

Profesyonel Mutfaqlarda Cinsiyet Handikap Mı? Kadın Aşçılar Üzerine Bir Araştırma

Mehtap Çerkez Uçar¹

Aslı Albayrak²

Özet

Amacı

Yapılmış olan araştırmanın amacı, İstanbul'daki yiyecek içecek işletmelerinde çalışan kadın aşçıların çalışma hayatlarında boyunca cinsiyetleri dolayısıyla karşılaştıkları sorunları ortaya koymaktır.

Araştırma Yöntemi

Çalışma evrenini İstanbul ilinde faaliyette olan yiyecek içecek işletmelerinde çalışan kadın aşçılar oluşturmaktadır. Evrende yer alan kadın aşçıların sayısına ilişkin herhangi bir kurumdan net bilgi alınamadığından örneklem büyüklüğünün belirlenebilmesi için Örneklem Büyüklüğü tablosundan yararlanılmış ve maksimum örneklem büyüklüğü olan 384 kadın aşçının örnekleme alınması uygun görülmüştür. Ancak uzun veri toplama süreci sonucunda ancak 236 kişiye ulaşılabilmektedir. Çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ankette yer alan soruların hazırlanması esnasında daha öncelerde yapılmış olan çalışmalardan yararlanılmış ve 33 önermeden oluşan Cinsiyet Ayrımcılığı ölçeği kullanılmıştır.

Bulgular

Çalışma sonucunda kadın aşçıların sırasıyla cinsiyet ayrımcılığı, mesleki olarak yetersiz görülme, duygusal baskı, baskı altında tutulma ve kadınların ev işleriyle özdeşleştirilmesi konularında ayrımcılığa maruz kaldıkları belirlenmiştir. Diğer taraftan kadın aşçıların maruz kaldıkları bu ayrımcılık

- 1 İstanbul Gelişim Üniversitesi, Gelişim Meslek Yüksekokulu, Aşçılık Programı, Türkiye, mcerkez@gelisim.edu.tr
- 2 İstanbul Gelişim Üniversitesi, Güzel Sanatlar Fakültesi, Gastronomi ve Mutfak Sanatları, Türkiye, aalbayrak@gelisim.edu.tr

türlerinin kadın aşçıların demografik özelliklerine göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

Sonuç ve Öneriler

Çalışma sonucunda kadın aşçıların önemli bir kısmının çalışma hayatları boyunca cinsiyet ayrımcılığı ile karşı karşıya kaldıkları belirlenmiştir. Kadın aşçıların ayrımcılığa maruz kaldıkları konuların demografik özelliklerine göre değiştiği belirlenmiştir. Çalışma sonucunda kadın aşçılara yönelik ayrımcılıkların ortadan kaldırılabilmesi için hem işletme yöneticilerine hem de yasal düzenlemeler için ilgili kuruluşlara öneride bulunulmuştur.

Orijinalliği/değeri

Bu çalışma verileri ve sonuçlarından hem cinsiyet ayrımcılığı üzerine hem de Gastronomi üzerine çalışan akademisyenler yararlanabilir. Aynı zamanda yiyecek içecek endüstrisi içerisinde yer alan yöneticiler ve çalışanlar çalışmadan elde edilen verilerden yola çıkarak kadın aşçılara yönelik iş ortamının nasıl düzenlenmesi gerektiğine ilişkin bilgiler elde edebilir.

1. Giriş

Kadın var olduğu günden beri üretkenliği ön planda olan ve bazen para kazanmak amacıyla bazen de herhangi bir gelir getirici kaygısı olmadan çalışmaktadır. Önceleri ev işlerinin yapılması, çocukların bakılması gibi geleneksel rolleri üstlenen, düşük ücretlerle ve/veya kayıt dışı çalışan kadınlar günümüzde erkeklerle özdeşleştirilen işlerde de çalışabilecek hale gelişmiştir. Özellikle Sanayi Devrimi sonrası bilim ve teknoloji alanlarda yaşanan gelişmeler kadınların da erkeklerle eşit koşullarda eğitim almasına olanak vermiş ve kadınlar erkeklerle eşit koşullarda çalışma hayatı içerisinde girmiştir. Yetenekleri, becerileri, bakış açıları, olay ve durumları değerlendirmeleri ve en önemlisi yaradılışı ve ruhu erkeklerden farklı olan kadın mal ve hizmet üreten işletmelerin üretim süreçlerine katkı sağlayan önemli bir insan kaynağı haline gelmiştir (Albayrak, 2019).

Her ne kadar kadınlar çalışma hayatında yer edinmeye başlamış olsa da çalışma hayatlarında erkeklere oranla daha fazla sorunla karşılaşmaktadır. Bu sorunların önemli bir kısmı ise cinsiyetleri dolayısıyla kadınlarla ilgili ön yargılardan oluşmaktadır. Bu durumun kültürel ve toplumsal boyutları da olduğu unutulmamalıdır. Erkek çocuğunun kız çocuğundan daha üstün olduğuna inanılan kültür ve toplumlarda erkekler kadına oranla daha üstün olduklarına inanmaları çalışma yaşamlarına da yansımakta ve kendilerini kadınlardan daha üstün görmelerine neden olmaktadır. Bu durumun kadınlar çalışanlara yansımaları ise kendini üstün gören, eğitimleri, bilgi, beceri ve yetenekleri göz ardı eden erkeğin iş yerinde kadına karşı ayrımcılık uygulaması şeklinde ortaya çıkmaktadır.

Farklı özellikteki yiyecek içecek işletmelerini bünyesinde bulunduran yiyecek içecek endüstrisi içerisinde farklı özelliklere sahip çok fazla sayıda işletme bulunmaktadır. Bu işletmelerde de işin özelliğine bağlı olarak hem kadın hem de erkekler istihdam edilmektedir. Ancak bugün kadın işi olarak görülen yemek hazırlama işi bile erkek egemenliğine alınmış, iş çalışma hayatına gelince pek çok eğitilmiş kadın aşçı olmasına rağmen mutfak bölümünün egemenliğini erkek elinde tutmaktadır. Öyle ki bugün ‘kadından aşçı olmaz’ görüşünü benimsemiş erkek aşçı ve akademisyenler bile söz konusudur. Dolayısıyla kadınlar yetenek, beceri, bilgi ve birikimine göre değil cinsiyetleri dolayısıyla önyargı ve ayrımcılığa maruz kalmaktadır. İşin başında ortaya çıkan bu ayrımcılık endüstri içerisinde farklı noktalarda da sürekli olarak kendisini göstermektedir (Albayrak, 2019: 142).

Kadın aşçıların cinsiyetleri dolayısıyla karşılaştıkları ayrımcılığın çok çeşidi bulunmaktadır. Bazı mesleklerin kadın ve erkek cinsiyetlerine göre ayrıştırılması, evlenme ve çocuk doğurma, terfiler ve ücretlerde kadınlara erkeklerle eşit şans verilmemesi, taciz, aşağılanma, yeteneksiz ve bilgisiz olduklarının düşünülmesi gibi sebeplerin kadınların iş performansını olumsuz etkileyeceği önyargısı kadın çalışanların yaşamış oldukları cinsiyete dair ayrımcılık biçimlerinden bazıları olarak örnek gösterilmektedir (Topoğlu, 2007).

Özetle, kadınların mutfaktaki bilgi, beceri ve yeteneğinden yararlanılmak yerine toplumda kadınların yerinin evlerinin mutfağı, erkeklerin ise profesyonel mutfak olduğu düşüncesi süregelmektedir (Druckman, 2010: 24). Ancak günümüzde geçmişe kıyasla çok daha fazla sayıda kadın yiyecek işletmelerinde yer alan profesyonel mutfaklarda çalışmaktadır. Kadınlar bu işletmelerde çalışırken de pek çok sorunla karşılaşmakta, cinsiyetleri dolayısıyla oluşan ön yargılardan ötürü ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Bu ayrımcılık işe alma sürecinden başlayıp ücretlendirme, terfi, sosyal haklardan yararlanma gibi neredeyse her alanda görülmektedir. Geçmişten bu güne kadın aşçıları farklı türde pek çok ayrımcılığa uğramalarına rağmen konunun yeterince ele alınmadığı düşünülmektedir. Bu nedenle çalışmanın hem kadın aşçıların sorunlarını daha görünür hale getireceği hem de alan yazına katkı sağlayacağı düşünüldüğünden önemli görülmüştür.

