

ULUSLARARASI SOSYAL ARAŞTIRMALAR DERGİSİ THE JOURNAL OF INTERNATIONAL SOCIAL RESEARCH

Cilt: 13 Sayı: 69 Mart 2020 & Volume: 13 Issue: 69 March 2020
www.sosyalarastirmalar.com Issn: 1307-9581
Doi Number: <http://dx.doi.org/10.17719/jisr.2020.4034>

MUTFAK DEPARTMANINDA ÇALIŞAN KADINLAR: CİNSİYET AYRIMCILIĞI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA* FEMALE EMPLOYEES IN THE KITCHEN DEPARTMENT: A RESEARCH ON GENDER DISCRIMINATION

Emine KESKİN**
İsmail KIZILIRMAK***

Öz

Toplumların yaklaşık yarısını oluşturan kadınlar eğitim, sosyal, kültürel ve siyasi açılardan erkeklerle bir takım eşit haklara sahip olmalarına karşın çalışma hayatında genellikle arka planda yer almaktadırlar. Toplumsal yapının eril bir hakimiyete sahip olması, toplumsal roller, kadınların öğrenilmiş çaresizliği ve ülkenin gelişmişlik düzeyi gibi nedenler kadınların sayılarının çalışma hayatında artmamasına neden olabilmektedir. Özellikle, kadınların özel yaşamlarındaki eş ve anne rollerinin yanı sıra toplumsal cinsiyet rollerinin getirmiş olduğu sorumluluklar aile - çalışma hayatı dengesini zorlaştırmaktadır. Genellikle çocukla ilgilenen kişinin kadın olması, aile hayatında mutfak ve temizlik ile ilgili işlerin kadınlar tarafından yapılması çalışma hayatındaki kadınların yaşamlarını zorlaştırabilmektedir. Aile hayatında kadın rolü olarak algılanan yemek yapma faaliyetinin işletmelerde çoğunlukla erkek rolü olarak algılanması ise çelişkili bir durumu ortaya çıkarmaktadır. Konaklama ve yiyecek içecek işletmelerinde mutfak departmanının genellikle erkek egemen bir yapıda olduğu bilinmektedir. Dolayısıyla endüstriyel mutfaklarda çalışan kadınların eril hakimiyete sahip olan bu alanda karşılaştıkları zorlukların araştırılması gerekmektedir.

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

Anahtar Kelimeler: Turizm, Cinsiyet Ayrımcılığı, Kadın Çalışanlar, Mutfakta Kadın Çalışanlar.

Abstract

Women, who make up about half of the societies, have certain equal rights with men in terms of education, social, cultural and political aspects, but they often remain in the background in work life. The reasons such as the existence of a masculine dominance in the social structure, social roles, the learned helplessness of women and the level of development of the country may cause the number of women not to increase in work life. In particular, the responsibilities brought along by social gender roles as well as spouse and mother roles in women's private life make family-work life balance challenging. Generally, the fact that the person who takes care of the child is the woman and the kitchen and cleaning work is done by the women in the family life can make life difficult for the women in the work life. The perception of the cooking activity, which is perceived as the role of women in family life, mostly as the role of men in businesses reveals a contradictory situation. It is known that the kitchen department generally has a male-dominated structure in accommodation and food and beverage establishments. Therefore, it is necessary to investigate the difficulties that women working in industrial kitchens are faced with in this field which is characterized by masculine dominance.

In this study, it is aimed to identify the gender discrimination problem faced by female employees in industrial kitchens and to reveal the problems they face. In line with this purpose, face to face interview technique was applied to female employees in various establishments operating in İstanbul, between the dates of April and May 2019. The results obtained through the semi-structured interview form were analyzed by the phenomenological analysis method. According to the research results, it was determined that female employees in the kitchen departments face with various gender discrimination practices such as harassment, lower wages, background assignments, etc.

Keywords: Tourism, Gender Discrimination, Female Employees, Female Employees in the Kitchen.

* International Mobility, Migration and Wellbeing Conference & Workshop/Rentre-2, 11-14 Aralık 2019'da özet şeklinde sunulmuştur.
** Öğr. Gör., Nişantaşı Üniversitesi Meslek Yüksekokulu, Otel, Lokanta ve İkram Hizmetleri Bölümü (Sorumlu Yazar), eminekeskin3219@gmail.com
*** Prof. Dr., İstanbul Üniversitesi Turizm İşletmeciliği Bölümü, ikizilirmak@istanbul.edu.tr



GİRİŞ

Toplumsal yaşamda kadınlar; temizlik, yemek yapma ve çocuk bakımı gibi kendisine yüklenen işlerin sorumluluklarıyla birlikte çalışma hayatında da kendilerine yer bulmuşlardır. Özellikle gelişmemiş toplumlarda kadınların toplumsal yaşamdaki rolü sadece ev işlerinden meydana geldiği varsayılmaktadır. Ancak günümüzde hem ülke hem de dünya ekonomisindeki yaşanan gelişmeler sonucunda, kadınlar çalışma hayatına dahil olmuşlardır (Çıkmaz, 2010, 1). Ancak kadınlar, yaşanan olumlu değişimlere rağmen hala çalışma hayatındaki istihdam koşulları ve statüleri açısından erkeklerle eşit durumda değildirler. İşe başvuru sürecinde başlayan sorunlar, eğitim eksikliği, ayrımcılık, iş ve aile hayatının birlikte yürütülmesi, ev içerisindeki işler ile çocuk bakımı gibi aile hayatında karşılaşılan sorunlara kadar değişebilmektedir (Bolcan, 2006, 18). Türkiye gibi erkek egemen toplumlarda, ev işlerini yansıtan durumlar dışında işin doğasının kadınlar için uygun olmadığına dair bir algı bulunmaktadır (Cave ve Kılıç, 2010, 290). Bu durum, cinsiyet temelli ayrımcılığın varlığını ortaya koymaktadır.

Kadınlar açısından dezavantaj olan ayrımcılık uygulamaları, henüz istihdam aşamasında karşılarına çıkmaktadır. Personel ilanı için yalnız erkek adayların başvurusuna ilişkin bilgilerin yer alması, ücretlerde eşitsizlik, kadınların sağlık durumları, ağır çalışma koşullarına uyum sağlayamamaları, hamilelik gibi durumlar gerekçe gösterilerek işlerine son verme gibi uygulamalar, kadınlara karşı yapılan ayrımcılığın örnekleri arasında yer almaktadır (Demir, 2011, 767). Ayrıca, kadınların evli olmalarından dolayı eş rolleri ve çocuk sahibi olmalarından dolayı anne rollerine sahip olmaları erkeklere göre daha dezavantajlı konumda olmalarına sebep olmaktadır (Acker, 2009, 206; Demir, 2011, 767; Durmuş, 2001, 81). Benzer şekilde, turizm endüstrisinin istihdam aşamasında işin nitelikleri dikkate alınmaksızın bazı iş pozisyonları için kadınların aile sorumluluklarından dolayı erkeklerin tercih edilmesi ve diğer bazı pozisyonlar için ise kadınların tercih sebebi olması cinsiyet ayrımcılığının bir göstergesi olarak karşımıza çıkmaktadır (Demir, 2011, 775). Bunun yanı sıra çalışma hayatındaki kadınların, terfi ve yükselme süreçlerinde yönetim pozisyonlarından uzak tutan görünmeyen bir engel olan cam tavanla karşı kaldıkları tespit edilmiştir (Doğan, 2014, 77).

