren işlerde erkek aşçıların devreye girdiğini vurgulamışlardır.

Katılımcıların Kadınların Aşçı Olmalarının Önündeki Engellere Dair Görüşleri

Katılımcıların çoğu (K1,K4,K6,K7,K8,K9,K12,K13,K16) kadınların aşçı olmasında herhangi bir engel olmadığını belirtmiştir. K6 Kodlu katılımcı "*kadınların yapamayacağı şey yok*" derken; K16 kodlu katılımcı "*Kadınlar aşçı olabilir herhangi bir engel yok, çok iyi usta da olur. Elleri yatkın kadınların.*" şeklinde olumlu görüş belirtmiştir.

K3 ve K5 kodlu katılımcı ise kadınların önündeki engel olarak kırılğan ve hassas yapılarını öne sürmüşlerdir. K3 kodlu katılımcı "*Kadın aşçıları daha sert ve stresli ortamlara alışkın olmalı. Kadınlar, yapısal olarak daha kırılğan. Mutfakta duygusal olmamalı. Kriz yönetimini iyi yapmalı*" şeklinde bu konudaki fikrini belirtmiştir.

K2 kodlu katılımcı kadınların aşçı olmaları önündeki engelin aileleri ve iş yerindeki mobbing olduğunu vurgulamıştır: "*Bunun iki sebebi var. Öncelikle, aileleri tarafından 'yapma, etme' deniliyor. İkinci olarak; mutfaktaki özellikle eğitimsiz aşçıları tarafından mobbing yapılması. Ancak mobbing sadece kadınlara değil; alaylılar tarafından eğitilme ya da işe yeni başlayana da yapılabiliyor. Mobbingi daha çok eski, kendini geliştirmeyen aşçıları tarafından yapılıyor*"

K14 kodlu katılımcı "*asıl engel, ev ve çocuk sorumluluğu*" derken; K15 kodlu katılımcı "*Sadece aileleri engel oluyor*"; K11 kodlu katılımcı "*Ülkemizde kadın olmaları yeterli maalesef*" demiştir.

K10 kodlu katılımcı kadın aşçıların daha uygun koşullarda çalışabilmeleri için bir öneri sunmuştur: "*Mutlaka okulu okunmalı. İşler İşkur, LinkedIn gibi kurumsal kanallar aracılığı ile aranmalı. Çünkü; kurumsal kanaldan iş ilanı veren yerde daha düzgün olur.*" K8 kodlu katılımcı "*Sekiz saatlik vardiyalı çalışmanın kadın aşçı sayısının azlığındaki en önemli engellerden birini kaldıracağı*" görüşünü belirtmiştir.

Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada kadın aşçıların cinsiyetlerinden dolayı meslek yaşamlarında karşılaştıkları sorunlar ve haksızlıkları erkek meslektaşlarının görüşleriyle değerlendirmek amaçlanmıştır.

Araştırma sonucunda erkek aşçıların çoğu kadın aşçı sayısının az olmasında, kadınlara karşı yapılan haksız ayrımcılığın da rolü olduğunu belirtmişlerdir. Erkek aşçıları, kadın aşçıların sayısındaki azlığın nedenleri arasında özellikle erkek egemen çalışma ortamı, ağır iş koşulları ve işin fiziksel güç gerektirmesi; uzun mesai

saatleri olması ve bunun kadının evdeki sorumluluklarına engel olabilmesi; aile desteğinin olmaması gibi gerekçeleri önemli nedenler arasında saymışlardır.

Erkek aşçılar, meslek yaşantılarında kadınlara karşı bir takım haksız ayrımcılıklarla karşılaştıklarını belirtmişlerdir: Kadınlara karşı hor görülme, küçümsenme, daha az maaş verilme gibi ayrımcılıklar sıralanmıştır. Kadınların iş bulma şansının daha düşük olması nedeniyle, uygun çalışma koşulları bulunca düşük ücrete razı olduğu ve bu durumun da ücretleri düşürdüğü sonucu ortaya çıkmıştır.

