



ROTA Journal

Review of Tourism Administration Journal

Journal home page: www.rotajournal.org

ISSN: 2757-6205

KADIN AŞÇILARIN İŞ YAŞAMINDA KARŞILAŞTIĞI SORUNLARIN VE CİNSİYET AYRIMCILIĞI ALGISININ İŞTEN AYRILMA EĞİLİMİNE ETKİSİ: OTEL İŞLETMELERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Filiz ARSLAN^a 

^a Akdeniz Üniversitesi, Göynük Meslek Yüksekokulu, Antalya, Türkiye (filizarlan@akdeniz.edu.tr)

MAKALE GEÇMİŞİ

Gönderim Tarihi:

17.03.2024

Kabul Tarihi:

28.06.2024

Anahtar Kelimeler:

Cinsiyet
Cinsiyet ayrımcılığı
Kadın aşçılar
İşten ayrılma eğilimi

ÖZ

Çalışmanın amacı, kadın aşçıların iş yaşamında karşılaştığı sorunların ve cinsiyet ayrımcılığı algısının, işten ayrılma eğilimine etkisini incelemektir. Çalışmanın örneklemini, Antalya ilinde faaliyet gösteren 5 yıldızlı otellerin mutfak departmanlarında görev yapan ve rassal yöntemle seçilen toplam 312 kadın aşçı oluşturmaktadır. Araştırmadan elde edilen veriler anket aracılığıyla toplanmıştır. Verilerin analizinde SPSS İstatistik Paket programından yararlanılmıştır. Gerçekleştirilen analizler sonucunda kadınların iş yaşamında karşılaştıkları sorunlar ve cinsiyet ayrımcılığı algılarıyla işten ayrılma eğilimi arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki gözlenmiştir. Araştırma kapsamına alınan kadın aşçılara iş yaşamında cinsiyet farklılıklarından dolayı işe alma, terfi ve atamalar, ücret, hizmet içi eğitimlerden yararlanma gibi konularda ayrımcılık yapıldığı ve çalışmakta olduğu otel mutfaklarıyla birçok sorunla karşılaştıkları bulgularına ulaşılmıştır. Çalışmada ayrıca, kadın aşçıların demografik bazı özellikleri ile araştırma değişkenleri arasında farklılık incelenmiştir. Kadının toplumdaki rolünün iş yaşamına yansımalarının bir sonucu olan bu çalışmadan elde edilen sonuçların, sektöre, bu yönde gerçekleştirilen çalışmalara önemli veri sağlayacak nitelikte olduğu düşünülmektedir.

*Sorumlu Yazar: Filiz ARSLAN

E posta: filizarlan@akdeniz.edu.tr

Önerilen atf

Arslan, F. (2024). Kadın aşçıların iş yaşamında karşılaştığı sorunların ve cinsiyet ayrımcılığı algısının işten ayrılma eğilimine etkisi: Otel işletmelerinde bir araştırma. *Review of Tourism Administration Journal*, 5 (1), 108-121.

THE EFFECT OF THE PROBLEMS ENCOUNTERED BY FEMALE CHEFS IN BUSINESS LIFE AND THE PERCEPTION OF GENDER DISCRIMINATION ON THE TENDENCY TO QUIT WORK: A RESEARCH IN HOTEL ENTERPRISES

Filiz ARSLAN^a 

^a Akdeniz University, Göynük Vocatioanal School, Antalya, Türkiye (filizarслан@akdeniz.edu.tr)

ARTICLE HISTORY

ABSTRACT

Received:

17.03.2024

Accepted:

28.06.2024

Keywords:

Gender
Gender discrimination
Female cooks
Tendency to quit

The aim of the study is to examine the effects of the problems faced by female cooks in business life and the perception of gender discrimination on their tendency to leave work. The sample of the study consists of a total of 312 female cooks working in 5-star hotel kitchens operating in Antalya and selected by random method. The data obtained from the research were collected through a survey. SPSS Statistical Package program was used to analyze the data. As a result of the analyses, a positive and significant relationship was observed between the problems women face in business life and their perception of gender discrimination and their tendency to leave their jobs. It was found that the female cooks included in the research were discriminated against in employment, promotions and appointments, wages, and benefiting from in-service training due to gender differences in business life, and that they encountered many problems with the hotel kitchens where they worked. The study also examined the differences between some demographic characteristics of female chefs and research variables. It is thought that the results obtained from this study, which is a result of the reflection of women's role in society on business life, will provide important data to the sector and the studies carried out in this direction.

*Corresponding author: Filiz ARSLAN

E posta: filizarслан@akdeniz.edu.tr

Suggested citation

Arslan, F. (2024). Kadın aşçıların iş yaşamında karşılaştığı sorunların ve cinsiyet ayrımcılığı algısının işten ayrılma eğilimine etkisi: Otel işletmelerinde bir araştırma. *Review of Tourism Administration Journal*, 5 (1), 108-121.

GİRİŞ

İş hayatında çalışan kadın sayısının giderek artması, birçok olumlu sonucu beraberinde getirmiştir. Buna rağmen kadınlar, iş yaşamındaki kariyerlerinde cinsiyet farklılıklarından dolayı çeşitli sorunlarla karşılaşmaktadır (Shaffer, vd., 2000: 396). Toplumda hala geçerliğini sürdüren “kadının yerinin evi olduğu” önyargısının kadının iş hayatına girmesini ve mesleğinde ilerlemesini olumsuz etkilediğini söylemek mümkündür. Balkır’ın (1989) kadının kendini algılaması ile ilgili yaptığı bir çalışmada, “başarılı kadın” deyince iyi eş ve iyi anne akla geldiği belirlenmiştir. Erkeklerle göre de başarılı kadın olabilmek için önce ev işlerinin aksatılmaması gerekmektedir. Kadınlar iyi eş, iyi ev kadını ve iyi anne gibi geleneksel rol beklentileriyle toplumsallaştırılmaktadır (Kuzgun ve Sevim, 2004: 16).