Turizm endüstrisinin vazgeçilmez bileşeni olan mutfak biriminde çalışan kadın aşçılar ve aşçı adayları da, benzer şekilde cinsiyetlerinden dolayı ayrımcılık uygulamalarına maruz kalmaktadırlar. Kadınların, işe alım sürecinde başlayan ayrımcılık uygulamalarıyla, cinsiyete göre düzenlenen bir çalışma ortamıyla ve yine aynı ortamda basmakalıp davranışlarla karşılaştıkları, yetenekleri dikkate alınmaksızın daha düşük pozisyonlarda çalıştırıldıkları ve uygunsuz davranışlarla karşı karşıya kaldıkları tespit edilmiştir (Çelik ve Akar Şahingöz, 2018: 380). Ayrıca Orido (2017, 75) kadın aşçıların, toplumsal düzeyde ataerkil davranışlar, cinsiyet rolleri ve güvenlik kaygıları konularında zorluklar yaşadıklarını belirterek, bu zorluklar içerisinde cinsel taciz, sağlıksız çalışma ortamı, fazla çalışma saati nedeniyle iş-yaşam dengesizliği ve sağlık sorunlarıyla karşılaştıklarını belirtmiştir. Toplumsal mutfağın kadınların temel alanlarından biri olarak görmesine karşın, endüstride durum bu şekilde değildir ve mutfak biriminde çalışan kadın sayısı genellikle düşük düzeydedir (Doğan, 2017, 130). Dolayısıyla endüstriyel mutfak alanının erkek egemen yapıya sahip olduğu çeşitli araştırmalarla (Kelly, 2015; Szabo, 2014) da tespit edilmiştir.

Endüstriyel mutfaklarda kadın sayısının az olmasının nedenleri arasında, öncelikle kadınların fiziksel özelliklerinin emek ve güç gerektiren mutfak birimindeki işlere tahammül edememe ve sağlık sorunu olarak ortaya çıkma eğilimi gösterilmiştir. Ancak gelişen teknoloji, endüstriyel mutfaklarda büyük kolaylıklar sağlamıştır. Dolayısıyla teknoloji, kadınları destekleyerek erkeklerle eşit olarak çalışabilecekleri bir ortam oluşturmuştur (Doğan, 2017, 130). Endüstriyel mutfaklarda çalışma ortamının çeşitli araç gereçler açısından gelişmesi ne yazık ki erkeklerin hakimiyetinde olan alanda kadınları tam katılımlı olacak şekilde dahil edememiştir. Dolayısıyla bu araştırma, gelişen teknolojinin desteklediği mutfak ortamlarında çeşitli nedenlerden dolayı sadece kadın oldukları için cinsiyet ayrımcılığı tutumlarının meydana gelmesinin incelenmesini gerekli kılmaktadır.

1. Kavramsal Çerçeve

Ayrımcılık ırk, yaş veya cinsiyet temelinde farklı insan kategorilerinin haksız veya önyargılı davranışa maruz kalmaları olarak açıklanmaktadır (Oxford Dictionary, 2019). Çalışma hayatının dinamiği olan işletmelerde ırk, etnik köken, inanç, yaş, cinsel tercih, engelli olma durumu ve cinsiyet gibi çeşitli açılardan ayrımcılık uygulamaları yapılabilmektedir (İştar, 2012, 3). Bireyler belirli bir cinsiyette doğmayı tercih edemeseler de, toplumdaki faaliyetler ve roller gibi çeşitli sosyal etkileşimler cinsiyet grubundan etkilenmektedir (Bassegy vd., 2012, 238). Cinsiyet temelli ayrımcılık, eşit niteliklere sahip bireylerin sadece cinsiyetlerine bağlı olarak farklı muamele görmeleri sonucu ortaya çıkarak (HRDC, 2002, 14), bir çalışan veya adaya cinsiyeti nedeniyle olumsuz davranmayı içermektedir (U.S. Equal Employment Opportunity



Commission, 2019). Kadın erkek arasındaki ayrımcılığa veya farklı bir ifadeyle eşitsizliğe, bireylerin sahip olduğu cinsiyet farkları değil; farklı kültürlerde, zamanlarda ve bölgelerde kadınlara ve erkeklere toplum tarafından yüklenen roller ile sorumluluklar neden olmaktadır (Güner vd., 2011, 21). Dolayısıyla, kadınlar ve erkekler belirli rolleri tercih ettikleri için değil bir toplumun çoğunluğu tarafından paylaşılan geleneksel cinsiyet kalıplarıyla tutarlı olacak şekilde beklentileri karşılamak adına bu rolleri yerine getirmektedirler (Choi and Hon, 2002, 233).

Toplumsal cinsiyet, içerisinde bulunulan toplumun bireylere vermiş olduğu rol, görev ve sorumlulukları ifade etmekle birlikte toplumun bireyi anlama ve algılama şekliyle bireyden beklentilerini içeren bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Üner, 2008, 6). Sosyal açıdan kadın ve erkeğe yüklenen görev ve sorumlulukları belirten toplumsal cinsiyet olgusu (Karakuş vd., 2018, 2), kadınlar için olumsuz tutum ve davranışları içererek yaşamlarında çeşitli engellerle karşılaşmalarına neden olmakta ve cinsiyet temelli ayrımcılığın ortaya çıkmasına zemin oluşturmaktadır (Doğru, 2010, 78). Cinsiyet ayrımcılığının işletmelerin yapısında sürdürülerek devam etmesi, işlerin cinsiyetleştirilmesi ya da farklı bir ifadeyle mesleki ayrımcılıkla ortaya çıkmaktadır. Kadınların yeteneklerine karşı olan kalıplaşmış (stereotip) yargılar "erkek" ve "kadın" işleri arasındaki sınırı kayda değer derecede yansıtmaktadır. Çalışma hayatında ön plana çıkan "erkek işleri" yetenek, teknolojiye erişim ve otorite olarak tanımlanırken "kadın işleri"nin çekiciliği kullanan model, hava hostesi gibi işlerle birlikte ücretsiz ev işçiliğini yansıtan temizlik, çocuk bakımı veya hasta bakımı, yiyeceklerin hazırlanması gibi daha düşük vasıflı ve hizmet odaklı olduğu belirtilmektedir (Erkılınç, 2011, 30). Çalışma hayatında kadınlar işe alım, emeklilik, belirli iş kollarına yönlendirilme, ücretler, izinler, sosyal haklar, üst kademelere yükselme, hizmetiçi eğitimden faydalanma, cinsel taciz gibi çeşitli konularda ayrımcılıkla karşılaşmaktadırlar (Torun ve Şener, 2009, 341).