Aşçılara üstleri tarafından iş verilirken kadın ve erkek işi diye ayırım yapıldığı, bu ayırımın kadın ve erkeğin fiziksel gücünün bir olmamasından ve mutfaktaki ağır endüstriyel malzemelerin çokluğundan kaynaklandığı görüşü ortaya konmuştur. Kadın aşçılara daha çok pastacılık, meze yapımı, yıkama, doğrama gibi işler verilmektedir.

Erkek aşçıların çoğu kadınların meslekte daha çok yer alması hakkında olumlu görüş belirtmişlerdir; kadın aşçı sayısının artmasının iş ortamında konuşulan dil ve davranışları olumlu etkileyeceği, mutfakta hijyenin artacağı, özellikle görsellikle ilgili farklı bir bakış açısı getireceği düşünülmektedir. Kadın ve erkek sayısının eşit olamayacağı görüşündeki katılımcılar ise neden olarak, çalışma saatlerinin uzunluğu ve işin fiziksel güç gerektirmesini ve erkeklerin çoğunlukta olduğu çalışma ortamını göstermişlerdir.

Araştırma sonucunda kadınların çalışma ortamında üst, ast ve mevkidaşlarınca sözel, fiziksel, sözsüz bir şekilde rahatsız edilmesinin; çalışma ortamındaki eğitim seviyesinin artması ve işletme disipliniyle azaldığı görüşü ortaya konmuştur. İşletmelerde müşterilerce sözlü, fiziksel, sözsüz bir şekilde rahatsız edilmenin, aşçıların müşterilerden ayrı bir yerde çalışması nedeniyle pek olmadığını, bu tür olayların açık büfe ve büyük etkinliklerde veya aşçıların müşterilerin masasını gezdiği durumlarda yaşandığı belirtilmiştir.

Araştırmanın sonuçlarından hareketle, kadın aşçıların sektörde daha fazla yer alabilmesi için getirilen önerilerden biri sekiz saatlik vardiyalı çalışma saatlerinin yaygınlaşmasıdır. Kadının evdeki işlerle ve çocuklarıyla ilgili sorumlulukları çok uzun mesai saatlerinde çalışmasına engel olmaktadır. Kadınların mutlaka aşçılığın eğitimini almaları ve iş ararken İŞKUR, LinkedIn gibi kurumsal kanallar aracılığı ile iş aramalarının daha düzgün ortamlarda iş bulmalarını sağlayacağı önerilmektedir.

Sonuç olarak, kadınların bir takım cinsiyet temelli ayrımcılığa uğradığı ve bu durumun erkek meslektaşlarınca da fark edildiği ayrıca kadın aşçı sayısının artışının mesleği olumlu yönde etkileyeceği görüşü ortaya çıkmıştır. Araştırmada mutfakta çalışanların eğitim düzeyinin ve kadın çalışan sayısının artmasıyla birlikte, kadın aşçılara karşı bakış açısının daha olumluya dönüştüğü belirlenmiştir. Kadınların eğitilmiş olmaları, işletmelerdeki disiplin ve eğitim seviyesinin artmasıyla kadın aşçı sayısının artacağı, ayrımcılık ve olumsuzlukların azalacağı ortaya konmuştur. Bu çalışmanın yiyecek içecek işletmelerinde çalışan kadın aşçıların uğradığı cinsiyet temelli haksızlık ve ayrımcılığa ve çözümüne, bu konuda yapılacak çalışmalara katkı sunması düşünülmektedir.