Toplumsal cinsiyet rolleri gereği tarihsel süreçte ev mutfak kadınlarla ilişkilendirilmiş ancak restoran veya otellerin bünyesinde bulunan mutfaklar ise erkeklerin egemen olduğu alanlar olarak görülme devam etmektedir (Haddaji, vd., 2017: 51). Mutfak departmanında yönetici şef pozisyonlarında kadın şeflerin oldukça nadir olduğu görülmektedir (Orido, 2017). Erkeklerin baskın olduğu, kadınların nadir olarak “büyük şef” olduğu bu mutfaklar profesyonel mutfak olarak da ifade edilmektedir. Bir ev mutfakında kadın her gün pişirdiği yemeği sunmaktan sadece duygusal doyum elde ederken, profesyonel mutfakta donanımlı bir ekipman ve alt yapıyla yemek yapan erkekler hem ciddi paralar hem de şöhret kazanmaktadır. Bu durum aslında erkeklerin kadınların yaptıkları işleri yapmalarına rağmen o işi profesyonel hale getirmeye çalışarak, kadın ile özdeşleşen işi farklılaştırmakta olduğu şeklinde ifade edilebilir (İnce, 2016: 411).

Bu çalışmanın amacı, kadın aşçıların iş yaşamında karşılaştığı sorunların ve cinsiyet ayrımcılığı algısının, işten ayrılma eğilimine etkisini incelemektir. Bu doğrultuda çalışmada öncelikle kavramsal çerçeve incelenmiş, araştırma başlığında ise araştırma amacı doğrultusunda gerçekleştirilen araştırma bulgu ve sonuçları sunulmuştur.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Cinsiyet Ayrımcılığı

Kadınların, toplumsal rolleri gereği yerine getirmesi beklenen görevler, onların sosyal hiyerarşileri ve ekonomik durumlarını etkileyerek cinsiyet ayrımcılığını oluşturmaktadır. Kadınlar çalışma yaşamında, işte gösterdikleri performanslarından ve yeteneklerinden ziyade kadın oldukları için ve kendilerine yöneltilen rollerden dolayı cinsiyet ayrımcılığına uğradıklarını düşünmektedirler (Tunca, 2021: 9-10). Kadına yönelik ayrımcılık, tüm ayrımcılıklar içerisinde önemli bir yere sahiptir ve insanlığın varoluşundan beri kadınlar çeşitli şekillerde ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar (Üner, 2008: 8).

Cinsiyet kavramı, bireyin kadın veya erkek olarak genetik, biyolojik ve fiziksel olarak gösterdiği özelliklerini ifade ederken, toplumsal cinsiyet, kadın ve erkeğin sosyal olarak belirlenen rol ve sosyal sorumluluklarına, toplumun bireyleri nasıl gördüğü, nasıl algıladığı, nasıl davranmasını beklediği ile ilgili bir olgudur (Ersoy ve Ehtiyar, 2020: 240). Birçok alanda kadın ve erkeğe yüklenen bu sorumluluklar, kadınların aleyhine bir ayrımcılık yaratmıştır. Dalkıranoğlu (2006: 41)’e göre cinsiyet ayrımcılığı; “kadınların siyasal, ekonomik, kültürel veya diğer alanlarda sahip oldukları haklardan yararlanmalarını engelleme amacını taşıyan her türlü ayırım, dışlama ve kısıtlamadır”.

Cinsiyet ayrımcılığı, işyerinde kadınların karşılaştığı bir sorun olmaya devam etmektedir (Shaffer, vd., 2000: 365). Bu ayrımcılığın yapıldığı en belirgin sektörlerden birisi de turizmdir. Sektörde iş gören temini ve seçiminde işin nitelikleriyle alakalı olmayan bazı sınırlandırmaların konulması ayrımcılığın

iş yaşamına başlamadan önce yapıldığının en bariz bir örneği olarak değerlendirilmektedir. Kadın çalışanların iş hayatındaki sorunlarının gün geçtikçe artması başta uluslararası örgütler olmak üzere, hükümetleri, sendikaları ve sivil toplum kuruluşlarını harekete geçirmiştir. Bu amaçla ayrımcılık kavramına ve iş hayatında olası türlerine yönelik birçok akademik çalışma yapılmıştır (Çelik ve Şahingöz, 2018: 371). Örneğin, İspanya’da yüzlerce profesyonel gastronomi çalışanı “Gastronomide Kadınlar” etkinliği düzenleyerek, mutfakta kadınların tanınması için mücadele etmiştir. Kadınların iş yaşamında karşılaştıkları sorunlar genellikle birbirleri ile benzerlik göstermektedir. Bu sorunlardan öne çıkanları ücret ve terfide eşitsizlik, kadının çalışmasına yönelik toplumsal roller, kadının yaşı ve medeni durumu, fiziki koşullar, adil bir terfi sisteminin uygulanmaması olarak belirtmek mümkündür.

Birçok alanda kadın ve erkeğe yüklenen bu sorumluluklar, kadınların aleyhine bir ayrımcılık yaratmıştır. Bu eşitsizlik özellikle eşit işe eşit ücret ve çalışma/fırsat eşitliği konularında daha fazla dikkat çekmektedir (Çelik ve Şahingöz, 2018: 371). Adams (1965), eşitlik kuramında eşitlik veya eşitsizlik algılamasını kişinin kendi çabaları veya katkıları dahilinde elde ettiği kazanımlarını başkaları ile kıyaslaması sonucu oluşan durum olarak ifade etmektedir (Greenberg, 1987: 11’dan Akt. Arslan, 2018: 262). Anayasa’nın 10. maddesinde “herkes, dil, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir” şeklinde belirtilmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu’nda kadın işçilerle ilgili yeni düzenlemelerle çalışma hayatında eşitliğin sağlanarak, ayrımcı uygulamaların ortadan kaldırılması düşünülmüştür.

İş dünyası tarafından erkeklere atfedilen acımasız, saldırgan, kararlı gibi tanımlamalara karşın; kadına yönelik aciz, zayıf, duygularının kurbanı tanımlamaları cinsiyet ayrımcılığının ve sorunlu bakış açısının diğer bir göstergesidir. Toplumun geleneksel iş bölümü ve kadınlarca da kabul gören “babam bilir” teslimiyeti daha sonrasında da “kocam bilir” zihniyeti bu durumu daha da pekiştirmektedir (Türel, 2013: 86-87). Çalışma yaşamında kadınların karşılaştıkları problemlerden biri, medeni durumlarıdır. Kadınlar evli veya bekar olma durumları nedeniyle çalışma hayatında sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Özel sektörde ileri yaştaki kadın çalışanların işten ayrılma oranları daha yüksektir ve daha düşük ücretlerle çalışmaktadırlar. İş hayatında bazı işletmeler genç ve bekar kadınları çalışan olarak daha çok tercih etmektedirler. Bunun nedeni genç ve bekar kadınların aile ve çocuk bakımı gibi yükümlülüklerinin olmadığı düşüncesidir. Birçok kadın yönetici ise işe giriş sırasında evlendikten sonra çocuk sahibi olmayacaklarına dair iş taahhütleri imzalamaktadır.