2. Türkiye’de Kadın Aşçıları

Günümüzde yiyecek içecek işletmeleri münferit olarak faaliyet gösteren farklı restoranlardan konaklama işletmeleri içerisinde yer alan restoranlara ve etnik restoranlardan toplu yemek hizmeti sunan restoranlara kadar çok çeşitlilik göstermektedir. İlk münferit restoranlar Fransa’da 1765 yılında açılan

Retorante isimli restoranken (Zencir, 2017: 5) ilk içecek işletmesi ise bugünkü ismiyle kafe-bar olarak nitelendirilen ve kahve ile birlikte çeşitli alkolsüz ve alkollü içeceklerin servis edildiği işletmeler olarak İtalya'da açılmıştır (Pilcher, 2006: 38). Konaklama işletmeleri içerisinde yer alan yeme-içme hizmetinin geçmişi ise çok eskiye dayanmaktadır. Çin kaynaklarında yapılan betimlemelere göre milattan önceki dönemlerden var olan hanlarda insanların konakladıkları süre içerisinde yeme ve içme ihtiyaçlarını karşılayacakları birimlerin de olduğu (Maviş, 2003: 3), Roma döneminde şarap ve yemek sunan restoranlar yer aldığı ve Asurlular döneminde ise kadınlar tarafından işletilen birahaneler olduğu bilinmektedir (Gürsoy, 1995: 12). Anadolu'da ise 13. yüzyılda kervansaraylarda yeme-içme hizmeti verildiği, 1550'de ilk kahvehanenin açıldığı, 1600'lü yılların başından beri de köfteci, kebabçı, aşçı gibi esnafın varlığı bilinmektedir (Yılmaz, 2007: 10). Anadolu'da bugünkü anlamda alakart restoran olarak bilinen ilk ticari restoran ise 1879 yılında açılmıştır (Bingöl, 2015: 44).

Tarihsel süreç içerisinde açılan bu yiyecek içecek işletmelerinin tamamında erkek egemen yönetim ve çalışma sistemi söz konusudur. Kadınların profesyonel mutfaklarda görünür olmalarının geçmişi ise 18. yüzyıla dayanmaktadır (Bozok ve Korkmaz, 2019: 193). İlk kez Fransız kraliyet ailesine yemek yaparak sunan kadın aşçı sayesinde kadınlar profesyonel mutfaklara girmiştir (Fungai Zengei vd., 2014'ten aktaran Bozok ve Korkmaz, 2019: 193). Sanayi Devrimi sonrasında ise her alanda olduğu gibi profesyonel mutfaklarda çalışan kadın sayısı da artmıştır. Emek yoğun özellik gösteren yiyecek-içecek endüstrisi farklı özelliklere sahip ve farklı pozisyonlarda çalışan çok fazla sayıda kadın istihdam etmektedir. Her ne kadar bu yiyecek içecek işletmelerinde çalışan kadınların sayısı tam olarak bilinemesi de yayınlanan çeşitli raporlarda (Field vd., 2017) endüstri içerisinde çalışan kadın sayısının erkek sayısına göre daha fazla ve endüstri içerisinde yarı zamanlı ve kayıt dışı çalışan kadınların da sayıca oldukça fazla olduğu belirtilmektedir (World Travel and Tourism Council, 2017). Kadınlar bir taraftan erkeklere kıyasla daha dezavantajlı koşullarda çalışırken bir taraftan da cinsiyetleri nedeniyle ayrımcılığa uğramakta, mesleki olarak yetersiz görülmekte ve baskı altında tutulmaktadır.

Mutfak çalışanı kadınların çalışma hayatlarında karşılaştıkları ve en belirgin sorunlardan biri cinsiyet ayrımcılığıdır. Cinsiyet ayrımcılığı kişinin cinsiyetine bağlı olarak sahip olduğu özellikleri dolayısıyla iş yerinde dezavantajlı duruma düşmesi olarak ifade edilmektedir (Arshad, 2020: 4137). Genel olarak değerlendirildiğinde kadınların profesyonel mutfaklarda çalışabilecek fiziksel güce sahip olmadıkları, yetenek ve becerilerinin yeterli olmadığı düşüncesi bir taraftan cinsiyetçi bir yaklaşımken bir taraftan bu

sebepler kadınların erkeklere göre daha düşük ücretler almalarına da neden olmaktadır. Diğer taraftan kadınların daha duygusal oldukları, karar verme konusunda yetersiz oldukları ve erkeklere oranla daha heyecanlı oldukları düşüncesi de kadınların krizleri yönetemeyeceği görüşüne neden olmaktadır.

Kadın aşçıların endüstri içerisinde en sık karşılaştıkları sorunlardan bir diğeri ise terfi ve ücretlendirmede erkeklerin kadınlara oranla daha fazla avantajlı olmasıdır. Sektör içerisinde erkekler ve kadınlar aynı işi yapmalarına karşın farklı (erkeklerden daha düşük) ücret uygulamaları ile karşılaşmaktadırlar (Alparslan vd., 2015: 70). Diğer taraftan kadınların aile içindeki rolleri terfi etmesi önünde de önemli bir sorun olarak görülmektedir (Deniz, 2014: 63). Evinde anne, eş, kız çocuğu gibi rolleri olan kadınların ailesini işten daha ön planda tutacakları ve ailede olan bir sorunda işten hemen ayrılacakları şeklindeki düşünceler kadınların terfi etmesi önünde önemli bir sorun teşkil etmektedir (Kocacık ve Gökçaya, 2005; Demir, 2011). Kadınların terfi etmeleri önündeki bir diğer neden de ev ve işteki sorumluluklarını aynı zamanda yürütemeyecekleri ve erkeklere oranla daha duygusal bir yapaya sahip olmaları nedeniyle karar almada net davranamayacağı düşüncesidir. Kadın aşçıların terfi etmesi önündeki bu engeller de kadınların iş hayatında çoğunlukla beceri ve deneyim gerektirmeyen, alt kademe işlerde çalıştırılmalarına neden olmaktadır.

Mobbing bireylerin çalıştıkları işletmelerde arkadaşları ya da üst kademedekiler aracılığıyla sürekli veya belli aralıklarla uygulanan, baskı ve kuşakma, psikolojik şiddet, taciz ve psikolojik taciz ile terör olarak ifade edilmektedir (Atman, 2012; Bulut ve Göktürk, 2012). Yapılan çalışmalar (Avcı ve Kaya, 2013; Yavuzer ve Çivilidağ, 2014) mobbingin özellikle hizmet sektöründe daha yaygın olduğunu göstermektedir. Mutfak çalışanı kadınlar erkeklerle aynı eğitimi almış olsalar bile kadınların kendileri kadar başarılı olamadıklarına inanmakta aynı zamanda kendilerinin kadınlara göre karar vermede daha yetenekli olduklarını düşünmektedirler. Bu nedenle mutfakta çalışan kadınların yaptıkları işler daha fazla denetlenmekte, yetenekleri göz ardı edilmekte, sorumluluk verilmemekte, görüş ve düşünceleri de dikkate alınmamaktadır.