Kaynakça

- Aspers, P. and Corte, U. (2019). What is qualitative in qualitative research. *Qualitative Sociology*, 42(2), 139-160. doi:10.1007/s11133-019-9413-7
- Aydın, Ş. Özkul E., Tandoğan G. ve Şahin, N. (2007). Otel İşletmelerinde Kadınların Üst ve Tepe Yönetime Yükseltilmesinde Cam Tavan Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *15. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* (s.312-319) içinde, Adapazarı: Sakarya Üniversitesi.
- Aydın Tükeltürk, Ş. ve Şahin Perçin, N. (2008). Turizm sektöründe kadın çalışanların karşılaştıkları kariyer engelleri ve cam tavan sendromu: cam tavanı kırmaya yönelik stratejiler. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(2), 113-128. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/comuybd/issue/4111/54125>
- Aziz, S. and Kamal, A. (2012). Gender role attitudes and occupational aspirations of Pakistani adolescents. *FWU Journal of Social Sciences*, 6.
- Balcı, E. ve Aslan E. B. (2022). Turizmde çalışan kadın sorunları: Antalya'da 5 yıldızlı otellerin yiyecek-içecek departmanlarında çalışan kadınlar. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 10(3), 1674-1698.
- Baltacı, A. (2019). Nitel araştırma süreci: Nitel bir araştırma nasıl yapılır? *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 368-388.

- Başkale, H. (2016). Nitel araştırmalarda geçerlik, güvenilirlik ve örneklem büyüklüğünün belirlenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 9(1), 23-28.
- Batı, A. H. (2004). *Nitel araştırma yöntemleri*. Ders notları sunusu. Erişim tarihi: 22.01.2023, https://www.academia.edu/download/48156590/NitelArastirmaYontemleri_HB.pdf
- Bilim, İ. Ö. ve Bulez, A. (2018). Cam tavandan yansımalar. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 48-58.
- Boone, J., Veller, T., Nikolaeva, K., Keith, M., Kefgen, K., and Houran, J. (2013). Rethinking a glass ceiling in the hospitality industry. *Cornell Hospitality Quarterly*, 54(3), 230-239. <https://doi.org/10.1177/1938965513492624>.
- Bozkurt, B. ve Akpınar, A. (2017). Bilişim sektöründe toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü. *Marmara Üniversitesi Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Dergisi*, (2), 17-28.
- Boztepe, E. (2022). Profesyonel mutfak çalışanlarının cam tavan sendromu algıları üzerine bir araştırma. *Karadeniz Uluslararası Bilimsel Dergi*, 1(55), 12-32. DOI: 10.17498/kdeniz.113640
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç, Çakmak, E., Akgün Ö., E., Karadeniz, Ş. ve Demirel F. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (13. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Chen, C. F. and Chen, F. S. (2010). Experience quality, perceived value, satisfaction and behavioral intentions for heritage tourists. *Tourism Management*, 31(1), 29-35.
- Hanbay Çakır, E. (2011). Kadın istihdamında yerel yönetimlerin rolü, görevleri ve sorun alanları. Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı (TEPAV) (Eds.), *Kadın emeği konferansı kadın istihdamı ve sorun alanları bildiri kitabı*, (s.75-86) içinde. Ankara: TEPAV Yayınları.
- Çelik, M. ve Akar Şahingöz, S. (2018). İş yaşamında cinsiyet ayrımcılığı: kadın aşçılar örneği. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 6(1), 370- 383. 10.21325/jotags.2018.2
- Çelik Uğuz, S. ve Topbaş, F. (2016). Turizmde kadın istihdamı ve ücret ayrımcılığı: karşılaştırmalı bir analiz. *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, 27 (1). 10.17123/atad.vol27iss10004.
- Çıkmaz, G. (2010). *Kadın çalışanların işyerinde karşılaştıkları sorunlar ve çözüm önerileri: bir alan çalışması*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Değirmenci, A. ve Doğru, M. (2017). Türkiye'de sosyobilimsel konularla ilgili yapılan çalışmaların incelenmesi: bir betimsel analiz çalışması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, (44), 123-138.
- Derin, N. (2020). Dünyadan ve Türkiye'den örneklerle cam tavan sendromu. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 10 (2), 137-154.
- Dinçer, F. İ., Akova, A., Muğan Ertuğral, S. ve Aydoğan Çiftçi, M. (2016). Türkiye'de turizm sektöründe kadın istihdamı: imkanlar ve engeller. *Eurasian Academy of Sciences Social Sciences Journal*, 1, 379-395.
- Dünya Ekonomi Forumu (The World Economic Forum), (2020). Erişim Tarihi: 5.12.2022, <https://www.weforum.org>
- Ecevit, Y. ve Karkıner, N. (Ed.) (2011). (Der.). *Toplumsal cinsiyet çalışmaları*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Etiler, N. (2015). Kadın çalışanların sağlığına nereden bakılmalı? *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, (56), 2-5.
- Evren Solum, S. (2022). Cinsiyet eşitsizliği bağlamında tekstilde kadın işçilerin sorunlarına ilişkin nitel bir araştırma. *İbn Haldun Çalışmaları Dergisi*, 7(2), 181–199. <https://doi.org/10.36657/ihcd.2022.96>
- García-Henche, B. and Cuesta-Valiño, P. (2022). The increasing visibility of women in gastronomy. *International Journal of Gastronomy and Food Science*, 30, 100589. <https://doi.org/10.1016/j.ijgfs.2022.100589>