Profesyonel otel mutfaklarında çalışan kadın aşçıların karşılaşmış oldukları en büyük sorunlardan bir diğeri ise fiziksel çalışma koşullarıdır. Örneğin; kadınların erkeklerle benzer fiziksel özelliklere sahip olmalarına rağmen erkeklerin kaldırdığı ağır tencereleri kaldırmak, bütün gün ayakta durmak, yüksek raftaki veya tavana asılı ekipmana uzanmak gibi mekânın tüm zorluklarına katlanmak zorunda kalması kadınları profesyonel mutfaklardan soğutmaktadır. Profesyonel mutfaklarda çalışan kadınların iş performansı, fiziksel çalışma koşullarının iyileştirilmesi ile verimli hale getirileceği ifade edilebilir. İş gücü piyasasında ucuz iş gücü olarak çalışmakta olan kadınlar, ikinci aşama olarak çalıştıkları kurumda terfi ettirilmeme sorunuyla karşı karşıya kalmaktadırlar. Otel mutfaklarında veya turizm işletmelerinde terfi imkanının az olması ve terfilerin genellikle erkek personellere yönelik olmasından dolayı kadınların otel işletmelerinden ayrılmaları örnek gösterilebilir (Tunca, 2021:27-29). Bunların dışında kadınlar iş yaşamında, yönetim tarzı, çalışma saatlerinin esnek olmaması, işyerinde karşılaştıkları uygunsuz davranışlar, yeterli eğitim olanaklarına sahip olmamak gibi sorunlarla da karşılaşmaktadır (Çelik ve Şahingöz, 2018: 377).

İşten Ayrılma Eğilimi ve İlgili Alan Yazın İncelemesi

Bireyin üyesi olduğu örgütte bu üyeliğini koruma arzusu işte kalma eğilimini ifade ederken (Tsui, Egan ve O'Reilly, 1992:555), bu kavramın tam tersi davranış ise işten ayrılma eğilimi olarak tanımlanmaktadır. İşten ayrılma eğilimi, çalışanların çalışmış olduğu iş yerinden bilinçli olarak ayrılma kararıdır.

Bireylerin işlerinden ayrılma nedenleri çok çeşitli olabilmekle birlikte, örgütlerine verdikleri emek, zaman, çaba ve özveri karşılığında elde ettiklerini yeterli bulmamaları önemli bir neden olarak karsımıza çıkmaktadır. Rothman (1987:236) tarafından ifade edildiği gibi ekonomik kaygular, yeni iş bulma olasılığının düşük olması gibi durumlar çalışanın işletmede kalmasına neden olmaktadır (Arslan, 2018: 263).

Araştırma sınırlılıkları doğrultusunda incelenen alan yazınında, kadın aşçıların iş yaşamında karşılaştıkları sorunlara ve cinsiyet ayrımcılığına yönelik fazla sayıda çalışmanın olduğu (Keskin ve Kızılırmak, 2020; Çelik ve Şahingöz, 2018; Kurnaz, vd., 2018; Haddaji, vd., 2017), kadın işgörenlerin karşılaştığı sorunların iş bırakma eğilimlerine etkisini inceleyen çalışmaların da varlığına karşın (Shafer, vd., 2000; Pelit ve Güçer, 2016) kadın aşçıların iş yaşamında karşılaştığı sorunların ve cinsiyet ayrımcılığı algısının işten ayrılma eğilimine etkisini inceleyen herhangi bir çalışmaya ulaşılamamıştır.

Orio (2017), Kenya'daki kadın şeflerin başka yerlerdeki kadın şeflerin yaşadığı zorluklara benzer zorluklarla karşılaşmış olduklarını tespit etmek amacıyla nitel bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Konaklama endüstrisinde çalışan 15 şefle röportaj gerçekleştirilmiştir. On kadın şeften işyeri deneyimlerini anlatması, beş erkek yönetici şeften ise, kadın şeflerle çalışma deneyimlerini anlatması istenmiştir. Kenya ile diğer ülkeler arasındaki farklı coğrafi, sosyo-kültürel ve ekonomik faktörlere rağmen kadın şeflerin, cinsel taciz, cinsiyet ayrımcılığı, hamileliğe yönelik destekleyici olmayan tutumlar ve sağlıksız çalışma ortamı ile hiyerarşik mutfak yapıları gibi ortak zorlukları dile getirdiği bulunmuştur. Ayrıca, potansiyel kadın şeflerin mesleki başarısını sınırlayan, kökleşmiş ataerkil tutumlar olduğu görülmüştür.

Haddaji, vd. (2017) çalışmasında, gastronomi alanında kadınların karşılaştığı engeller ve kolaylaştırıcıları çalışmasında incelemiştir. Kadınların karşılaştıkları engeller ve şef pozisyonlarına ulaşmada nasıl başarılı oldukları, girişimcilik yolu, insanların bu yola girmek için sahip oldukları motivasyonlar ve onlara sunduğu avantajlar bu çalışmada sunulmaktadır. Çelik ve Şahingöz (2018) çalışmasında, turizm işletmelerinde çalışan kadın aşçıların yaşadığı temel sorunların belirlenmesini ve çözüm önerilerinin getirilmesini amaçlamıştır. Bu amaç doğrultusunda Ankara'da çeşitli işletmelerde çalışan Türkiye Aşçıları Federasyonu'na (TAFED) üye olan kadın aşçılara anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre sektörde kadın aşçılara yönelik önyargıların olduğu ve kadın aşçılara çoğu işe alımlarda ayrımcılık yapıldığı, yeteneklerine göre daha düşük işlerde çalıştırıldıkları ortaya konulmuştur.