Kadın aşçıların çalışma hayatlarında karşı karşıya kaldıkları bir diğer sorun ise mesleki olarak yetersiz görülmeleridir. Özellikle kadın ve erkeğin toplumsal rolleri kadınların iş hayatında da ayrımcılığa maruz kalmalarına neden olmaktadır. Kadınların yaşam alanının ev olarak görülmesi, toplum yapısının ataerkil olması ve kadınların anne olabilmeleri, toplumsal cinsiyet rolleri açısından kadınların birincil görevlerinin anne ve eş olmak, evle ve ev işleriyle ilgilenmek olması kadınların sosyal, toplumsal ve siyasal hayattan

da soyutlanmalarına neden olmaktadır. Bu durum kadınların iş yaşamına da yansımaktadır (Kartal, 2014: 36; Kılıç ve Öztürk, 2014: 127). Kadınlar ya toplumsal cinsiyet rolleri ile işlerini bir arada götüremeyeceği düşüncesiyle alt kademe işlerde çalıştırılmalarına neden olmaktadır (Aşık Akşit, 2014: 85). Bununla birlikte kadınların genel fiziksel özelliklerinin erkeklere oranla daha zayıf olması zaman zaman ağır ekipmanlarla çalışılması gereken mutfaklarda çalışamayacakları düşünülürken aynı zamanda esnek çalışma saatlerine de uyamayacakları düşünülmekte ve işe almada kadınların önüne önemli bir sorun olarak çıkmaktadır (Yetiş ve Çalışkan, 2020: 113).

3. Yöntem

Bu çalışmanın amacı, İstanbul'daki restoranlarda çalışan kadın aşçıların çalışma hayatlarında boyunca cinsiyetleri dolayısıyla karşılaştıkları sorunları ortaya koymaktır. Bu ana amaç çerçevesinde elde edilen sonuçlardan hareketle kadın aşçıların iş hayatlarında karşılaştıkları sorunların çözümüne ilişkin önerilerde bulunulacaktır.

Çalışma evrenini İstanbul'da faaliyet gösteren restoranlarda çalışan kadın aşçıları oluşturmaktadır. Evrende yer alan kadın aşçıların sayısının belirlenmesi için Kültür ve Turizm Bakanlığı, İstanbul İl Turizm Müdürlüğü gibi farklı kurumlara ulaşılmış olmakla birlikte herhangi bir veriye ulaşılamamış ve dolayısıyla çalışma kapsamına alınacak kadın aşçı sayısı belirlenememiştir. Bu nedenle çalışma kapsamına alınacak olan kadın aşçıların sayısının belirlenmesi durumunda Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004: 49-50) tarafından ortaya konulan Örneklem Büyüklüğü tablosundan faydalanılmıştır. Söz konusu tabloya göre $d = \pm .05$ örneklem hatası ve $p = .05$, $q = .05$ güven aralığı içerisinde evrenin 1 milyon ile 100 milyon olması halinde örneklem büyüklüğünün 384 olması gerektiği belirtilmiştir. Bu nedenle çalışma kapsamına maksimum örneklem büyüklüğü olan 384 kadın aşçının alınması uygun görülmüştür. Her ne kadar örneklem büyüklüğü 384 olarak belirlense de gerek İstanbul'da faaliyet gösteren restoranlarda çalışan kişi sayısına ulaşamaması gerekse hem yüz yüze hem de online olarak hazırlanan anket formuna katılımın oldukça az olması nedeniyle araştırmacılar tarafından ancak 236 kişiye ulaşılabılmıştır.

Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden biri olan anket tekniği kullanılmış, anket sorularının hazırlanmasında Kakşa (2022), Aşkın ve Aşkın (2018), Çelik ve Şahingöz (2018), tarafından yapılmış olan çalışmalardan yararlanılmıştır. İki bölümden oluşan anket formunun birinci kısmında çalışma kapsamına alınan kadın aşçıların demografik özellikleriyle ilgili sorular yer alırken ikinci bölümde ise kadın aşçıların çalışma hayatları boyunca cinsiyetleri dolayısıyla karşılaştıkları ayrımcılıklara ilişkin 33 önermeden

oluşan ve beşli likert derecelendirme ölçeği ile değerlendirilecek olan ölçek yer almaktadır. Anket toplama süreci sonrası elde edilen veriler SPSS 22.0 (Statistical Package for the Social Sciences 22.0) Programı aracılığıyla istatistiksel analizlere tabi tutulmuştur.

4. Bulgular

Araştırmaya dâhil olan kadın mutfak çalışanlarının demografik özelliklerine ilişkin betimleyici verilerin analizinde yüzde ve frekans dağılımlarından yararlanılmıştır. Tablo 1’de araştırmaya dâhil edilen kadın aşçıların demografik özelliklerine göre dağılımları yer almaktadır. Verilere göre katılımcıların yarıdan fazlası (%53.8) 41-50 ya arasındayken yine katılımcıların dörtte biri (%25.4) 21-30 yaş arasındadır. 51 yaş ve daha büyük olanların oranı %3.9 iken 20 yaş ve daha küçük olanların oranı %1.3’tür.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

DEĞİŞKENLER	N	%	DEĞİŞKENLER	N	%
Yaş			Öğrenim Görülen Alan		
≤20	3	1.3	Turizm Mes. Lis.	42	17.8
21-30	37	15.7	Aşçılık	84	35.6
31-40	60	25.4	Gas. ve Mut. San.	93	39.4
41-50	127	53.8	Beslenme	17	7.2
≥51	9	3.9	Meslekte Çalışılan Süre		
Öğrenim Durumu			≤1 yıl	18	7.6
Ortaöğretim	47	19.8	2-4 yıl	67	28.4
Ön lisans	69	29.2	5-7 yıl	64	27.1
Lisans	111	47.0	8-10 yıl	51	21.6
Lisansüstü	9	3.9	≥10 yıl	36	15.3
TOPLAM	236	100.0	TOPLAM	236	100.0

Çalışma kapsamına alınan kadın aşçıların yarıya yakını (%47.0) lisans mezunuyken bunu %29.2 oranıyla ön lisan mezunları, %19.8 oranıyla ortaöğretim mezunları ve %3.9 oranıyla lisansüstü mezunları takip etmektedir. Katılımcılar öğrenim durumları açısından değerlendirildiğinde katılımcıların üçte birinden fazlası (%39.4) Gastronomi ve Mutfak Sanatları bölümünden mezunken yine üçte birinden fazlası (%35.6) Aşçılık bölümü mezundur. Katılımcıların %17.8’i Turizm Meslek Lisesi mezunuyken ve %7.2’si ise Beslenme Bölümü mezundur. Katılımcıların %28.4’ü 2-4 yıldır Aşçı olarak çalıştığını belirtirken %27.1’i 5-7 yıldır, %21.6’sı 8-10 yıldır, %15.3’ü 10 sene ve daha fazla süredir ve %7.6’sı ise 1 sene ve daha az süredir Aşçı olarak çalıştıklarını belirtmiştir.

Kadın aşçıların demografik özelliklerine ilişkin veriler değerlendirildikten sonra çalışma kapsamında kullanılan Cinsiyet Ayrımcılığı ölçeğinde yer alan önermelerin arasında korelasyon olanları daha az sayıda boyuta indirebilmek ve ilişkileri ifade eden boyutlara ayırabilmek için faktör analizi yapılmıştır.

Çalışma kapsamında kullanılan ve 33 önermeden oluşan Cinsiyet Ayrımcılığı ölçeğinde yer alan önermelerle yönelik yapılan Faktör Analizi neticeleri Tablo 2’de yer almaktadır. Faktör analizi neticesinde öncelikle ölçekte yer alan önermelerin Faktör analizine uygunluğunu belirleyebilmek için Bartlett Küresellik Testi’nin anlamlılığı ve Kaiser-Meyer-Olkin katsayısının düzeyi incelenmiştir. Buna göre Bartlett testine ait p değerinin. 05 düzeyinde anlamlı olduğu görülmüştür. Diğer taraftan ölçekte yer alan önermelerin birbiriyle ilişkisini değerlendiren KMO değeri incelenmiştir. KMO değeri 0-1 arasında değer almakta ve 1 değerine yaklaştıkça önermeler arasındaki ilişkinin mükemmel olduğunu göstermektedir. Tablo 2’de görüldüğü üzere yapılmış olan faktör analizi neticesinde KMO değeri .846 olarak bulunmuştur. Bu değer ölçeğin ifade ettiği yapının faktör analizine uygun olduğunu ifade etmektedir.