- Guy, M.E. and Newman, M.A. (2004), Women’s jobs, men’s jobs: sex segregation and emotional labor. *Public Administration Review*, 64(3), 289-298.
- Güleç, M. (2015). *Kadın çalışanlarda cam tavan sendromunun örgütsel vatandaşlığa etkileri: Kuşadası 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). *Sosyal bilimler araştırma yöntemleri* (5. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gürcan, N. (2022). Türk iş yaşamında kadın çalışanlara yönelik ayrımcılık üzerine kavramsal bir tartışma: dikey ayrışma. *Akdeniz Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Dergisi*, 5(1), 133-158.
- Haddaji, M., Albors-Garrigos, J. and García-Segovia, P. (2018). Women professional progress to chef’s position: results of an international survey. *Journal of Culinary Science & Technology*, 16(3), 268-285. <https://doi.org/10.1080/15428052.2017.1363109>
- Harris, D. A. and Giuffre, P. (2015). Taking the heat: Women chefs and gender inequality in the professional kitchen. New Brunswick, NJ: Rutgers University Press. <https://www.jstor.org/stable/j.ctt15sk7w4>.
- Hearst, M. A., Pedersen, E., Patil, L., Lee, E., Laskowski, P. and Franconeri, S. (2020). An evaluation of semantically grouped word cloud designs. *IEEE Transactions on Visualization and Computer Graphics*, 26(9), 2748-2761. doi:10.1109/TVCG.2019.2904683
- Hendley, A. (2016). The culinary “food chain”: private and personal chefs negotiate identity and status in the culinary profession. *Gender and Food: from Production to Consumption and After (Advances in Gender Research)*, 22, Emerald Group Publishing Limited, Bingley, 219–241. <https://doi.org/10.1108/S1529-212620160000022020>
- İpar, M. S. (2021). Turizm sektöründe çalışan kadınların iş-aile çatışması ve tükenmişlik düzeylerinin, örgütsel bağlılıklarına olan etkisinin incelenmesi üzerine bir araştırma. *Turizm ve İşletmecilik Dergisi*, 2(1) 16-41.
- İpçioğlu, İ. Eğilmez, Ö. ve Şen, H. (2018). Cam tavan sendromu: İnsan kaynakları yöneticileri bağlamında bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(25), 689-709.
- Kabil, E.N. (2022). Toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin kadınların motivasyon ve verimliliği üzerindeki rolü: mutfak departmanı çalışanları üzerine bir araştırma. *Journal of New Tourism Trends (JOINNTT)* 3(1), 70-85.
- Kadioğlu, H. (2021). *Evren ve örneklem*. Erişim tarihi: 12.01.2023, <http://hem.sbf.marmara.edu.tr/dosya/sbf/hem/Ders%20Notlar%C4%B1/evren%20ve%20%C3%B6rnekleme.pdf>
- Karabıyık, İ. (2012). Türkiye’de çalışma hayatında kadın istihdamı. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 32(I), 231-266.
- Keskin, E. ve Kızıllırmak, İ. (2020). Mutfak departmanında çalışan kadınlar: cinsiyet ayrımcılığı üzerine bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 13(69), 1210-1218.
- Kim, Y. G., Eves, A. and Scarles, C. (2009). Building a model of local food consumption on trips and holidays: a grounded theory approach. *International Journal of Hospitality Management*, 28(3), 423-431.
- Kiser, A.I.T. (2015). “Workplace and leadership perceptions between man and women”. *Gender in Management: An International Journal*, 30(8), 598–612.
- Kurnaz, A., Kurtuluş, S.S. ve Kılıç, B. (2018). Evaluation of women chefs in professional kitchens. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 6(3), 119-132.
- Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD]. (2021). Erişim tarihi: 5.12.2022, <https://www.oecd.org>
- Orido, C. (2017). Attracting and retaining female chefs. *Hospitality Insights*, 1(1), 9-10.
- Öztürk, C. (2007). *Sosyal bilgiler: Toplumsal yaşama disiplinler arası bir bakış*. (Ed: C. Öztürk), Hayat bilgisi ve sosyal bilgiler öğretimi yapılandırıcısı bir yaklaşım. Ankara: Pegem Yayıncılık.