Kurnaz, Kurtuluş ve Kılıç (2018) çalışmasında, profesyonel mutfaklarda çalışan kadın aşçıların mevcut durumlarının belirlenmesini amaçlamıştır. Araştırmadaki veriler sektörde yer alan 10 şef ile görüşme yapılarak elde edilmiştir. Çalışmanın sonucunda kadınların profesyonel mutfaklarda bulunmasının bir fırsat olduğu, ekip çalışmasına uyumlu ve sabırlı kadın şeflerin avantaj oluşturduğu, ayrıca kadın aşçıların ile erkek aşçıların terfi, eşit ücret, yönetime katılım ve profesyonel mutfakta karar verme açısından eşit olduğu belirtilmiştir. Keskin ve Kızılırmak (2020) çalışmasında, endüstriyel mutfaklarda çalışan kadınların karşılaştıkları cinsiyet ayrımcılığı sorununun belirlenmesini ve yaşadıkları sorunların

ortaya çıkarılmasını amaçlamıştır. Bu amaç doğrultusunda, İstanbul'da faaliyet gösteren çeşitli turizm işletmelerinde çalışan kadınlarla, 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.

Çekiç ve Oğan (2022), kadın aşçıların cam tavan kavramına yönelik algılarını, oluşturdukları metaforlar üzerinden incelemek ve nedensellik ilkesi ile çıkarımlarda bulunmak amacıyla yürütülmüştür. Cam tavan, Cinsiyet temelli ayrımcılıktan beslenen bir kavramdır. Çalışmanın amaçları doğrultusunda ilk olarak yiyecek içecek işletmelerinin çeşitli departmanlarında görev yapan 91 kadın aşçıya içinde üç adet yarı yapılandırılmış soru bulunan metaforik algı anketi uygulanmıştır; kullanılabilir durumdaki 82 formun verileri çalışmaya dahil edilmiştir. Araştırma sonuçları, katılımcıların cam tavan sendromuna yönelik 59 farklı metafor ürettiğini ortaya koymaktadır. Yapılan tematik sınıflandırma sonunda üretilen metaforların zorluk (n=23), yetersizlik/zayıflık (n=19) ve imkânsızlık (n=17) olarak adlandırılabilir üç tema altında kümelenebildiği görülmektedir. Metaforların içerik özellikleri incelendiğinde katılımcıların kariyer basamaklarını tırmanma sürecini zorluklarla dolu bir yol olarak gördüğü; bu zorlukların temelindeyse sosyal yapının dayattığı cinsiyet temelli engeller olduğu anlaşılmıştır.

Çelik Gençoğlu ve Kemer (2021), Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi Antakya Meslek Yüksek Okulu Aşçılık Programında okuyan kadın öğrencilerin mesleğe bakış açılarını değerlendirilmek amacıyla gerçekleştirdiği nitel araştırma gerçekleştirmiştir. Covid-19 salgını nedeniyle online eğitim alan ve gönüllü olarak araştırmaya katılan 16 öğrenciden veriler elde edilmiştir. Araştırma sonucunda kadın öğrencilerin bakış açılarına göre uzun saatler çalışma, fiziksel güç gerektiren işler gibi çalışma koşulları ve anne-eş rolleri ile aşçılık mesleği, kadın aşçılara mesleki engeller oluşturmaktadır. Bu mesleki engeller nedeniyle meslekte erkeklerin egemen olduğu görülse de erkeklerin kadınlardan mesleki yetkinlik açısından üstün olmadıkları, hatta kadınların çocukluktan itibaren mesleğe daha yatkın oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

YÖNTEM

Amaç ve Örneklem

Çalışmanın amacı, kadın aşçıların iş yaşamında karşılaştığı sorunların ve cinsiyet ayrımcılığı algısının, işten ayrılma eğilimine etkisini incelemektir. Bu amaç doğrultusunda çalışma, Antalya ilinde faaliyet gösteren 5 yıldızlı otel işletmelerinde gerçekleştirilmiştir. Beş yıldızlı otel işletmelerinin seçilmesindeki temel ölçüt, seçilen otel işletmesinin kurumsal bir kimliğe sahip olmasıdır. Çalışmanın örneklemine ise bu evren içerisinde rassal yöntemle seçilen 312 kadın aşçı oluşturmaktadır. Hair, vd. (1998: 604-605), örneklem büyüklüğünün gözlenen değişken sayısının 10 katı olması gerektiği bilgisi kapsamında değişken sayısı 17 olup, toplanan anket sayısı 312'dir. Bu ise örneklem sayısının yeterli olduğunu belirtmektedir.

Verilerin Toplanması ve Anket Formu

Çalışmada elde edilen veriler anket aracılığıyla toplanmıştır. Anket uygulamaları, birçok işletmede insan kaynakları yöneticileri iş birliğinde çalışanlara araştırmanın amacı anlatılarak gerçekleştirilmiştir. Cevaplayıcıların, işletmede kalma niyetini ölçmek amacıyla ankette yer alan sorular, Tsui, Egan ve O'Reilly (1992) çalışması ışığında düzenlenmiş olan Arslan (2018) çalışmasından alınmıştır. Çalışanların

işte kalma niyetini belirlemeye yönelik katılımcılara başka bir iş fırsatı arayıp aramadıkları, buldukları otel işletmesinde kalmak isteyip istemedikleri sorulmuştur.

Kadınların iş yaşamında karşılaştıkları sorunları ve cinsiyet ayrımcılığı algılarını ölçmek için kullanılan anket için ise Çelik ve Şahingöz (2018)'ün, Çıkmaz (2010) tarafından gerçekleştirilen "Kadın Çalışanların İşyerinde Karşılaştıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri: Bir Alan Çalışması" isimli çalışmasında yararlandığı sorular kullanılmıştır. Çalışmada kullanılan bu anketlerin kullanımına dair izin ilgili araştırmacılardan alınmıştır. Veri toplama aracı olarak geliştirilen anket formundaki sorular 5'li Likert tipi sorulardan oluşmuştur. Sırasıyla 5'li likertte: "1. Kesinlikle katılmıyorum, 2. Katılmıyorum, 3. Ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4. Katılıyorum, 5. Kesinlikle katılıyorum" ifadeleri yer almaktadır. Anket formunun ilk bölümünde katılımcıların demografik özelliklerine yönelik 7 soru, ikinci bölümde kadın aşçıların işyerinde karşılaştıkları sorunlara, ayrımcılık algısı ve işten ayrılma eğilimine yönelik 17 soru yer almaktadır. Çalışma, Ekim 2023- Ocak 2024 tarihleri arasında ve yüz yüze görüşülerek gerçekleştirilmiştir.