Turizm endüstrisinde ise yemek yapma, karşılama, yatak yapımı, temizlik ve servis yapma gibi hizmetlerin büyük bir bölümünün kadınsı özellikler göstermesi nedeniyle kadın çalışan tercih edildiğinden söz edilmektedir. Buna bağlı olarak da endüstrisinin emek yoğun olduğu kadar kadın yoğun bir çalışma alanı olduğu belirtilmektedir (Akoğlan, 1996, 16). Ancak bu endüstride ayrımcılık, toplumsal ve mesleki negatif görüşler, şiddetin hem psikolojik hem fiziksel varlığı, çalışma koşulları, yasal boşluklar ve toplumsal sorunlardan dolayı kadınların istihdamlarının engellendiği belirtilmektedir (İstanbulu Dinçer vd., 2016, 393). Uzun ve yorucu çalışma saatleri gerektiren turizm endüstrisinde kadınlar kat hizmetleri, ön büro, halkla ilişkiler, animasyon ve yiyecek-içecek departmanlarında istihdam edilseler de (Pelit vd., 2016, 47), üst yönetim pozisyonları ve ücretler gibi çeşitli konularda erkeklere oranla eşitsiz uygulamalara maruz kalmaktadırlar (Costa vd., 2012, 85). Ayrıca endüstrisi içerisinde kadınların yazılı ve görsel medyada fiziksel özelliklerine dikkat çekildiği (Tuncel, 2011), çalışma alanlarında ise ücret ayrımcılığı (Thrane, 2008), cam tavan sendromu (Anafarta vd., 2008; Günden vd., 2012; Tekin ve Keskin, 2017; Aydın Tükeltürk ve Şahin Perçin, 2008), cinsiyet ayrımcılığı, terfi ve yükselme (Pelit vd., 2016) gibi çeşitli sorunlar yaşadıkları tespit edilmiştir.

Turizm endüstrisinde faaliyet gösteren yiyecek içecek işletmeleri ve otel işletmelerinin vazgeçilmez birimi olan mutfakta çalışan kadınların yaşadıkları sorunların belirlenmesine yönelik sınırlı sayıda çalışmaya ulaşılmıştır (Çelik ve Akar Şahingöz, 2018; FungaiZengeni vd., 2014; Haddaji vd., 2017a; Haddaji vd., 2017b; Orido, 2017; Szmodis, 2018). Bu nedenle araştırma, turizm endüstrisinin bileşeni olan mutfak biriminde kadınlara karşı ayrımcılık tutumlarının incelenmesi ve sıklıkla karşılaşılan cinsiyet temelli ayrımcılığın tespit edilmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Türkiye'nin en kalabalık ve en önemli ili olan İstanbul'da gerçekleşen bu araştırma bulgularının literatüre ve alana önemli katkılar sunacağı ve farkındalık oluşturacağı düşünülmektedir.

2. Metodoloji

Bu araştırma, turizm endüstrisinin önemli bir parçasını oluşturan mutfak biriminde çalışan kadınların yaşadıkları cinsiyet ayrımcılığı sorununun belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Ana amaca ek olarak, mutfak biriminde çalışan kadınların yaşadıkları diğer sorunların araştırılması da alt amaç olarak belirlenmiştir. Cinsiyet ayrımcılığı konusunda mutfak biriminin seçilmesinin nedeni; turizm endüstrisinde çalışan kadın sayısının oldukça fazla olmasına karşın endüstriyel mutfakların erkeklerin hakimiyetinde olmasının kadın çalışanlar üzerindeki etkisinin irdelenmesini gerektirmektedir. Ayrıca, kadınlara yüklenen toplumsal rollerde ev işleri arasında görülen yemek yapma işinin endüstriyel alanda tam tersi durum göstermesi açısından da önem arz etmektedir. Bu gereklilik doğrultusunda, İstanbul'da çeşitli turizm işletmelerinde istihdam edilen kadınların cinsiyet ayrımcılığı konusuna bakış açıları ve yaşadıkları çeşitli sorunlar ölçülerek değerlendirilmiştir. Bu işletmelerin ilgili bölümünde çalışan kadınların tespit edilebilmesi için kartopu örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada, nitel araştırma yöntemlerinden görüşme tekniğinin en uygun veri toplama aracı olacağı varsayılarak yarı yapılandırılmış görüşme formu tercih



edilmiştir ve elde edilen veriler, nitel araştırma yöntemine uygun şekilde analiz edilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşme, “yapılandırılmış görüşme türüne göre daha esnek olup, soruların sayısı ve sırası ortama göre değişebilmektedir. Konunun gelişimine göre, akla o anda gelen ek soruların yöneltilmesi de mümkündür” şeklinde ifade edilmektedir (Kozak, 2017, 90).

Görüşmede kullanılacak soruların bazıları Orido (2017) ve Szmodis (2018) tarafından gerçekleştirilen çalışmalardan uyarlanarak hazırlanmış ve diğerleri de araştırmacılar tarafından oluşturulmuştur. Görüşmede kullanılacak sorular, akademisyenlerin görüşlerine başvurulup teyit edilerek görüşme formuna son şekil verilmiştir. Görüşmeler, Nisan ve Mayıs 2019 tarihleri arasında katılımcıların istedikleri yerlerde gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerin tamamı (sekiz katılımcı) açık uçlu soruları kapsayan görüşme formu aracılığıyla yüz yüze olacak şekilde gerçekleştirilmiştir. Katılımcılardan alınan izinler doğrultusunda görüşmeler, ses kayıt cihazı kullanılarak kayıt altına alınmıştır. Görüşmeler 20 ile 55 dakika arasında gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler olduğu şekliyle metne dönüştürülerek deşifre edilmiştir. Çözümlenen görüşmelerle elde edilen veriler, fenomenolojik analize tabi tutularak çeşitli kodlamalar oluşturulmuş ve ilgili temalara ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan kadın çalışanların gerçek isimleri kullanılmamış ve (K1, K2, K3...) metin içerisinde kodlanarak belirtilmiştir. Araştırma kapsamında katılımcılara yöneltilen sorular aşağıda sunulmuştur.

A-Demografik ve Kişisel Özelliklere İlişkin Sorular

- 1) Yaşınız
- 2) Eğitim düzeyiniz
- 3) Deneyim süresiniz
- 4) Mevcut pozisyonunuz
- 5) Mevcut işyerinizin mutfak bölümündeki toplam personel sayısı kaçtır?
- 6) Mevcut işyerinizin mutfak bölümündeki cinsiyet dağılımı nasıldır ve görevleri nelerdir?