Ölçekte yer alan önermelerin ideal alt boyutlara ayrılabilmesi için değişkenlerin özdeğerleri değerlendirilmiş ve özdeğeri 1’in üzerinde olan faktörler anlamlı olarak değerlendirilmiştir. Ölçek bu açıdan değerlendirildiğinde özdeğeri 1’den büyük olan 5 alt boyut elde edilmiştir. Ölçekte yer alan önermelerin faktör yükleri .518 ve .819 arasında değişmektedir. Bu değerlerin. 300’den yüksek değerde olması (Büyüköztürk, 2014, s. 474) yeterli düzeyde faktör yükü katsayısını ifade etmektedir. Bu bilgiler doğrultusunda yetersiz faktör yükü sebebiyle faktör yapısını bozan ve analiz kapsamı dışında tutulması gerekli bir ifadeye rastlanmamıştır.

Tablo 2. Ölçeğin Maddelerinin Faktör Yük Değerleri

FAKTÖRLER	1	2	3	4	5
Faktör 1: Cinsiyet Ayrımcılığı					
İşyerinde uygunsuz davranışlarla karşılaşma (sözlü/fiziksel taciz vs.)	.892				
Kadın çalışanların, yeteneklerine göre daha düşük konumlarda çalıştırılmaları	.867				
Kadınların fiziksel olarak mutfakta çalışmak için uygun olmadığının düşünülmesi	.840				
İşyerinde olabilecek krizleri yönetemeyeceğimin düşünülmesi	.805				
Kadınlara erkeklere oranla daha çok mobbing yapılması	.801				
Yönetimin erkek egemen olması	.744				
İşe almada öncelikle erkeklerin tercih edilmesi	.738				
Terfi ve atamalarda öncelikle erkeklerin tercih edilmesi	.703				
Ücret düzeyinin erkek çalışanlara oranla daha düşük olması	.657				
Çalışma saatlerinin esnek olmaması	.605				
Faktör 2: Mesleki Olarak Yetersiz Görülme					
Yaptığım işin gereğinden fazla denetlenmesi		.849			
İşyerinde görüş ve düşüncelerimin dikkate alınmaması		.801			
Hatalarımın tekrar tekrar hatırlatılması		.783			
İş tecrübemin şu anda yapılan göreve uygun olmadığının düşünülmesi		.664			
Bana uygun sorumlulukların verilmemesi		.602			
Faktör 3: Baskı Altında Tutulma					
Bağırılmaya veya azarlanmaya maruz kalma			.756		
Yasal haklarıma yönelik talepte bulunmamam için baskı yapılması			.644		
Üstesinden gelemeyeceğim kadar iş yükü altında bırakılma			.639		
Yetiştirilmesi veya yapılması çok zor işlerin verilmesi			.577		
İşyerinde fazla mesai yapmamın istenmesi			.551		
Faktör 4: Duygusal Baskı					
İşyerinde dışlanma				.803	
İşyerinde düşmanca davranılması				.712	
İşyerinde yokmuşum gibi davranılması				.681	

Erkeklerin çeşitli ek ödemelerde kadınlardan daha fazla yararlanması	.655
Hizmet içi eğitimden yararlanmada öncelikle erkeklerin tercih edilmesi	.643
İşyerindeki eğitim ve kurs gibi programlardan öncelikle erkeklerin yararlanması	.549
İş yerinde çocuğumun hastalığı gibi ailevi önemli durumlarda izin verilmemesi	.518
Faktör 5: Kadınlar Ev İşleriyle Özleştirilmesi	
Kadın olmam gereği karar almada duygusal davrandığının düşünülmesi	.708
Kadınlara erkekler göre mutfakta daha fazla kaza yaptığının düşünülmesi	.695
Kadınlara erkekler göre daha sakar olduğunun düşünülmesi	.641
Erkeklerle kıyasla iyi/rahat iletişim kuramadığının düşünülmesi	.634
Ev işleri dolayısıyla mutfakta işlerimi aksattığının düşünülmesi	.605
Profesyonel mutfaklarda çalışan kadınların erkeklerle oranla daha fazla hasta olduğunun düşünülmesi	.562
Özdeğer	14.938 5.264 1.973 1.357 1.125
Açıklanan Varyans	41.711 16.265 6.891 4.237 3.714
Açıklanan Toplam Varyans	72.818
Cronbach's Alfa	0.946 0.891 0.874 0.83 0.791
KMO	.846
Barlett Testi	6340.019

$p < .05$

Kadın aşçıların çalışma hayatlarında cinsiyetleri dolayısıyla karşılaştıkları ayrımcılıkları belirleyebilmek için yapılan faktör analizi sonucunda kadınların en fazla karşılaştıkları ayrımcılığın Cinsiyet Ayrımcılığı olduğu belirlenmiştir. Cinsiyet Ayrımcılığı boyutunun altındaki maddelerin faktör yükleri .605 ile .892 arasında değişmektedir. Bu faktör toplam varyansa katkısı %41.711'dir. Cinsiyet Ayrımcılığı alt boyutunda kadın aşçıların faktör yüklerine göre sırasıyla uygunsuz davranışlarla karşılaşma, düşük konumlarda çalıştırılma, fiziksel olarak yetersiz görülme, erkekler göre daha fazla mobbing yapılması, yönetimin erkek egemen olması, işe almada, terfi ve atamalarda erkeklerin tercih edilmesi, ücretlerin erkekler göre düşük olması ve çalışma saatlerinin esnek olmaması sorunlarıyla karşılaştıklarını belirtmişlerdir.

Kadın aşçıların çalışma hayatlarında cinsiyetleri dolayısıyla ayrımcılığa uğradıklarını ifade ettikleri ikinci dereceden önemli olan faktör ise Mesleki Olarak Yetersiz Görülme faktörüdür. Mesleki Olarak Yetersiz Görülme boyutunun altındaki maddelerin faktör yükleri .602 ile .849 arasında değişmektedir. Bu faktör toplam varyansa katkısı %16.265'tir. Buna göre kadın aşçıların çalışma hayatlarında işlerinin gereğinden fazla denetlenmesi, görüş ve düşüncelerinin dikkate alınmaması, hatalarının sürekli hatırlatılması, tecrübelerinin yetersiz görülmesi ve kendilerine uygun olacak sorumlulukların verilmemesi nedeniyle mesleki olarak yetersiz görüldüklerini ifade etmektedirler.

Kadın aşçıların çalışma hayatlarında ayrımcılığa uğradıklarını düşündükleri üçüncü derecede önemli faktör Baskı Altında Tutulma'dır. Baskı Altında Tutulma boyutunun altındaki maddelerin faktör yükleri .551 ile .756 arasında değişmektedir. Bu faktör toplam varyansa katkısı %6.891'dir. Buna göre kadın aşçıların bağırlama ve azarlanma, yasal haklarını talep etmemeleri için baskı altında tutulma, fazla ve yapılması zor işler verilmesi ve fazla mesai yapılmasının istenmesi nedeniyle baskı altında tutulduklarını belirtmektedirler. Diğer taraftan kadın aşçıların çalışma hayatlarında ayrımcılığa uğradıklarını düşündükleri dördüncü dereceden önemli olan faktör ise Duygusal Baskı faktörüdür. Duygusal Baskı boyutunun altında yer alan maddelerin faktör yükleri .518 ile .803 arasında değişmektedir. Bu faktörün toplam varyansa katkısı %4.237'dir. Kadın aşçıların cinsiyetleri dolayısıyla iş yerlerinde umursanmadıklarını, düşmanca ve yokmuşlar gibi davranıldığını, erkeklere daha fazla ek ödeme yapıldığını, hizmet içi eğitim, diğer eğitim ve kurslardan erkeklerin daha fazla yararlandığını ve ailevi durumlarda izin verilmediğini belirtmektedirler.