Verilerin Analizi ve Güvenilirliği

Verilerin analizinde SPSS İstatistik Paket programından yararlanılmıştır. Gerçekleştirilen analizler: frekans, yüzde dağılımları, ortalama, standart sapma, güvenilirlik, korelasyon analizleridir. Araştırmanın ikincil amacı olarak çalışmada, kadın aşçıların demografik özellikleri ile iş yerinde karşılaştığı sorunlar, ayrımcılık algısı ve işten ayrılma eğilimlerin belirlenmesi amacıyla farklılık analizi gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliğini belirlemek için güvenilirlik analizi gerçekleştirilmiştir. Kadın aşçıların iş yerinde karşılaştığı sorunlar, ayrımcılık algısı ve işten ayrılma eğilimini ölçen toplam 17 sorudan oluşan ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı ise 0,922 olarak bulunmuştur. Elde edilen bu değer ölçeğin güvenilir olduğunu ifade etmektedir. Gerçekleştirilen analizler doğrultusunda, 0,05 anlamlılık düzeyinde ($p < 0,05$) verilerin normal dağılım gösterdiği bulunmuştur. Saçılım grafiği, bağımlı değişken ile tahmin edilen değerler arasında pozitif ve doğrusal bir ilişki olduğunu göstermiştir.

Araştırma Hipotezleri

Araştırma amacı doğrultusunda bu çalışmada, aşağıda yer alan hipotezler bulgulanmaya çalışılmaktadır.

H1: Kadın aşçıların iş yaşamında karşılaştığı sorunlar, ayrımcılık algısı ve işten ayrılma eğilimi arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Kadın aşçıların iş yaşamında yaşadığı sorunlar, ayrımcılık algısı yaşa göre anlamlı bir farklılık gösterir.

H3: Kadın aşçıların işten ayrılma eğilimi yaşa göre anlamlı bir farklılık gösterir.

H4: Kadınların iş yaşamında yaşadığı sorunlar ve ayrımcılık algısı medeni durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterir.

H5: Kadın aşçıların işten ayrılma eğilimleri medeni durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterir.

H6: Kadın aşçıların iş yaşamında yaşadığı sorunlar ve ayrımcılık algısı eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterir.

H7: Kadın aşçıların işten ayrılma eğilimleri eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterir.

H8: Kadın aşçıların iş yaşamında yaşadığı sorunlar ve ayrımcılık algısı işletmedeki görevine göre anlamlı bir farklılık gösterir.

H9: Kadın aşçıların işten ayrılma eğilimleri işletmedeki görevine göre anlamlı bir farklılık gösterir.

H10: Kadın aşçıların iş yaşamında yaşadığı sorunlar ve ayrımcılık algısı işletmede çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık gösterir.

H11: Kadın aşçıların işten ayrılma eğilimleri işletmede çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık gösterir.

BULGULAR

Araştırma kapsamına alınan 312 katılımcının demografik özelliklerini belirlemeye yönelik yüzde ve frekans analizleri gerçekleştirilmiştir. Demografik değişkenlere ilişkin yüzde ve frekans değerleri Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1. Kadın Aşçılara Yönelik Demografik Bulgular

Değişken		Yüzde %	Değişken		Yüzde %	
Medeni Durum	Bekar	64,1	İşletmedeki Görevi	Comi	14,4	
	Evli	35,9		Demi Chef	43,6	
Eğitim Durumu	İlköğretim	21,2		Demi	38,8	
	Lise	39,4		Asistan	1,6	
	Lisans	14,1		Sous Chef	1,6	
	Lisansüstü	25,3		Executive Sous Chef	-	
Yaş	19 ve altı	33		Executive Chef	-	
	21-30 yaş	46,2		Bulunulan otelde çalışma süresi	1-5 yıl	71,2
	31-39	19,9			6-10 yıl	24,4
	40-49	1			11-15 yıl	4,5
	50-59	-	16 ve üstü			
	60 ve üstü	-	Evin ana geçim kaynağını sağlama durumu		Evet	64,1
		Hayır		35,9		

Tablo 1’e göre araştırmaya katılanların medeni haline yönelik dağılımlar incelendiğinde, %64,1’ inin evli, %35,9’unun ise bekar olduğu görülmektedir. Çalışmaya katılanların büyük çoğunluğunun eğitim durumununun %39,4 ile lise mezunu olduğu, yaş aralığının ise %46,2 ile 21-30 yaş arasında yoğunlaştığı görülmektedir. Katılımcıların işletmedeki görevlerinin %43,6 ile demi chef, %38,8 ile demi olduğu ve kadın aşçıların executive sous chef ve executive chef olarak görev yapmadıkları görülmüştür. Elde

edilen bu bulgu alan yazını destekler niteliktedir. Araştırma kapsamına alınan kadın aşçıların; buldukları otelde çalışma sürelerinin %24,4 ile 6-10 yıl olduğu ve %64,1 ile evin ana geçim kaynağını sağladığı bulunmuştur.

Tablo 2. Kadınların İş Yaşamında Karşılaştığı Sorunlara Yönelik Görüşleri

SORULAR	1 (%)	2(%)	3(%)	4(%)	5(%)	ORT.	Std .S.
1 Fiziksel ortamın yetersizliği	12,2	8,7	15,4	28,8	34,9	3,6571	1,35417
2 İşyerinde çocuk bakım merkezlerinin olmaması (kreş olmaması)	3,2	11,2	18,3	30,4	36,9	3,8654	1,12890
3 Yönetim tarzı	3,8	10,6	20,5	31,4	33,7	3,8045	1,12994
4 Çalışma saatlerinin esnek olmaması	3,8	8,3	20,2	30,4	37,2	3,8878	1,11562
5 İşyerinde kadın aşçılara karşı olan basmakalıp önyargılar	2,2	8,0	23,4	29,8	36,5	3,9038	1,00636
6 İşyerinde yeterince eğitim ve kurs programlarının olmaması	1,6	7,1	20,2	33,0	38,1	3,9904	1,00636
7 Kadın aşçıların, yeteneklerine göre daha düşük konumlarda çalıştırılmaları	4,2	9,0	24,7	34,9	27,2	3,7212	1,085592
8 Ücret düzeyinin erkek aşçılara oranla düşük olması	6,7	11,5	23,4	34,3	24,0	3,5737	1,16804
9 İşyerinde uygunsuz davranışlarla karşılaşp, işsiz kalma korkusuyla tepki gösterememek	6,7	10,9	23,7	33,0	25,6	3,5994	1,17438
10 İş tecrübesinin şu anda yapılan göreve uygun olmaması	7,1	8,3	23,7	33,3	27,6	3,6603	1,17036