B- Kadın Çalışanların Cinsiyet Ayrımcılığı Algılamaları ve Sorunlarına Yönelik Sorular

- 1) Aşçılık mesleğini seçme nedeniniz?
- 2) Çalışma hayatınızla ilgili olarak ailenizden destek aldınız mı?
- 3) Medyada kadın aşçıların yeterli şekilde temsil edildiğini düşünüyor musunuz?
- 4) Toplumsal cinsiyet rollerinin mutfaktaki rolünü açıklayabilir misiniz?
- 5) Mutfak biriminde işe alım ve kariyer planlaması sürecinde cinsiyetin bir rolü var mıdır?
- 6) İşyerinizde kadın çalışan olarak karşılaştığınız zorluklar var mıdır? (Nelerdir?)
- 7) İşyerinizde cinsiyet kimliğinize özgü herhangi bir ayrımcılık veya taciz yaşadınız mı?

3. Araştırmanın Bulguları

3.1. Kadın Çalışanların Demografik ve Kişisel Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın ilk aşamasında kadın çalışanların demografik ve kişisel özelliklerini ortaya çıkarabilmek amacıyla sorular yöneltilmiştir ve verilen cevaplar Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Kadın Çalışanların Demografik ve Kişisel Özellikleri

Katılımcılar	Yaş	Eğitim Düzeyi	Deneyim Süresi	İşletmedeki Pozisyon	İşletmedeki Personel Sayısı	İşletmedeki Personelin Cinsiyet Dağılımı
K1	33	Lisans	5 Yıl	Aşçıbaşı Yardımcısı (Sous Chef)	10	1 aşçıbaşı yardımcısı kadın, diğerleri erkek
K2	27	Lisans	7 Ay	Mutfak Komisi (Commis)	20	2 komi kadın diğerleri erkek
K3	53	Lisans	30 Yıl	Aşçıbaşı (Executive Chef)	11	Aşçıbaşı, pastane şefi, 2 komi kadın, diğerleri erkek
K4	26	Yüksek Lisans	2 Yıl 6 Ay	Pastane Şefi (Chef Patissier)	11	5 erkek 6 kadın
K5	34	Önlisans	2 Yıl	Mutfak Komisi (Commis)	32	2 personel yemeği hazırlama, 3 pastane, 2 kahvaltı bölümlerinde kadınlar, diğerleri erkek
K6	31	Lisans + Mutfak Okulu	5 Yıl	Pastane Şefi (Chef Patissier)	5	1 aşçıbaşı yardımcısı, 1 sıcak şef erkek, pastane şefi ve 2 komi kadın
K7	22	Önlisans	3 Yıl	Mutfak Komisi (Commis)	25	4 stajyer ve 1 komi kadın, diğerleri erkek
K8	35	Lise	5 Yıl	Kısım Şefi (Chef de Partie)	25	1 pastane şefi, 1 soğuk mutfak şef, 3 stajyer kadın diğerleri erkek



Tablo 1 incelendiğinde, kadın çalışanların yaşlarına bakıldığında 1 mutfak çalışanın 53 yaşında olduğu ve diğerlerinin ise 22 ila 35 yaşları arasında oldukları görülmektedir. Eğitim durumlarına bakıldığında, 1'inin yüksek lisans mezunu, 4'ünün lisans mezunu, 2'sinin önlisans mezunu ve 1 kişinin de lise mezunu olduğu görülmektedir. Ayrıca lisans mezunu olan kadın şeflerden birinin ayrıca bir mutfak okuluna gittiği de görülmektedir. Kadın çalışanların deneyim süreleri incelendiğinde, en fazla deneyim süresinin 30 yıl ve en az deneyim süresinin ise 7 ay olduğu belirlenmiştir. İşletmedeki pozisyonları incelendiğinde, 1'inin aşçıbaşı, 1'inin aşçıbaşı yardımcısı, 2'sinin pastane şefi, 1'inin kısım şefi ve 3'ünün komi olarak çalıştığı belirlenmiştir. Toplamda 139 mutfak personelinin 33'ü kadın, 106'sı erkektir.

3.2. Kadın Çalışanların Cinsiyet Kimliğinden Kaynaklanan Sorunlara İlişkin Bulgular

Araştırmanın amacına uygun olacak şekilde, mutfakta çalışan kadınların cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili bakış açılarına ve yaşadıkları çeşitli sorunların tespit edilmesine yönelik 7 soru yöneltilmiştir. Yapılan görüşmelerin sonucunda kadınların görüşlerini ölçen 7 adet tema belirlenmiştir. Söz konusu temalar: meslek nedeni, aile desteği, erkek egemen yapı, toplumsal rol, çalışma hayatı, zorluklar, ayrımcılık ve taciz şeklindedir.

Katılımcılara ilk olarak "Aşçılık mesleğini seçme nedeniniz var mıdır? (Nedir)" sorusu yöneltilmiştir. Katılımların verdiği yanıtlar incelendiğinde; *lise eğitimi devamı, yemek yapmayı sevmek, eğitim verebilmek* şeklinde alt temalar belirlenmiştir. Bu soruya ilişkin dikkat çeken bazı katılımcı görüşleri aşağıdaki gibidir:

K1: "Hayatım boyunca yeni lezzetler denemek beni mutlu ettiği için hayatım boyunca bu mesleği yapmak istedim."

K4: "Her zaman ellerimi kullanarak kendimi özgürce ifade edebileceğim bir meslek yapmak istedim. Bu doğrultuda kendimi en rahat hissettiğim yerin mutfak olduğuna karar vererek hobimi mesleğe dönüştürdüm."

K6: "Her zaman yemek yapmayı sevmeme rağmen aşçı olmayı hiç düşünmemiştim. Ancak, içindeki duyguya yenilerek kendimi birden endüstriyel mutfakta buldum ve sonrasında bu alanda eğitimler alarak devam ettirdim."

Mutfakta çalışan kadınlara "Çalışma hayatınızla ilgili ailenizden destek aldınız mı?" sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların vermiş olduğu yanıtlardan elde edilen alt temalar; *aile desteği olumlu ve aile desteği olumsuz* şeklinde belirlenmiştir. Bu soruya ilişkin bazı katılımcı görüşleri ise şu şekildedir:

K2: "Ailem bu mesleğin bir kadın için zor olduğunu düşündükleri için eğitim seviyemi artırıp mutfak üretim alanında çalışmamam gerektiği yönünde fikirlerini belirttiler."

K4: "Bu mesleği ilk yapacağımı söylediğimde kesinlikle destek olmadılar, aksine çok karşı çıktılar. Ancak ben aşçı olmak konusunda ısrarcı davranarak bunun üzerine gittiğimde, ailem de kararlılığımı gördükten sonra destek olmaya başladılar. Hatta çok zorlandığım zamanlarda arkamda durarak beni toparladılar."