Kadın aşçıların çalışma hayatlarında cinsiyetleri dolayısıyla karşılaştıkları beşinci derecede önemli olan faktör ise Kadınların Ev İşleriyle Özdeşleştirilmesi'dir. Kadınların Ev İşleriyle Özdeşleştirilmesi boyutunun altında yer alan maddelerin faktör yükleri .562 ile .708 arasında değişmektedir. Bu faktörün toplam varyansa katkısı %1.125'tir. Bu faktör altında yer alan önermelere göre kadın aşçıların karar almada duygusal olduklarının düşünülmesi, mutfakta erkeklere oranla daha fazla kaza yaptıklarının, sakar olduklarının ve iletişim yeteneklerinin iyi olmadığını düşünülmesi, ev işleri nedeniyle mutfaktaki işlerini aksattıkları ve erkeklere göre daha fazla hasta oldukları düşüncesi yer almaktadır.

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin veriler değerlendirildikten sonra veri setinin normal dağılım hipotezine uyup uymadığı çarpıklık ve basıklık katsayılarına bakılarak belirlenmiştir. Çarpıklık ve basıklık değerleri

incelendiğinde çalışma verilerinin normal dağıldığı belirlenmiş ve bu nedenle parametrik testlerin kullanılmasına karar verilmiştir.

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin veriler değerlendirildikten sonra veri setinin normal dağılım hipotezine uyup uymadığı çarpıklık ve basıklık katsayılarına bakılarak belirlenmiştir. Tablo 3'te faktör analizi sonucu elde edilen boyutların çarpıklık ve basıklık değerleri yer almaktadır. Ross ve Willson'a göre (2017: 13) çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 3 arasında olması verilerin normal dağıldığını göstermektedir.

Tablo 3. Değişkenlere Ait Basıklık ve Çarpıklık Değerleri

ÖLÇEĞE AİT DEĞİŞKENLER	Basıklık	Çarpıklık	Gözlem Sayısı
Cinsiyet Ayrımcılığı	0,043	-0,575	
Mesleki Olarak Yetersiz Görülme	0,118	-1,159	
Baskı Altında Tutulma	0,081	-0,969	236
Duyusal Baskı	0,243	-0,968	
Kadınların Ev İşleriyle Özdeşleştirilmesi	0,046	-0,895	

Tablo 3'te yer alan ölçek değişkenlerine ait çarpıklık ve basıklık değerleri araştırma verilerinin normal dağılım varsayımını yerine getirdiğini göstermektedir. Bu nedenle araştırma hipotezlerinin analizinde parametrik testlerin kullanılmasına karar verilmiştir.

Tablo 4. Katılımcıların Yaş ve Meslekte Çalışma Süreleri Açısından ANOVA Çıktıları

FAKTÖRLER	DEĞİŞKENLER					
	Yaş	Ort.	SS	Meslekte Çalışılan Süre	Ort.	SS
Faktör 1: Cinsiyet Ayrımcılığı	≤20	3.25	0.91	≤1 yıl	2.80	1.18
	21-30	2.85	1.22	2-4 yıl	3.01	0.68
	31-40	3.58	0.88	5-7 yıl	3.25	0.83
	41-50	2.64	1.34	8-10 yıl	2.43	1.53
	≥51	2.77	1.29	≥10 yıl	2.97	1.01
	F=		LSD=		p=	LSD=
2.370	p= .45*	3>1	F= 2.721	.003*	3>2>5	
Faktör 2: Mesleki Olarak Yetersiz Görülme	≤20	2.19	1.45	≤1 yıl	2.71	1.18
	21-30	3.41	0.94	2-4 yıl	3.22	0.72
	31-40	3.15	1.01	5-7 yıl	3.05	1.98
	41-50	3.01	1.23	8-10 yıl	2.44	1.33
	≥51	2.27	1.36	≥10 yıl	3.10	0.90
	F=	p=	LSD=		LSD=	
1.714	.041*	2>1	F= 1.285	p= .276	2>5>3	
Faktör 3: Baskı Altında Tutulma	≤20	2.60	1.23	≤1 yıl	2.60	1.29
	21-30	3.68	0.75	2-4 yıl	2.51	1.15
	31-40	2.95	1.48	5-7 yıl	3.48	0.67
	41-50	3.10	0.97	8-10 yıl	2.14	1.04
	≥51	2.81	0.37	≥10 yıl	3.11	0.88
	F=		LSD=		LSD=	
1.083	p= .37*	3>4	F= 3,687	p= .006	3>5	
FAKTÖRLER	Yaş	Ort.	SS	Meslekte Çalışılan Süre	Ort.	SS
Faktör 4: Duygusal Baskı	≤20	2.60	1.30	≤1 yıl	2.84	1.68
	21-30	3.33	0.97	2-4 yıl	2.03	0.92
	31-40	2.92	1.18	5-7 yıl	3.21	0.95
	41-50	2.44	1.35	8-10 yıl	2.55	1.35
	≥51	2.69	1.26	≥10 yıl	2.39	1.77
	F=					
1.985	p= .068		F= 1.12	p= 3.81		
Faktör 5: Kadınların Ev İşleriyle Özleştirilmesi	≤20	2.60	1.46	≤1 yıl	2.63	0.68
	21-30	3.32	0.87	2-4 yıl	3.11	0.92
	31-40	3.15	0.98	5-7 yıl	2.87	1.24
	41-50	2.99	1.28	8-10 yıl	2.56	1.88
	≥51	2.84	1.34	≥10 yıl	2.80	0.28
	F=				p=	LSD=
.857	p= .564		F= 2.152	.048*	2>3	

 $p < .05$

Tablo 4'te kadın aşçıların faktör analizi sonucunda elde edilen alt boyutlarla yaş ve eğitim aldıkları alanlara ilişkin fark analizi yer almaktadır. Araştırmaya katılan katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı ölçeği ve alt boyutlarına yönelik katılım düzeylerinin yaş ve meslekte çalışma müddetlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirleme adına Tek Yönlü Anova Testi yapılmıştır. Katılımcıların Cinsiyet Ayrımcılığı ($F= 2.370, p<.05$), Mesleki Yetersizlik ($F= 1.714, p<.05$), Baskı Altında Tutulma ($F= 1.083, p<.05$) ve Kadınların Ev İşleriyle Özdeşleştirilmesi ($F= 2.152, p<.05$) alt boyutlarının katılımcıların yaşlarına anlamlı bir farklılığın olduğu belirlenmiştir. Buna göre 31 ile 40 yaş arasında olan kadın aşçıların Cinsiyet Ayrımcılığı alt boyutuna katılma düzeyleri 20 yaş ve daha küçük yaştaki katılımcıların Cinsiyet Ayrımcılığı alt boyutuna katılma düzeylerinden daha yüksektir. 21-30 yaş arasındaki katılımcıların Mesleki Olarak Yetersiz Görülme alt boyutuna katılma düzeyleri ise 20 yaş ve daha küçük yaştaki katılımcılara göre daha yüksektir. Diğer taraftan 31-40 yaş arasındaki katılımcıların Baskı Altında Tutulma alt boyutuna katılma düzeyleri 41-50 yaş arasındaki katılımcılara göre daha yüksektir. Kadın aşçıların duygusal baskı ve kadınların ev işleriyle özleştirilmesi alt boyutlarına katılma düzeylerinin yaş gruplarına göre farklılık göstermemektedir ($p>.05$).

Katılımcıların meslekte çalışma sürelerine ilişkin yapılan analizler sonucunda katılımcıların Cinsiyet Ayrımcılığı ($F= 2.721, p<.05$), Mesleki Olarak Yetersiz Görülme ($F= 1.285, p<.05$), Baskı Altında Tutulma ($F= 3,687, p<.05$) ve Kadınların Ev İşleriyle Özdeşleştirilmesi ($F= 2.152, p<.05$) alt boyutlarının meslekte çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılığın olduğu belirlenmiştir. Buna göre 5-7 yıl arası bir süredir çalışan kadın aşçıların 2-4 yıl arası çalışan kadın aşçılara ve 2-4 yıl arası çalışan kadın aşçıların ise 10 yıl ve daha fazla süredir çalışan kadın aşçılara göre Cinsiyet Ayrımcılığı alt boyutuna katılma düzeyleri daha yüksektir. Mesleki Olarak Yetersiz Görülme faktörü için 2-4 yıl arası bir süredir çalışan katılımcıların 10 yıl ve daha fazla süredir çalışan katılımcılara göre ve 10 yıl ve daha fazla süredir çalışan katılımcıların ise 5-7 yıl arası çalışan katılımcılara göre katılma düzeyleri daha yüksektir. 5-7 yıl arası çalışan kadın aşçıların 10 sene ve daha fazla müddette çalışan kadın aşçılara göre Baskı Altında Tutulma faktörüne katılma düzeyleri daha yüksekken 2 ile 4 yıl arası çalışan katılımcıların 5 ile 7 yıl arası çalışan katılımcılara göre Kadınların Ev İşleriyle Özleştirilmesi faktörüne katılımları daha yüksektir. Kadın aşçıların duygusal baskı alt boyutuna katılma düzeylerinin öğrenim durumlarına göre farklılık göstermemektedir ($p>.05$).