Tablo 2’de de izlendiği gibi katılımcıların yüzdesel yoğunlukla “katılıyorum” ve “kesinlikle katılıyorum” seçeneklerinde yoğunlaştığı bulunmuştur. Elde edilen bu bulgu doğrultusunda kadın çalışanların iş yerinde birçok yönlü sorunla karşılaştığını belirtebiliriz. Özellikle kadın aşçıların, yeteneklerine göre daha düşük konumlarda çalıştırılmaları görüşüne %34,9, ücret düzeyinin erkek aşçılara oranla düşük olması %34,3, İşyerinde uygunsuz davranışlarla karşılaşp, işsiz kalma korkusuyla tepki gösterememek sorusuna katılımcıların %33,0 ile olumlu görüş vermesi oldukça önemli bir sorunu yansıtmakta olduğu belirtilebilir.

Tablo 3. Kadınların İşten Ayrılma Eğilimi

SORULAR	1 (%)	2(%)	3(%)	4(%)	5(%)	ORT.	Std .S.
1 Bu İşten Ayrılmayı düşünüyorum.	9,3	11,2	30,8	33,3	15,4	3,3429	1,14861
2 Yeni bir iş aradığıma dair diğer işletmelerde çalışan arkadaşlarıma bilgi verdim.	2,6	13,1	28,5	37,5	18,3	3,5577	1,01589
3 İşten ayrılma konusunda sürekli iş ilanlarını takip ediyorum.	2,2	8,3	27,6	40,1	21,8	3,7083	0,97304

Tablo 3’de izlendiği gibi katılımcıların yüzdesel yoğunlukla katılıyorum yönünde görüşleri işten ayrılma eğilimlerinin oldukları sonucunu göstermektedir. Bu bulgular doğrultusunda, kadın aşçıların çalıştıkları işletmeden ayrılmayı düşündükleri ve bunun için aktif olarak çaba gösterdikleri belirtilebilir.

Tablo 4. Kadınların İş Yaşamında Algıladıkları Ayrımcılık Algısı

SORULAR	1 (%)	2(%)	3(%)	4(%)	5(%)	ORT.	Std .S.
Kadınların işe almada ayrımcılık yapıldığını düşünüyorum.	1,9	10,3	25,0	37,2	25,6	3,7436	1,01355
Terfi ve atamalarda kadınlara ayrımcılık yapılıyor.	0,3	9,9	26,3	37,5	26,0	3,7885	0,95230
Ücrette kadınlara ayrımcılık yapılıyor	12,2	8,7	15,4	28,8	34,9	3,6571	1,35417
Hizmet içi eğitimde kadınlara bu iş yerinde yararlanmada ayrımcılık yapılıyor.	1,0	8,3	26,3	36,9	27,6	3,8173	0,96329

Yukarıda yer alan Tablo 4 görüldüğü gibi, katılımcıların yüzdesel yoğunlukla katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum görüşlerini vermeleri, araştırma kapsamına alınan kadın aşıçların çalıştıkları iş yerlerinde cinsiyetlerine yönelik ayrımcılık algısına sahip olduğunu ifade etmektedir. Araştırma kapsamına alınan kadınların, yüzdesel yoğunlukla işe alma, terfi ve atamalar, ücret, hizmet içi eğitimlerden yararlanmada ayrımcılık yapıldığına dair ifadelerle olumlu cevap verdikleri gözlenmiştir.

Tablo 5. Değişkenler Arası İlişki

	İş Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar	Cinsiyet Ayrımcılığı Algısı	İşten Ayrılma Eğilimi	ORT.	Std .S.
İş Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar	1			34,3692	7,72575
Cinsiyet Ayrımcılığı Algısı	,736**(a) ,000 (p) 312 (n)	1		8,1368	2,15921
İşten Ayrılma Eğilimi	,428** ,000 312	,620** 0,000 312	1	12,1434	2,71667

a) Korelasyon Katsayısı**, (p) Anlamlılık Düzeyi, (n) Ankete Katılan Kişi Sayısı **Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır (çift yönlü).

Değişkenler arasındaki ilişkiyi ve yönünü tespit etmek için gerçekleştirilen korelasyon analizi sonucunda (Tablo 5), değişkenler arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki bulunmuştur. Diğer bir ifade ile araştırma kapsamına alınan kadın aşıçların iş yaşamında karşılaştığı sorunlar ve ayrımcılık algısı işten ayrılma eğilimini artırmaktadır.

Araştırmanın ikincil amacı olarak çalışmada, kadın aşıçların demografik özellikleri ile iş yerinde karşılaştığı sorunlar, ayrımcılık algısı ve işten ayrılma eğilimlerin belirlenmesi amacıyla farklılık analizi gerçekleştirilmiştir. Buna yönelik bulgular Tablo 6'da yer almaktadır.

Tablo 6. Farklılık Analizi

DEĞİŞKENLER	Kadınların İş Yaşamındaki Sorunlar	Ayrımcılık Algısı	İşten Ayrılma
Yaş (ANOVA)	Farklılık var P=0,001 P<0,01; F=5,490	Farklılık var P=0,001 P<0,01; F=5,312	Farklılık yok P=0,037 P>0,01; F=2,857
Medeni Hali (T Testi)	Farklılık var P=0,000 P<0,05; t=78,579	Farklılık var P=0,000 P<0,05; t=78,955	Farklılık var P=0,000 P<0,05; t=66,955
Eğitim Durumu (ANOVA)	Farklılık var P=0,000 P<0,01; F=25,338	Farklılık var P=0,000 P<0,01; F=28,421	Farklılık var P=0,000 P<0,01; F=13,095
İşletmedeki Görevi (ANOVA)	Farklılık yok P=0,344 P<0,01; F=1,128	Farklılık yok P=0,252 P<0,01; F=28,421	Farklılık yok P=0,220 P<0,01; F=28,421
İşletmede Çalışma Süresi (ANOVA)	Farklılık var P=0,005 P<0,01; F=25,338	Farklılık var P=0,000 P<0,01; F=28,421	Farklılık var P=0,001 P<0,01; F=13,095

Gerçekleştirilen ANOVA ve t testi analizleri sonucunda (Tablo-6), kadın aşçıların iş yaşamında karşılaştıkları sorunlar, ayrımcılık algısı ve işten ayrılma eğilimi değişkenleriyle, medeni hali, eğitim durumu, işletmede çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık gözlenirken, işletmedeki görevi arasında anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Kadın aşçıların yaş değişkeni ile iş yaşamındaki sorunları, ayrımcılık algısı arasında anlamlı bir farklılık gözlenirken, işten ayrılma değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir.