K7: "Ben Mengenli olmadığım, aşçı olarak yetiştirilmediğim ve ailemde bu mesleği yapan olmadığı için bu mesleği yapacağımı söylediğimde şaşırıldılar ve bana farklı meslekler önerdiler. Doğal olarak yoğun çalışma saatlerimde de memnun değilim. İlk zamanlarda karşı çıksalar da daha sonra bir şey demediler ancak destek de olmadılar."

Mutfakta çalışan kadınların medyadaki temsili incelendiğinde; *kadın sayısı az, sahte davranışlar, erkek yoğunlukta olduğu* belirlenmiştir. Katılımcıların medyadaki temsiliyetine dair bazı görüşler şu şekildedir:

K4: "Özellikle erkek şefler televizyonlarda daha fazla yer alıyor. Medyaya yansıyan kadın şefler de var ancak biraz daha geri planda yer almaktadırlar."

K5: "Kadın sayısının ve görünürlüklerinin az olduğunu düşünüyorum."

K6: "Ekranlarda bir senaryo üzerinden bir şeyler yapılıyor ve mutfak adına bir şey olmadığını düşünüyorum. Açıkçası bu mesleğin doğru bir şekilde yansıtılmadığını düşündüğüm için medyadaki temsilden pek hoşlanmıyorum."

K7: "Birkaç tane yemek programı biliyorum ancak, onları da sık bir şekilde izleyemiyorum. Tanıdığım bir kadın şefin ekran karşısında çok farklı davranışlar sergilediğini gördüm. Bu yüzden ekranlarda kendilerini yansıtmadıklarını düşünüyorum ve dediğim gibi çok fazla izleyemediğim için de net bir şey söyleyemem."

Mutfakta çalışan kadınların toplumsal cinsiyet rollerinin mutfak içerisindeki rolleri ile ilgili görüşleri incelendiğinde; *kadının yeri evidir, erkek yönetici bakış açısı, endüstriyel mutfak erkek işidir* şeklinde belirlenmiştir. Bu konuda dikkat çeken bazı katılımcı görüşleri aşağıdaki gibidir:

K1: "Mutfak üretim alanı eski zamanlardan beri erkek egemen olduğu için, kadınların bu işi yapamayacağına dair bir benimseme vardır. Ayrıca, kadın ağır kaldıramaz, evinde oturmalı ve çocuk bakmalı gibi görüşler de hakimdir. Oysa ki bunun bir iş olduğunu ve cinsiyet gözetmeksizin yapılabileceği anlaşılmalıdır."

K5: "Toplumsal olarak aile içerisinde mutfakların kadınların yeri olduğu düşünülmesine karşın endüstriyel mutfaklarda kadınlar çok fazla tercih edilmezler. Bunun nedenleri arasında, yöneticilerin kadınlarla fazla



çalışmalarını, kadınların aile sorumlulukları, mutfak işlerinin geç saatlere kadar devam etmesi ve kadınların bu işi yapamayacaklarına dair düşüncelere sahip olmalarından kaynaklanabilir.”

K6: “Toplumsal cinsiyet rollerinin mutfak alanında etkisi vardır. Benim hiçbir zaman aşçı olmak istememe sebebim belki de bana kodlanan aşçılar erkek olur algısıdır. Örneğin Bolu bütün aşçıların çıktığı bir yerdir. Ancak oradaki kadınlar endüstriyel mutfaklarda çalışmazlar, çünkü yerleri orası değildir. Aşçı dediğimizde genelde gözümüzde bir erkek profili canlanır. Kadına sadece mutfaklarda da değil çalışma hayatında çok fazla söz hakkı tanınmadığı için aynı hiyerarşik yapı mutfaklarda da devam etmiştir... Özellikle eğitim alıyorsan hemşirelik, öğretmenlik gibi sana yakıştırılan meslekler vardır... Neden aşçı, senin kadın olarak doğum yapman gerekir, çocuğuna bakman gerekir gibi roller.”

K7: “Endüstriyel mutfakların % 90’ı neredeyse erkektir ve işe girişlerde ilk olarak erkekler tercih edilir. Endüstriyel mutfaklarda kadınların çok fazla yer alamamasının nedenini erkek egemen alanlar olmasından, erkeklerin kadınların yanında rahat davranışlar sergileyememelerinden ve kadın cinsiyetini içlerine almak istememelerinden kaynakladığını düşünüyorum... Ayrıca dinin de bir etkisi olabilir, çocukken bize yerleştirilen şeyler var.”

Araştırmanın bir diğer sorusu olan mutfakta işe alım ve kariyer planlaması süreçlerinde cinsiyetin rolü incelendiğinde; ailevi sorumluluk, fiziksel güç ve mutfaktaki sosyal ortam şeklinde belirlenmiştir. Bu konuda genel olarak bazı katılımcı görüşleri aşağıdaki gibidir:

K2: “İşletmelerde işe giriş sürecinde de üst pozisyona geçiş sürecinde de kadının aile hayatı düşünülür ve erkeklere öncelik verilir. Sahip olduğu ailenin bütün sorumluluğu kadında olduğu fikri oturmıştır. Erkekler evi ile çok ilgilenmezler ancak kadın ilgilenmek zorundadır düşüncesi mevcuttur. Kariyer basamaklarını çıkarken kadınların medeni durumu önemli bir konudur. Çocuk sahibi olma veya ileride olabileceği ihtimali sorun olarak görülmektedir. Ayrıca işe girişlerde, 23:00-07:00 vardiyasında en son tercih olarak düşünüldüğümünden benimle aynı seviyede olan erkek meslektaşımı tercih etmektedirler.”

K4: “Ne yazık ki var. Üniversiteden mezun olup iş arayışı için çok fazla işletmeye görüşmeye gittim. Görüşme esnasında, fiziksel olarak zayıf olmamdan dolayı “çok zayıfsın, altından kalkabilecek misin” gibi tepkiler büyük oranda aynıydı. Ancak fiziksel olarak aynı özelliklere sahip bir erkek görüşme yaptığında aynı tepki ona verilmezken, ben kadın olduğum için tepkiler alıyordum.”

K6: “Açıkçası işe giriş ve kariyer ilerlemesinde cinsiyetin çok dengeli olduğuna inanmıyorum. Şu an genel çerçeveye baktığımızda head şef (baş aşçı) kadın çok azdır. İşe alım sürecinde belki de kadınların ileride evlenip çocuk sahibi olması ve bu nedenle işe bir süre ara vereceği düşüncesi ve işlerin aksayabileceği düşüncesi erkek çalışan tercih edilmesine neden olur”

K8: “İllaki vardır. Mutfaklar erkek egemen yapıda olduğu için daha rahat davranışlar sergilemeleri ve daha rahat konuşmalarını sağlayacağı için işe girişte ve kariyer ilerlemesinde erkeklere öncelik verilir. Sürekli baskı altında hissedecekleri başka bir cinsiyeti istemezler, nitekim istemiyorlar.”