Tablo 5: Katılımcıların Öğrenim Durumu ve Eğitim Alanı Grupları Açısından ANOVA Çıktıları

FAKTÖRLER	DEĞİŞKENLER					
	Öğr. Durumu	Ort.	SS.	Eğitim Alanı	Ort.	SS.
Faktör 1: Cinsiyet Ayrımcılığı	Ortaöğretim	2.34	1.41	Türizm Mes. Lis.	2.60	1.20
	Ön Lisans	2.44	1.59	Aşçılık	3.18	0.89
	Lisans	3.28	1.85	Gastronomi	3.22	0.77
	Lisansüstü	2.36	1.39	Beslenme	2.94	0.95
		F= 2.670	p= .044	LSD= 3>2>4	F= 3.181	p= .025*
Faktör 2: Mesleki Olarak Yetersiz Görülme	Ortaöğretim	2.86	1.43	Türizm Mes. Lis.	2.63	1.17
	Ön Lisans	2.85	1.37	Aşçılık	2.87	1.10
	Lisans	2.87	1.17	Gas. ve Mut. San.	3.03	1.01
	Lisansüstü	2.36	0.90	Beslenme	3.37	1.15
		F= .503	p= .734	F= 2.868	p= .037*	LSD= 4>1, 4>2
Faktör 3: Baskı Altında Tutulma	Ortaöğretim	2.83	1.32	Türizm Mes. Lis.	2.41	1.27
	Ön Lisans	3.01	1.23	Aşçılık	2.99	0.97
	Lisans	3.06	1.17	Gas. ve Mut. San.	3.05	1.07
	Lisansüstü	2.57	0.99	Beslenme	2.94	1.24
		F= .947	p= .447	F= 2.402	p= .068	
Faktör 4: Duygusal Baskı	Ortaöğretim	2,65	1.15	Türizm Mes. Lis.	2.37	1.17
	Ön Lisans	3.23	0.86	Aşçılık	3.28	0.92
	Lisans	3.07	0,72	Gas. ve Mut. San.	2.88	0.89
	Lisansüstü	2.43	0.90	Beslenme	2.10	1.25
		F= 1.866	p= .017	LSD =2>3	F= 3.945	p= .009*
Faktör 5: Kadınların Ev İşleriyle Özleştirilmesi	Ortaöğretim	2.87	1.19	Türizm Mes. Lis.	2.56	1.24
	Ön Lisans	2.81	1.06	Aşçılık	2.90	1.11
	Lisans	2.93	0.97	Gas. ve Mut. San.	2.96	1.06
	Lisansüstü	2.45	0.79	Beslenme	2.67	1.05
		F= 1.036	p= .389	F= 1.592	p= .192	

$p < .05$

Tablo 5'te kadın aşçıların faktör analizi sonucunda elde edilen boyutlarla öğrenim durumları ve eğitim aldıkları alanlara fark analizi yer almaktadır. Araştırmaya katılan kadınların cinsiyet ayrımcılığı ölçeği ve alt boyutlarına katılım düzeylerinin öğrenim durumları ve eğitim almış oldukları alanlara göre farklılık gösterip göstermediğini belirleme adına Tek Yönlü Anova Testi yapılmıştır. Katılımcıların Cinsiyet Ayrımcılığı ($F= 2.670, p<.05$) ve Duygusal Baskı ($F= 1.866, p<.05$) alt boyutlarına öğrenim durumlarına yönelik farklılığı istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Buna göre Lisans öğrenim düzeyine sahip katılımcıların Cinsiyet Ayrımcılığı alt boyutuna katılma düzeyleri ön lisans ve lisansüstü öğrenim düzeyine sahip katılımcıların Cinsiyet Ayrımcılığı alt boyutuna katılma düzeylerinden daha yüksek ve ön lisans öğrenim düzeyine sahip katılımcıların Cinsiyet Ayrımcılığı alt boyutuna katılma düzeyleri lisansüstü öğrenim düzeyine sahip katılımcılardan daha yüksektir. Çalışma kapsamına alınan kadın aşçıların ön lisans öğrenim düzeyine sahip katılımcıların lisans öğrenim düzeyine sahip katılımcılara göre Duygusal Baskı alt boyutuna katılma düzeyleri daha yüksektir. Kadın aşçıların mesleki olarak yetersiz görülme, baskı altında tutulma ve kadınlar ev işleriyle özleştirilmesi alt boyutlarına katılım düzeylerinin öğrenim durumlarına göre farklılık göstermemektedir ($p>.05$).

Yapılan analizler sonucunda çalışmaya katılan kadın aşçıların Cinsiyet Ayrımcılığı ($F= 3.181, p<.05$), Mesleki Olarak Yetersiz Görülme ($F= 2.868, p<.05$) ve Duygusal Baskı ($F= 3.945, p<.05$) alt boyutlarının eğitim alınan alana göre farklılık gösterdiği istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Buna göre Gastronomi ve Mutfak Sanatları bölümünden mezun olan katılımcıların Cinsiyet Ayrımcılığı alt boyutuna katılma düzeyleri Aşçılık ve Beslenme bölümlerinden mezun olan katılımcılara göre daha yüksektir. Diğer taraftan Aşçılık bölümünden mezun olan katılımcıların Cinsiyet Ayrımcılığı alt boyutuna katılma düzeyleri Beslenme bölümünden mezun olan katılımcılara göre daha yüksektir. Beslenme bölümünde eğitim alan katılımcıların Mesleki Olarak Yetersiz Görülme alt boyutuna katılma düzeyleri Turizm Meslek Lisesi ve Aşçılık bölümünde öğrenim gören katılımcılara göre daha yüksektir. Çalışma kapsamına alınan kadın aşçılardan Aşçılık bölümünde eğitim alan katılımcılar Gastronomi ve Mutfak Sanatları bölümünde eğitim alan katılımcılara göre Duygusal Baskı alt boyutuna katılma düzeyleri daha yüksektir. Bununla birlikte Gastronomi ve Mutfak Sanatları bölümünde eğitim alan katılımcıların Duygusal Bakı alt boyutuna katılma düzeyleri Beslenme bölümünde eğitim alan katılımcılara göre daha yüksektir. Katılımcıların baskı altında tutulma ve kadınlar ev işleriyle özleştirilmesi alt boyutlarına katılım düzeylerinin öğrenim durumlarına göre farklılık göstermemektedir ($p>.05$).

5. Sonuç ve Öneriler

Günümüzde insanların artan gelir ve refah düzeyi, uluslararası sınırların ortadan kalkması, daha çok kişinin daha uzun süreler seyahat etmesi, dışarda yemek yemenin bir ihtiyaç haline gelmesi gibi nedenlerden dolayı yiyecek içecek endüstrisinin hızla gelişmesine neden olmuştur. Bu durum yiyecek içecek işletmelerindeki istihdamın da artmasına sağlamıştır. Ancak yiyecek içecek endüstrisinin her alanında çalışan kadınlara yönelik bir ayrımcılığın olduğu görülmektedir. Özellikle söz konusu işletmelerin arka kısmı olarak ifade edilen mutfak kısmında çalışan kadın aşçıların eğitim, yetenek, bilgi gibi özellikleri bir kenara bırakılarak sadece kadın oldukları için belirli işleri yapamayacaklarına inanılmaktadır. Bu ayrımcılık daha iş ilanında başlamakta, çalışma koşullarında, ücret ve terfi olanakları gibi pek çok konuda devam etmektedir.