Tablo 7. Hipotez Kabul/Red Tablosu

Hipotez	Kabul / Red
H1 Kadın aşçıların iş yaşamında karşılaştığı sorunlar, ayrımcılığı algısı ve işten ayrılma eğilimi arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H2 Kadın aşçıların iş yaşamında yaşadığı sorunlar, ayrımcılık algısı yaşa göre anlamlı bir farklılık gösterir.	Kabul
H3 Kadın aşçıların işten ayrılma eğilimini yaşa göre anlamlı bir farklılık gösterir.	Red
H4 Kadınların iş yaşamında yaşadığı sorunlar ve ayrımcılık algısı medeni durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterir.	Kabul
H5 Kadın aşçıların işten ayrılma eğilimleri medeni durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterir.	Kabul
H6 Kadın aşçıların iş yaşamında yaşadığı sorunlar ve ayrımcılık algısı eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterir.	Kabul
H7 Kadın aşçıların işten ayrılma eğilimleri eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterir.	Kabul
H8 Kadın aşçıların iş yaşamında yaşadığı sorunlar ve ayrımcılık algısı işletmedeki görevine göre anlamlı bir farklılık gösterir.	Red
H9 Kadın aşçıların işten ayrılma eğilimleri işletmedeki görevine göre anlamlı bir farklılık gösterir.	Red
H10 Kadın aşçıların iş yaşamında yaşadığı sorunlar ve ayrımcılık algısı İşletmede çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık gösterir.	Kabul
H11 Kadın aşçıların işten ayrılma eğilimleri İşletmede çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık gösterir.	Kabul

SONUÇ

Kadınların, iş yaşamındaki kariyerlerinde cinsiyet farklılıklarından dolayı çeşitli sorunlarla karşılaşmakta olduğu belirtilmektedir. Bu sorunları genel olarak; ücret ve terfi eşitsizlik, kadının çalışmasına yönelik toplumsal roller, kadının yaşı ve medeni durumu, fiziki koşullar, adil bir terfi sisteminin uygulanmaması olarak belirtmek mümkündür. Çalışanların iş yerinde yaşadığı sorunlar ise iş ile ilgili psikolojik tatminsizliğe, işletme içi anlaşmazlıklara, işe gelmemelere ve sonuç olarak işten ayrılma eğilimine neden olmaktadır.

Kadın aşçıların iş yaşamında karşılaştığı sorunların ve cinsiyet ayrımcılığı algısının, işten ayrılma eğilimine etkisini incelemeyi amaçlayan bu çalışmada, değişkenler arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki gözlenmiştir. Diğer bir ifade ile araştırma kapsamına alınan kadın aşçıların iş yaşamında karşılaştığı sorunlar ve ayrımcılık algısı işten ayrılma eğilimini artırmakta olduğunu belirtebiliriz. Elde edilen bu bulgular Shafer, vd. (2000) ve Pelit ve Güçer (2016)'ın çalışmalarında ifade edilen kadın çalışanların karşılaştığı sorunlar ile iş bırakma eğilimleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucunu destekler niteliktedir.

Gerçekleştirilen analizler sonucunda araştırma kapsamına alınan kadın aşçıların, işyerlerinde karşılaştıkları sorunlara, ayrımcılık algısına ve iş yerinden ayrılma eğilimlerine yönelik sorulara yüzdesel yoğunlukla olumlu görüş sunması, iş yerinde birçok yönlü sorunlarla karşılaştığını göstermektedir. Kadın aşçıların işe alma, terfi ve atamalar, ücret, hizmet içi eğitimlerden yararlanmada ayrımcılık yapıldığına dair ifadelerle olumlu cevap vermeleri oldukça düşündürücü bir durumu yansıtmaktadır.

Araştırma bulguları bu yönde Çelik ve Akar Şahingöz (2018) çalışmasında; turizm sektöründe çalışan kadın aşçılara yönelik önyargıların olduğu ve kadın aşçılara çoğu işe alımlarda ayrımcılık yapıldığı, yeteneklerine göre daha düşük işlerde çalıştırıldıkları bulgularını desteklemektedir. Benzer şekilde Keskin ve Kızıllırmak (2020)'in çalışmasında; mutfak departmanlarında çalışan kadın aşçıların arka planda görevlendirme, taciz, düşük ücret vb. cinsiyet ayrımcılıkları ile karşılaştıkları tespit edilmiştir. Orido (2017), çalışmasında araştırma sonuçlarını desteklemekle birlikte, bu sorunların üstesinden gelmek için çözüm önerileri sunmaktadır. Bu doğrultuda Orio (2017), işverenlerin kişiselleştirilmiş kariyer gelişim planları sunması gerektiğini, lisansüstü eğitim almış bir kadın aşçının terfi ettirilmesi ve buna göre ücretlendirilmesi gerektiğini belirtmektedir. Ayrıca, işverenlerin, istihdam fırsatlarının yanı sıra istihdam koşulları ve kariyer ilerlemesinin şefin cinsiyetine değil, niteliklerine ve yeterliliklerine bağlı olmasını önermektedir.