- Sar, E. (2021). Çalışma hayatında kadın istihdamı ve Türkiye’de yansımaları. *Safran Kültür ve Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 20-40.
- Smith, J. (2020). Methodological approaches in qualitative research. *Journal of Qualitative Inquiry*, 18(3), 127-142.
- Tang Yee, P. and Watson Baldwin, W. (2019). Women in the kitchen: barriers faced by female chefs in Hong Kong. *International Journal of Business and Applied Social Science*, 5(6), 27-40.
- Taylor, M. (2018). Ensuring validity and reliability in qualitative research. *Journal of Educational Research*, 45(2), 89-104.
- Temizkan, R. ve Uslu, A. N. (2023). The number of women in the cooking profession is low: Is it just because of gender discrimination? *International Journal of Gastronomy and Food Science*, 32, 100711.
- The Economist (2019). The glass-ceiling index. Erişim tarihi: 30.07.2023, <https://www.economist.com/graphic-detail/2019/03/08/the-glass-ceiling-index>.
- UNWTO, (2019). *International Tourism Highlights, 2019 Edition*. <https://www.unwto.org/publication/international-tourism-highlights-2019-edition> (e-pdf). doi: 10.18111/9789284421152.
- Tümen, C.B. (2009). *Turizm sektöründe kadın istihdamının özellikleri ve karşılaşılan sorunlar* (Yüksek Lisans Tezi). Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Türker, N. (1997). Konaklama işletmelerinde cinsel taciz ve cinsiyet ayrımı. *Anadolu Turizm Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 74-76.
- Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK], (2022). Erişim tarihi: 5.12.2022, <https://www.tuik.gov.tr>
- Ustaoglu, E. T. (2019). İnsan robot etkileşimi konusunu kelime bulutu analizi ile kavramsallaştırma. *Econder International Academic Journal*, 3(2), 221-239.
- Yener, Ö. ve Abdulkadir, G. (2007). Sosyal ve eğitim bilimleri araştırmalarında evren-örneklem sorunu. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, (15), 394-422.
- Yerlikaya, B. (2019). Eril tahakküm altında emek piyasaları ve işin cinsiyeti: yatay ve dikey ayrışma. *Iksad 4. International Congress Of Social Sciences Kongre Kitabı*. (s. 37-43) içinde.
- Yetiş, Ş. A. ve Çalışkan, N. (2020). Turizm sektöründe kadın istihdamı: mevcut duruma ilişkin bir değerlendirme. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(3), 105-119.
- Yıldırım, A. ve Şimsek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (8. Basım). Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Yılmaz, İ. ve Akay, E. (2020). Gastronomi sektöründe kadınların durumunun değerlendirilmesi. *International Journal of Social and Economic Sciences*, 10(2), 81-86.