Çalışma kapsamına alınan kadın aşçıların önemli bir kısmı orta yaşlı, lisans mezunu ve 2-7 yıldır çalışmaktadır. Bununla birlikte katılımcıların yine önemli bir kısmı Gastronomi ve Mutfak Sanatları ya da Aşçılık bölümü mezundur. Çalışma sonucunda farklı özelliklere sahip olan kadınlar farklı açılardan ve sadece cinsiyetlerinden ötürü ayrımcılığa maruz kaldıkları belirlenmiştir. Bu ayrımcılık cinsiyetleri dolayısıyla sözlü ya da fiziksel olarak taciz edilmekten bir çalışan olarak haklarını alamamaya, kadın evinde çalışır düşüncesinden bağırılıp azarlanmaya kadar çok geniş bir skalada değerlendirilebilir. Şüphesiz bunun tam tersi olduğu, kadın aşçılara gereken değerin verildiği işletmelerde söz konusudur ancak kadın aşçıların bu sorunlarla sıklıkla karşılaştığı da gerçektir.

Çalışma sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde profesyonel mutfaklarda çalışan 20 yaşından küçük, mesleğe yeni başlamış ya da uzun süreli tecrübesi olmayanlar, üniversite düzeyinde öğrenime sahip ve Gastronomi ve Mutfak Sanatları bölümünden mezun olanlar daha fazla uygunsuz davranışlarla karşılaşma, düşük konumlarda çalıştırılma, fiziksel olarak yetersiz görülme, erkeklere göre daha fazla mobbing yapılması, yönetimin erkek egemen olması, işe almada, terfi ve atamalarda erkeklerin tercih edilmesi, ücretlerin erkeklere göre düşük olması ve çalışma saatlerinin esnek olmaması sorunlarıyla karşılaşmaktadır. Bu sonucun nedeni 20 yaşından küçük olan katılımcıların hem iş tecrübelerinin az olması hem de iş hayatındaki tutum ve davranışlarını tam olarak netleşmemesinden kaynaklanabilir. Bununla birlikte kadın aşçıların meslekte çalıştıkları süre arttıkça daha az cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldıkları göstermektedir. Konu ile ilgili hem Kültür ve Turizm Bakanlığı'na bağlı hem de Belediyelere bağlı olan yiyecek içecek işletmeleri ücret uygulamaları, çalışma saatleri, ek ücretler,

terfi kriterleri açısından denetlenerek cinsiyet ayrımcılığı yapmayanlar akredite edilirken yapan işletmelere belirli yaptırımlar uygulanabilir. Taciz ve mobbingin engellenmesi için ise sadece kadın aşçılar için değil hangi iş kolunda çalışırsa çalışsın tüm kadınları koruyacak yasalar çıkartılabilir.

Mesleki Olarak Yetersiz Görülme boyutu için 2-4 yıl arası bir süredir çalışan katılımcılar 10 yıl ve daha fazla süredir çalışan katılımcılara göre ve 10 yıl ve daha fazla süredir çalışan katılımcılar ise 5-7 yıl arası çalışan katılımcılara göre katılım düzeyleri daha yüksektir. Bu sonuç mesleğe yeni başlayan ve 10 yıldan daha uzun süredir çalışan kadınların daha fazla mesleki olarak yetersiz görüldüklerini göstermektedir.

Mesleki Olarak Yetersiz Görülme boyutu için 21- 30 yaş arası, 2-4 yıl arası ile 10 yıl ve daha fazla süredir çalışan ve Beslenme bölümünde eğitim alan kadın aşçıların daha fazla işlerinin gereğinden fazla denetlenmesi, görüş ve düşüncelerinin dikkate alınmaması, hatalarının sürekli hatırlatılması, tecrübelerinin yetersiz görülmesi ve kendilerine uygun olacak sorumlulukların verilmemesi sorunlarıyla karşılaşmaktadırlar. Bu sonuç iş yerinde çalışanların Beslenme alanını aşçılıkla bağdaştıramamalarından, genç ve az tecrübesi olan kadın aşçıların bilgi ve becerilerine güvenilmediğinden ve/veya bu kadın aşçıları işyerinden uzaklaştırmak amacıyla yapılıyor olabilir. 20 yaş ve daha küçük yaşta olan kadın aşçılar genellikle yiyecek içecek işletmelerinde alaylı ya da orta öğrenim mezunu olarak çalışmaktadır. Ancak 21-30 yaş arası katılımcıların önemli bir kısmı lisans ya da ön lisans mezunu ve aşçılık mesleğini yapmak için gerekli eğitim kurumundan yetki almış kişilerdir. Dolayısıyla bu kişilerden mesleki beklenti daha yüksektir. Üniversite düzeyinde öğrenime sahip ve Gastronomi ve Mutfak Sanatları bölümünden mezun olan kadın aşçıların cinsiyet ayrımcılığına uğradıklarını düşünmelerinin nedeni bu alanda üst düzey eğitim almış olmalarından ve meslekleriyle ilgili gerekli unvan ve yetkiye sahip olduklarını düşünmelerinden kaynaklanıyor olabilir. Diğer taraftan 10 yıl ve daha fazla süredir çalışan kadın aşçıların da yükselme ihtimallerine karşı mesleki olarak dışlama ile onları yıldırma düşüncesi ile yapılıyor olabilir. Bu konuda akademisyenler ve aşçılarla ilgili dernek ve federasyonlar bir araya gelerek kadın ve erkek gözetmeksizin her bir pozisyonun gerektirdiği yaş, tecrübe ve mezun olunan alan ile tanımlamalar yapabilir, Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından bu iş tanımlarına uygun çalışanların istihdam edilip edilmediği denetlenebilir.

Çalışma kapsamına alınan ve Aşçılık bölümünde eğitim alan kadın aşçılar Gastronomi ve Mutfak Sanatları bölümünde eğitim alan katılımcılara göre daha fazla umursanmama, düşmanca ve yokmuşlar gibi davranılma, erkeklere daha fazla ek ödeme yapılması, hizmet içi eğitim, diğer eğitim ve kurslardan

erkeklerin daha fazla yararlanması ve ailevi durumlarda izin verilmemesi sorunlarıyla karşılaşmaktadır. Yiyecek içecek işletmeleri içerisindeki hiyerarşik yapının net olarak belirlenmesi ve karar alma süreçlerinin işleyişine ilişkin haritaların oluşturulmasının umursanmama sorununu çözeceği düşünülmektedir. Diğer taraftan hizmet içi eğitim, diğer eğitim ve kurslara katılıma ilişkin çalışanlar arasında cinsiyet gözetmeksizin kimin mesleki olarak eksiklikleri varsa onlara bu imkanların verilmesi sadece çalışanların mesleki gelişimine değil aynı zamanda işletmenin istihdam kalitesine de yansıtacaktır.

Elde edilen sonuçlara göre 31-40 yaş arasında olan ve 5-7 yıldır profesyonel mutfaklarda aşçı olarak çalışan kadınlar bağırılma ve azarlanma, yasal haklarını talep etmemeleri için baskı altında tutulma, fazla ve yapılması zor işlerin verilmesi ve fazla mesai yapılmasının istenmesi nedeniyle baskı altında tutulduklarını ifade etmektedirler. 31-40 yaş arası insanların yaptıkları mesleklerde en fazla yükselme şansına sahip oldukları dönemdir. Çünkü bu dönem hem yeterince deneyim kazanıldığı hem de insanların hala son derece enerjik olduğu zamanlardır. Bu nedenle kadınlara bağırma/azarlama, fazla ve zor işler verilmesi, fazla mesai yapmalarının istenmesi gibi davranışlarla kadınların baskı altında tutulmaya çalışıldığı düşünülmektedir. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesine göre yasalar önünde ve sosyal hayatta tüm insanlar eşittir ve hiç kimse başa birinin kişilik haklarına saldıramaz. Dolayısıyla bağırılma ve azarlanma, yasal haklarını talep etmemeleri için baskı altında tutulma, fazla ve yapılması zor işlerin verilmesi ve fazla mesai yapılmasının istenmesi gibi konular zaten sadece kadın aşçılar için değil tüm çalışanlar ve insanlık için kabul edilemez bir hak ihlalidir.