Kadın çalışanların sektörde karşılaştıkları bu olumsuz sonuçları azaltmaya yönelik tedbirlerin ve uygulamaların hız kazanması oldukça önemlidir. Günümüz iş yaşamında, işe alma, terfi, ücret gibi uygulamalarda hala kadın erkek eşitsizliğinin görülmesi, nitelikli iş gücünün de sektöre karşı olumsuz tutumlara sahip olmasına neden olacağı belirtilebilir. Turizm sektöründe ve yiyecek-içecek alanında faaliyet gösteren işletme mutfaklarında kadın çalışanların daha fazla görev alabilmesi için yasal düzenlemeler, teşvik ve yaptırımlar artırılabilir. Kadın çalışanlara ilişkin toplumda ve otel mutfaklarında ön yargılar azaltılmalı ve buna yönelik çeşitli medya araçlarıyla bilinç oluşturulmada daha fazla aktif rol oynanmalıdır. Otel mutfaklarında görev alan kadın aşçı sayısının artırılması için kadınların yaşamını kolaylaştıracak düzenlemeler yapılmalıdır. İş yerlerinde çocuk bakım merkezlerinin olması, çalışma saatlerinin esnek olması, fiziksel ortamın kadınlara yönelik düzenlenmesi bunlardan bazılarıdır. Kadın aşçılara yatırım yaparak ve en önemlisi onları işyerinde

zorbalığa karşı koruyarak, konaklama sektörü tatmin edici mutfak kariyerlerine sahip bu yetenekli profesyonelleri yalnızca çekmekle kalmayacak, aynı zamanda koruyacaktır.

Kadının toplumdaki rolü düşünüldüğünde kadınların iş yaşamında karşılaştığı bu sorunların çözümü ulaştırılması kadın emeğinin görünürlüğüne sağlayacağı gibi iş-aile çatışmasının da önüne geçecektir. Mutfak yönetiminde kadınlara yönelik anlayışın değiştirilmesi, kadın istihdamın performansını yükseltirken, kişinin yaşam kalitesini de artıracaktır.

Bu çalışma sonucunda elde edilen veriler, araştırma sınırlılıkları içerisinde değerlendirilmelidir. Bu sonuçların genelleşebilmesi için bu konuda yeni çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Toplumumuzda kadın rolünün iş yaşamına yansımalarının bir sonucu olan bu çalışmadan elde edilen sonuçların, sektöre, bu yönde gerçekleştirilen çalışmalara ve alınması gereken önlemlere yönelik önemli ipuçları sağlayacak nitelikte olduğu düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Arslan, F. (2018). İşten Ayrılma Eğiliminde Ücrette Algılanan Eşitlik ve Demografik Farklılığın İncelenmesi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma, *Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Dergisi*, 4(6), 259-274.
- Çekiç, İ. ve Oğan, Y. (2022). Kadın Aşçıların Cam Tavan Sendromuna Yönelik Metaforik Algıları Üzerine Bir Değerlendirme, *ODÜ Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 1177-1194.
- Çelik, M. ve Akar Şahingöz, Ş. (2018). İş Yaşamında Cinsiyet Ayrımcılığı: Kadın Aşçılar Örneği, *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, Özel Sayı 3, 370-383.
- Çelik Gençoğlu, H.U. ve Kemer, E. (2021), Aşçılık Programında Okuyan Kadın Öğrencilerin Mesleğe Bakış Açılarının Değerlendirilmesi: Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi Örneği, *Aydın Gastronomy*, 2021, 5 (2), 105 – 116.
- Dalkıranoğlu, T. (2006). Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü ve Cinsiyet Ayrımcılığı: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.
- Ersoy, A., Ehtiyar, V. R. (2020). Toplumsal Yük ve Kariyer: Konaklama Sektöründeki Kadın Yöneticilerin Kariyer Gelişimlerini Etkileyen Toplumsal Cinsiyet Faktörlerinin Analizi, *Journal of Economy Culture and Society*, 63, 237-255.
- Greenberg, J. (1987). A Taxonomy of Organizational Justice Theories, *Academy of Management Review*, 16(2), 9- 22.
- Haddaji, M., Albors-Garrigos, J., García-Segovia, P. (2017). Women chefs' experience: Kitchen barriers and success factors, *International Journal of Gastronomy and Food Science*, 9, 49-54.
- Hair Jr., J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L. & Black, W.C. (1998). *Multivariate Data Analysis* (5. Baskı). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.
- İnce, Ş. (2016). Şeflerin Savaşı: Profesyonel Mutfaklarda Erkek ve Kadın Şefler, *Hacettepe Üniversitesi İletişim Fakültesi Kültürel Çalışmalar Dergisi*, 3(2), 409-435.
- Keskin, E. ve Kızılırmak, İ. (2020). Mutfak departmanında çalışan kadınlar: cinsiyet ayrımcılığı üzerine bir araştırma, *Journal of International Social Research*, 13(69), 1210-1218.

- Kurnaz, A., Selçuk Kurtuluş, S. ve Kılıç, B. (2023). Profesyonel Mutfaklarda Kadın Aşçıların Değerlendirilmesi, *Turizm ve Gastronomi Çalışmaları Dergisi*, 6 (3), 119-132.
- Kuzgun, Y. ve Sevim, S. (2004). Kadınların Çalışmasına Karşı Tutum ve Dini Yönelim Arasındaki İlişki, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 37(1), 14-27.
- Üner, S. (2008). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği*. Ankara: TC. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Başkanlığı.
- Orido, C. (2017). Attracting and retaining female chefs, *Hospitality Insights* 1(1), 9-10.
- Pelit, E., Güçer, E. ve Demirdağ, Ş. A. (2016). Kadın İşgörenlerin Karşılaştığı Sorunların İş Bırakma Eğilimlerine Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(15), 43-65.
- Shaffer, M.A., Joplin, J.R.W., Bell, M.P., Lau, T., Oguz, C. (2000). Gender Discrimination and Job-Related Outcomes: A Cross-Cultural Comparison of Working Women in the United States and China, *Journal of Vocational Behavior*, 57, 395-427.
- Tsui, Anne S., Egan, Terri D., O'Reilly, Charles A. (1992). Being Different: Relational Demography and Organizational Attachment, *Administrative Science Quarterly*, 37(4), 549-579.
- Tunca, A. (2021). Otel Mutfaklarında Cinsiyet Engelleri: Kadın Aşçılar Üzerinde Bir Araştırma. Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- Türel, N. (2013). İş Yaşamında Kadın Çalışana Yönelik Ayrımcı Bakış Açısı ve Mobbing Üzerine Ampirik Bir Çalışma, *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 83-103.