Mutfakta çalışan kadınların işyerlerinde karşılaştıkları zorluklar incelendiğinde; fiziksel güç, mutfak ortamı (küfür/argo/cinsellik içeren konuşmalar), arka planda görev verilmesi şeklinde belirlenmiştir. Bu konuda bazı katılımcı görüşleri şu şekildedir:

K1: “Sous şef olduğum için, cinsiyet kimliğimden dolayı erkekler rahatsız oluyorlardı ve ben bunu hissediyordum... Ast-üst ilişkilerinde erkeklerin egotik hareketleri beni sıkıntıya düşürüyor.”

K6: “Kendimi saydırmak konusunda sıkıntı yaşıyorum, bir erkeği daha çok ciddiye alıyorlar. Özellikle kadın çalışma arkadaşlarıma ciddiye aldırıyorum kendimi ve bazen sözümü geçiremiyorum... Mutfakta tek başıma olduğum zamanlarda gelen bir tedarikçi ustayı sormakta ve usta benim şeklinde cevap verdiğimde erkek usta yok mu tepkisiyle karşılaşıyorum.”

K7: “Çok ağır malzemelerin taşınması konusunda zorlanıyorum ancak hemcins olan arkadaşşımdan yardım alarak yapabiliyorum. Erkek şeflerimin bana ‘madem hepimiz eşitiz un çuvalını kaldır da göster eşitliğini’ tarzındaki iğneleyici konuşmaları ve “sen kadınsın” cümleleri ağırlıkta olabiliyor. Erkeklerin küfürlü ve cinsel içerikli konuşmaları karşısında benim sürekli olarak orada olduğumu belirten bir ses çıkartmamı (öhö öhö) gerektiriyor. Bu çalışma alanındaki erkekler, kadınları ön planda tutmak istemeyip arka planda görevlendiriyorlar.”

Son olarak mutfakta çalışan kadınların cinsiyet kimliklerinden dolayı bir ayrımcılık veya taciz yaşayıp yaşamadıkları sorusu yöneltilmiştir. Yapılan görüşmeler sonucunda; düşük pozisyonda görevlendirilme, ücret eşitsizliği, mobbing, sözlü taciz şeklinde sıralanmaktadır. Bazı katılımcı görüşleri aşağıdaki gibidir:

K4: “Daha alt kademelerde çalıştırıldım. Bir iş yerimde sözlü tacize maruz kaldım. Açıkçası çok detayına girmek istemediğim bir konu, ilk etapta kendim baş etmeye çalıştım... İkincisinde üst yönetime durumu anlattım çözüm oluşturacağını söyledi... Ancak ben üçüncüsünü yaşadım ve yine üst yönetime çıktığımda, bazı şeyleri göz ardı etmek gerektiğini, bu olayı büyütmeden işime devam etmemi söyledi ve ben istifa etmek zorunda kaldım...”



K6: "Taciz değil ancak mobbing yaşadım. Maalesef bunu yaşatan bir kadın yöneticiydi... Elimi çok derin kestiğim zaman bile görmemezlikten geldi, işime devam ettim. Artı dört dolaplardan birine beni çekip, "normal şartlarda asla bu pozisyonda burada çalışamazsın şansına geldin adam gibi çalış" konuşmaları yaptı. Bunun gibi çeşitli mobbinglerle karşılaştım."

K7: "Ben taciz yaşamadım ancak aynı iş yerinde yaşayan arkadaşlarım oldu. Bazısı yönetime şikâyetle bulunmasına rağmen herhangi bir çözüm yapılmadı ve işten çıkmak zorunda kaldı... Erkekler çok rahat davranışlar sergiliyorlar izinsiz ellerini omuzlarımıza falan atıyorlar ve ben tabi ki her zaman tepkimi gösteren bir insan olarak sürekli ikazlarda bulundum... Yine erkekler çok samimi konuşuyorlar."

Sonuç ve Öneriler

Araştırma kapsamında, İstanbul'daki çeşitli turizm işletmelerinin mutfak departmanında çalışan kadın çalışanların, cinsiyet ayrımcılığı konusundaki yaklaşımları değerlendirilmiştir. Araştırma kapsamında sorulara verilen yanıtlar incelendiğinde; katılımcıların bu mesleği tercih etmelerinde, meslek lisesi eğitimi devamı niteliğinde uygun eğitimi almalarının etkili olduğu ve eğitim verebilmek amacıyla mesleği seçtikleri saptanmıştır. Ayrıca, bazı katılımcıların yemek yapmayı sevmesi kendilerini zaman içerisinde bu mesleğe yöneltmiştir. Bu bulgu, kadınların toplumsal rollerine yakın olan meslekleri daha cazip görmelerinden kaynaklanabileceğini düşündürmektedir. Benzer şekilde Sastri Pitanatri (2016, 0104) yiyecek turizminin gelişmesi sonucunda, kadınların aile içi geleneksel rollerine benzer iş faaliyetlerinde yer aldıklarını belirtmektedir. Katılımcıların çalışma hayatında aile desteği alıp almadıkları ile ilgili sonuçlar incelendiğinde; bazılarının destek aldığı, biri destek olunmadığını, bir diğer katılımcı saygı gösterildiğini ve başka bir katılımcı ise başlarda karşı çıktığını ancak zamanla kabullendiklerini belirtmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre, katılımcıların çoğu medyada kadın aşçıların yeterli şekilde temsil edilmediğini düşünmektedir. Diğer katılımcılar ise genel olarak mesleğin yeterli temsil edilmediğini düşünmektedir. Medyanın hem gerçekleri hem de mesleği doğru bir şekilde yansıtmadığı görüşü hakimdir. Benzer şekilde Szmodis (2018, 36) pastacılık alanında yaptığı bir çalışmada, pastacılığın medyada yeterince tanınmamasıyla birlikte ekranda sahte çalışma ortamı ve gerçekçi olmayan imaj yaratıldığı bulgusuna ulaşmıştır.

Araştırma kapsamında toplumsal cinsiyet rollerinin mutfakta bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Genellikle kadınların, aile sorumluluklarının fazla olabileceği yönündeki ve endüstriyel mutfakların erkeklerin hakimiyetinde olduğu görüşleri ağırlıklıdır. Özellikle kadınlar için mutfakların uygun bir çalışma ortamı olmadığı düşünülmektedir. Nitekim, FungaiZengeni ve arkadaşları (2014, 17) endüstriyel mutfak alanında, iş-aile çatışması, nepotizm (kayırmacılık), ahlakın kaybedilmesi gibi sorunların kadınları aşçıbaşı (executive chef) pozisyonuna zorladığını belirtmektedir. Benzer şekilde istihdam aşamasında ve daha üst pozisyonlara ulaşma konusunda da kadınların toplumsal rolleri karşılına bir engel olarak çıkabilmektedir. Erkek çalışanlar, kadınların gece vardiyasında çalışamayacaklarını, ileride çocuk sahibi olabileceklerini, erkeklerin argo sözcükler içeren çalışma ortamlarına kadınların dahil edilemeyeceğini veya kadınlar da mutfak içerisinde olduğunda argo sözcükleri kullanamayacaklarını düşündükleri için kadınları bu meslekten uzak tutmaya çalışmaktadır. Elde edilen bu bulgular, toplumsal cinsiyet yargılarını oluşturan basmakalıp düşüncelerin ve önyargıların varlığına işaret etmektedir. Nitekim, Acker (1990, 139) çalışma hayatında erkeklerin ideal işçi olarak nitelendirilmesinden dolayı cinsiyet ayrımcılığının korunduğunu belirtmektedir.