Çalışma sonucunda elde edilen sonuçlardan bir diğeri ise 2-4 yıldır çalışan kadınların daha fazla karar almada duygusal olduklarının düşünülməsi, mutfakta erkeklere göre daha fazla kaza yaptıklarının, sakar olduklarının ve iletişim yeteneklerinin iyi olmadığını düşünülməsi, ev işleri nedeniyle mutfaktaki işlerini aksattıkları ve erkeklere göre daha fazla hasta oldukları sorunlarıyla karşılaşmaktadır. Bu sonuç ise beklenen bir sonuçtur. Nitekim 2-4 yıldır çalışanların mesleki tecrübeleri az olduğu için daha kolay kazalar yapabilir, daha duygusal olabilir, mesleki iletişim kurma konusunda daha çekingen davranabilirler.

Bu çalışmada bazı sınırlılıklar bulunmaktadır. Öncelikle çalışmada örneklem belirleme yoluna gidilmiş ancak hedeflenen örnekleme ulaşılamamıştır. Diğer taraftan zaman, maddi imkanlar gibi nedenlerle çalışma İstanbul ili sınırlarında gerçekleştirilmiştir. Dolayısıyla elde edilen sonuçlar örneklemeden elde edilen verilerle kısıtlıdır. Diğer taraftan profesyonel mutfaklarda çalışan

kadın aşçıların maruz kaldıkları cinsiyet ayrımcılıklarını belirleyebilmek için daha önceden yapılan çalışmalardan yararlanarak hazırlanan anket formu kullanılmış, katılımcılara diğer sorunlarını ifade edebilecekleri açık uçlu sorular sorulamamış, çalışma sonuçları katılımcıların anket sorularına verdikleri cevaplarla sınırlı kalmıştır.

Son olarak, hem bu çalışmada hem de sınırlı sayıda da olsa daha önce yapılmış olan çalışmalarda kadın aşçıların çalışma hayatlarında cinsiyetleri dolayısıyla çeşitli ayrımcılıklara maruz kaldıkları ifade edilmiş ve bu sorunun çözümü için önerilerde bulunulmuştur. Ancak hem bu çalışma hem de benzer konularda daha önceden yapılmış olan çalışmalar sonucunda mutfakta kadınların cinsiyetleriyle ilgili ayrımcılığa uğramamaları için yapılan öneriler oldukça yersizdir. Çünkü yapılan işin cinsiyeti olmadığı gibi işi yapanın da cinsiyetinin önemi yoktur. Önemli olan işin en iyi şekilde yapılmasıdır.

Kaynakça

- Albayrak, A. (2019). Yiyecek içecek endüstrisinde kadının yeri ve sorunu. A. Vatan içinde, *Turizmde Kadın Olmak* (141-160), İstanbul: Değişim Yayınları.
- Alparslan, A. M., Bozkurt, Ö. Ç. ve Özgöz, A. (2015). İşletmelerde cinsiyet ayrımcılığı ve çalışan kadınların sorunları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(3), 66-81.
- Arshad, S. H. (2020). Gender discrimination and job satisfaction. *International Journal of Scientific Research and Management*, 8(5), 4136-4150.
- Aşık Akşit, N. (2014). Konaklama işletmelerinde cam tavan sendromu kavramsal bir değerlendirme. *Uluslararası Hakemli Beşeri ve Akademik Bilimler Dergisi*, 3(9), 84-103.
- Aşkın, E. Ö. ve Aşkın, U. (2018). Çalışma yaşamında kadına yönelik mobbing: bankacılık sektöründe bir araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 9(24), 255-282.
- Atman, Ü. (2012). İşyerinde psikolojik terör: mobbing. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*, 3(1), 157-174.
- Avcı, U. ve Kaya, U. (2013). Yıldırma algısı ve etkileri: hizmet sektöründe bir araştırma. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 68(2), 1-25.
- Bingöl, R. (2015). *Restoran İşletmeciliği: Restoranlar ve Lokantalar Nasıl Yönetilir?*. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Bozok, D. ve Korkmaz, M. (2019). Profesyonel mutfakta kadının yeri ve sorunu. A. Vatan içinde, *Turizmde Kadın Olmak* (ss. 191-206), İstanbul: Değişim Yayınları.
- Bulut, S. ve Göktürk, G. (2012). Mobbing: işyerinde psikolojik taciz, *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(1), 53-70.
- Büyükköztürk, Ş. (2014). *DeneySEL Desenler: Öntest-Sontest, Kontrol Grubu, Desen ve Veri Analizi*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Çelik, M. ve Akar Şahingöz, S. (2018). İş yaşamında cinsiyet ayrımcılığı: kadın aşçılar örneği. *Journal of Tourism And Gastronomy Studies*, 6(3), 370-383.
- Demir, M. (2011). İş yaşamında ayrımcılık: turizm sektörü örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(1), 760-784.
- Deniz, A. C. (2014). *Çalışma yaşamında kariyer yönetimi kapsamında, kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığı*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Yaşar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,
- Druckman, C. (2010). Why are there no great women chefs?. *Gastronomica*, 10(1), 24-31.
- Gürsoy, D. (1995). *Yemek ve Yemekçiliğin Evrimi*. İstanbul: Kurtiş Matbaacılık.

- Field, E., Krivkovich, A., Kügele, S., Robinson, N. & Yee, L. (2023). *Women in the work place*. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/women-in-the-workplace-2017>, Erişim Tarihi: 01.09.2023.
- Kakşa, D. (2022). *Mutfak çalışanı kadınlara yönelik ön yargular ve cinsiyet ayrımcılığı*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Kartal, M. (2014). *Emek piyasasında kadın çalışanlara yönelik cinsiyet ayrımcılığı: Kahramanmaraş tekstil sektörü örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kılıç, D. ve Öztürk, S. (2014). Türkiye’de kadınların işgücüne katılımı önündeki engeller ve çözüm yolları: bir ampirik uygulama. *Amme İdaresi Dergisi*, 47(1), 107-130.
- Kocacık, F. ve Gökkaya, V. B. (2005). Türkiye’de çalışan kadınlar ve sorunları. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 195- 219.
- Maviş, F. (2003). *Endüstriyel Yiyecek Üretimi*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Pilcher, J. M. (2006). *Food in World History*, New York: Routledge.
- Ross, A. & Willson, V. L. (2017). *Basic and Advanced Statistical Tests: Writing Results Sections and Creating Tables And Figures*. Rotterdam: Sense.
- Topoğlu, S. (2007). *Kadın istihdamında fırsat eşitsizliği toplumsal dışlanma; Türkiye-AB karşılaştırması*. <http://nek.istanbul.edu.tr:4444/ekos/TEZ/43306.pdf>, Erişim Tarihi: 10.08.2023.
- World Travel and Tourism Concil. (2017). [wttc.org//media/files/reports/policy%20research/gender_equality_and_youth_employment_final.pdf](http://wttc.org/media/files/reports/policy%20research/gender_equality_and_youth_employment_final.pdf), Erişim Tarihi: 03.08.2023
- Yavuzer, Y. ve Çivilidağ, A. (2014). Sağlık çalışanlarında iş yerinde mobbing ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide depresyonun aracı rolü. *Düşünen Adam: Psikiyatri ve Nörolojik Bilimler Dergisi*, 27(2), 115-125.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- 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.
- Yılmaz, Ö. ve Yılmaz, Y. (2013). *Yiyecek İçecek İşletmeciliği*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Zencir, E. (2015). *Endüstri Devrimi ve Mutfaklara Etkisi içinde Gastronomi Tarihi*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.