Araştırma kapsamında endüstriyel mutfaklardaki kadın çalışanlar, işlerin fiziksel güç gerektirmesi, erkek çalışanların rahat konuşma tarzları, arka planı gerektiren işler verilmesi, üst düzey bir kadın aşçının varlığından erkek çalışanların rahatsız olması, erkek olmadıkları için personelin kendilerini ciddiye almamaları ve erkek çalışanların kendilerine farklı bir tutumla yaklaşmaları gibi çeşitli nedenlerden dolayı zorluklar yaşayabilmektedirler. Ayrıca araştırma kapsamında katılımcılar, kadın çalışanlara daha alt pozisyonlarda işler verilmesinden dolayı ücret ayrımcılığı yapılabildiğini ve cinsel tacizle karşılaşabildiklerini veya bu duruma şahit olduklarını belirtmişlerdir. Dolayısıyla, kadın çalışanların cinsiyetlerinden kaynaklanan bir ayrımcılık olduğu açıkça görülmektedir. Bu durum, belirli zaman dilimi sonrasında kadın çalışanları öğrenilmiş çaresizlik göstermeye veya iş yeri değişikliği yapmaya zorlayabilmektedir. Ancak, bu sorunlarla karşılaşmamak adına Szmodis (2018, 38)'in belirttiği gibi kadınlar, kendi programlarını oluşturabilecekleri, iş-aile dengesini yakalayabilecekleri ve a la carte mutfaklardan daha hızlı bir şekilde kendi ekiplerini kurarak yönetebilecekleri mutfak üretim alanının pastacılık kısmına ilerleyebilirler.

Bu araştırmanın genel bulguları Orido (2017)'un yapmış olduğu çalışma bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Orido (2017, 69-75) Kenya'daki ağırlama endüstrisinde yaptığı çalışmada, kadın aşçılara



karşı ayrımcılık uygulamalarının yapılarak çeşitli zorluklarla karşılaştıklarını belirtmektedir. Kadın aşçılara genellikle erkek aşçılara kıyasla daha düşük ücret verilmesi, erkek aşçıların kadınların hamileliği konusundaki tutumları, kayıt dışı istihdam gibi sistematik ayrımcılık uygulamalarının varlığından söz etmektedir. Ayrıca, yönetici pozisyonundaki aşçıların erkeklerden oluştuğunu ve kadınların genellikle daha alt pozisyonlarda görevlendirildiklerini belirtmektedir. Ek olarak, kadın aşçıların uzun çalışma saatlerine uyum sağlamalarına karşın örgütsel bağlılıkları ve sadakatleri görünmeyen bir taraf olarak değerlendirilmektedir.

Çalışma hayatının hemen her alanında kadınlar çeşitli zorluklarla karşılaşmaktadır. Bu alanlardan biri olan endüstriyel mutfaklar da kadınların çalışma ortamı zorlayan bir alandır. Dolayısıyla, bu alanın kadınların daha huzurlu ve daha verimli çalışabilecekleri bir ortam haline getirilmesi gerekmektedir. Araştırma kapsamındaki katılımcıların da görüşleri dikkate alınarak bu konuda çeşitli öneriler geliştirilmiştir. Öncelikle, endüstriyel mutfaklarda çalışan kadınların ilgili alanda eğitim almaları ve alanlarıyla ilgili güncel gelişmeleri takip etmeleri gerekmektedir. Aşçılık mesleğini yapan kadınlar, cinsiyetlerinden dolayı fiziksel güç gerektiren çeşitli işleri yapmaktan çekinmeyerek yardım alınarak da olsa verilen görevi yerine getirmelidirler. Ayrıca, mobbing ve cinsel taciz gibi olumsuz davranışları mutlaka ilgili yerlere bildirmelidirler. Endüstriyel mutfaklarda daha üst bir pozisyonda bulunan bireyler özellikle kadınlar, mesleğe yeni girmiş olan kadınlara pozitif ayrımcılık yapabilirler. Sözü edilen bu önerilerin geliştirilerek çalışma hayatına uygulanmasıyla daha fazla kadın turizm işletmelerinin mutfak birimlerinde çalışabilecek ve günümüz çalışma hayatında karşılaşılan cinsiyet ayrımcılığı sorunu önlenmiş olacaktır.

KAYNAKÇA

- Acker, Joan (1990). Hierarchies, JObs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society*, S. 4(2), s. 139-158.
- Acker, Joan (2009). From Glass Ceiling to Inequality Regimes. *Sociologie du Travail*, S. 51, s. 199-217.
- Akoğlan, Meryem (1996). Konaklama Endüstrisinde Kadının Konumu. *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, S. 7(2), s. 16-23.
- Anafarta, Nilgün, Sarvan, Fulya, Yapıcı, Nuray (2008). Konaklama İşletmelerinde Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısı: Antalya İlinde Bir Araştırma. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, S. 15, s. 111-137.
- Aydın Tükeltürk, Şule, Şahin Perçin, Nilüfer (2008). Turizm Sektöründe Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Kariyer Engelleri ve Cam Tavan Sendromu: Cam Tavana Kırmaya Yönelik Stratejiler. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, S. 6(2), s. 113-128.
- Bassey, A. Okon, Ojua, T. Asu, Arcgibong, E.P., Bassey, U.A. (2012). Gender and Occupation Traditional African Setting: A Study of Ikot Effanga Mkpka Community Nigeria. *American International Journal of Contemporary Research*, S. 2(3), s. 238-245.
- Bolcan, A. Elif (2006). *Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecinde Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadının Yeri ve Kadın İşsizliği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı, İstanbul.
- Cave, Peter, Kılıç, Serpil (2010). The Role of Women in Tourism Employment With Special Reference to Antalya. Turkey, *Journal of Hospitality Marketing & Management*, S. 19(3), s. 280-292.
- Choi, Youjin, Hon, L. Con (2002). The Influence of Gender Composition in Powerful Positions on Public Relations Practitioners' Gender-Related Perceptions. *Journal of Public Relations Research*, S. 14 (3), s. 229-263.
- Costa, Carlos, Carvalho, Inês, Caçador, Sansra, Breda, Zelia (2012). Future Higher Education in Tourism Studies and The Labor Market: Gender Perspectives on Expectations and Experiences. *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, S. 12, s. 70-90.
- Çelik, Muhabbet, Akar Şahingöz, Semra (2018). İş Yaşamında Cinsiyet Ayrımcılığı: Kadın Aşçılar Örneği. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, S. 3, s. 370-383.
- Çıkmaz, Güllü (2010). *Kadın Çalışanların İşyerinde Karşılaştıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri: Bir Alan Çalışması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Kahramanmaraş.
- Demir, Mahmut (2011). İş Yaşamında Ayrımcılık: Turizm Sektörü Örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, S. 8(1), s. 760-784.
- Doğan, İlknur (2014). *Kadın Çalışanlarda Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Doğan, Mutlu (2017). The Role of Cookery Vocation in The Tourism Sector on Women Employment. *The Online Journal of Science and Technology*. S. 7(1), s. 127-132.
- Doğru, Alev (2010). *Kadın Çalışanların Cam Tavan Engelleri ve İş Tatminine Etkisi: Afyon Kocatepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Durmuş, A. Eren (2001). *Kadın ve Erkek Yöneticilerin Liderlik Davranışları Arasındaki Farklılıklar: Türkiye'de Seçilmiş Bir Grup Yönetici Üzerine Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Erkılınç, Neslihan (2011). *The Role of Breaking The Glass Ceiling Strategies on Women's Career Advancement*, Unpublished Master Thesis, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Human Resources Management and Development Bilim Dalı, İstanbul.
- Funğazengeni, D. Monica, Tendani, Ednah ve Zengeni, Nelson (2014). The Absence of Females in Executive Chef Position in Zimbabwean Hotels: Case of Rainbow Tourism Group (RTG). *Australian Journal of Business and Management Research*, S. 3(10), s. 1-18.
- Günden, Yasin, Korkmaz, Murat ve Yahyaoğlu, Güran (2012). An Applied Study On Women Managers Working in Tourism Enterprises in Antalya and Muğla Region Concerning Glass Ceiling Issue and Syndrome. *Akademik Bakış Dergisi*, S. 28, s. 1-26.
- Güner, Umut, Kalkan, Pelit, Öz, Yasemin, Özsoy, E. Ceylan ve Söyle, Fırat (2011). *Türkiye'de Cinsel Yönelim veya Cinsiyet Kimliği Temelinde Ayrımcılığın İzlenmesi Raporu*. 1 Ocak-30 Haziran, İstanbul Bilgi Üniversitesi İnsan Hakları Hukuku Uygulama ve Araştırma Merkezi, İstanbul.



- Haddaji, Majd, Albors-Garrigos, Jose ve Garcia-Segovia, Purificaci6n (2017b). Women Chefs' Experience: Kitchen Barriers and Success Factors. *International Journal of Gastronomy and Food Science*, S. 9, s. 49-54.
- Haddaji, Majd, Albors-Garrigos, Jose ve Garcia-Segovia, Purificaci6n (2017a). Women Professional Progress to Chef's Position: Results of an International Survey. *Journal of Culinary Science & Technology*, S. 1542/8052, s. 1-18.
- HRDC (Human Resources Development Canada) (2002). *Gender Equality in The Labour Market. Lessons Learned Evaluation and Data Development, Strategic Policy.*
- İstanbulu Dinçer, Füsün, Akova, Orhan, Muğan Ertuğrul, Suna ve Aydoğan Çiftçi, Merve (2016). Türkiye'de Turizm Sektöründe Kadın İstihdamı: İmkanlar ve Engeller. *Eurasian Academy of Sciences Social Sciences Journal*, S. 1, s. 379-395.
- İştar, Emel (2012). Gazetelerdeki İş İlanlarında Ayrımcılık. *Akademik Bakış Dergisi*, S. 28, s. 1-13.
- Karakuş, Emel, Mutlu, Esra ve Diker Coşkun, Yelkin (2018). Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Açısından Öğretim Programlarının İncelenmesi. *İstanbul Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi*, S. 2, s. 31-54.
- Kelly, C. Ryan (2015). Cooking Without Women: The Rhetoric of the New Culinary Male. *Communication and Critical/Cultural Studies*, S. 12(2), s. 200-204.
- Kozak, Metin (2017). *Bilimsel Araştırma: Tasarım, Yazım ve Yayım Teknikleri*. 3. Baskı, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Orido, Charles (2017). *Challenges Faced by Female Chefs in The Kenyan Hospitality Industry: A Study Through an African Oral Tradition of Storytelling*, Unpublished Degree of Master, Auckland University of Technology, Hospitality Management, Auckland, New Zealand.
- Oxford Dictionary, (2019). <https://en.oxforddictionaries.com/definition/discrimination> Erişim Tarihi: 30.03.2019
- Pelit, Elbeyi, Güçer, Evren ve Demirbağ, Ş. Ahmet (2016). Kadın İşgörenlerin Karşılaştığı Sorunların İş Brakma Eğilimlerine Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S. 8(15), s. 43-65.
- Sastrı Pitanatrı, P. Diah (2016). Women Empowerment in Promoting Ubud as Culinary Destination in Bali, Asia Tourism Forum 2016-The 12th Biennial Conference of Hospitality and Tourism Industry in Asia, Published by Atlantis Press, 0099- 0104.
- Szabo, Michelle (2014). Men Nurturing Through Food: Challenging Gender Dichotomies Around Domestic Cooking. *Journal of Gender Studies*, S. 23(1), s. 18-31.
- Szmodis, Alexis (2018). *The Feminization of Baking and Pastry Work: Dissecting Gender Roles in the Foodservice Industry*. Johnson & Wales University, Honors Theses-Providence Campus, John Hazen White College of Arts & Sciences.
- Tekin, Ö. Akgün ve Keskin, Emine (2017). The Interaction Between Five Factor Personality Traits and Glass Ceiling Perception. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, S. 7(2), s. 307-320.
- Thrane, Christer (2008). Earnings Differentiation in the Tourism Industry: Gender, Human Capital and Socio-Demographic Effects. *Tourism Management*, S. 29, s. 514-524.
- Torun, Ehlinaz ve Şener, Nilgün (2009). Toplumsal Yaşamda Ekonomik Anlamda Kadın Görseiliğinin Kullanımı, *Uluslararası Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongresi, Kongre Bildirileri*, I Cilt, Sakarya Üniversitesi Basımevi, 338-347.
- Tuncel, Işık (2011). Turizmin Cinsiyeti Ya Da Kadın Gölgesinde Turizm. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, S. 2, s. 140-164.
- U.S. Equal Employment Opportunity Commission (2019). <https://www.eeoc.gov/laws/types/sex.cfm> Erişim Tarihi: 30.03.2019.
- Üner, Sarp (2008). Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Kadına Yönelik Aile İçi Şiddetle Mücadele Projesi, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM).