

Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliklerinin Kadınların Motivasyon ve Verimliliği Üzerindeki Rolü: Mutfak Departmanı Çalışanları Üzerine Bir Araştırma¹

Elif Nur KABİL ¹ 

¹ Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Türkiye. elifkabil@gmail.com

ÖZ

Toplum tarafından kadına atfedilen roller ve sorumluluklar, kadınların çalışma hayatına girmesinden çalışma ortamında devamlılık sağlamasına hatta işte yükselmesine kadar pek çok noktada engeller yaratmaktadır. Bu araştırma, turizm işletmelerinin mutfak departmanlarında çalışan kadın aşçıların; toplumsal cinsiyet eşitsizliği algılamalarını, çalışma yaşamında karşılaştıkları cinsiyet eşitsizliği kaynaklı sorunların belirlenmesini ve toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin kadın aşçıların çalışma motivasyonu ve verimlilikleri üzerindeki rolünü tespit etmeyi amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda, Sakarya’da faaliyet gösteren çeşitli turizm işletmelerinin mutfak departmanında çalışan 12 kadın aşçı ile yarı yapılandırılmış görüşme gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler betimsel analiz tekniğiyle incelenmiştir. Araştırmada mutfak departmanında çalışan kadınların cinsiyet kimliklerinden dolayı mobbing, sözlü taciz, düşük pozisyonda ve belirli birimlerde çalıştırılma, ücret eşitsizliği, kimlik karmaşası, fikirlerinin önemsenmemesi, fiziksel güç anlamında yetersiz görülme, olumsuz mutfak ortamı (küfür/argo/cinsellik içeren diyaloglar, mutfağın fiziksel yapısı), çalışma saatleri belirsizliği, arka planda görevlendirilmeler, pozisyon yükselmedeki engeller vb. çeşitli cinsiyet eşitsizlikleri ve ayrımcılıkları ile karşılaştıkları belirlenmiştir. Tespit edilen sorunların kadınların çalışma motivasyonu ve verimliliği üzerinde olumsuz yönde rolünün olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Turizm, mutfak, kadın çalışanlar, toplumsal cinsiyet

¹ Bu çalışma 20. Geleneksel Turizm Sempozyumu’nda bildiri olarak sunulmuş ve çalışmanın özeti sempozyumun bildiriler kitabında basılmıştır.

The Role of Gender Inequalities on Women's Motivation and Productivity: A Study on Kitchen Department Employees

ABSTRACT

The roles and responsibilities attributed to women by society create obstacles at many points, from women's entry into working life to their continuity in the work environment and even their promotion at work. This research aims to determine the perceptions of gender inequality among female cooks working in the kitchen departments of tourism enterprises, to identify the problems caused by gender inequality they face in their working life, and to determine the role of gender inequality on the work motivation and productivity of female cooks. In accordance with this purpose, semi-structured interviews were conducted with 12 female cooks working in the kitchen departments of various tourism enterprises operating in Sakarya. The data obtained were analyzed with descriptive analysis technique. In the study, it was determined that women working in the kitchen department face various gender inequalities and discrimination due to their gender identity, such as mobbing, verbal harassment, being employed in low positions and in specific units, wage inequality, identity confusion, not caring about their opinions, being considered inadequate in terms of physical strength, negative kitchen environment (dialogues containing swearing/slang/sexuality, physical structure of the kitchen), uncertain working hours, being assigned in the background, obstacles in promotion, etc. It was concluded that the problems identified have a negative role on women's work motivation and productivity.

Keywords: Tourism, kitchen, female employees, gender

1 Giriş

Kadınlar günümüzde ülke ve dünya çapında yaşanan gelişmelerle birlikte toplumun kendine yüklediği roller, beklentiler ve sorumluluklar ile çalışma yaşamında yer almaktadır (Çıkmaz, 2010). Kadınlar, yaşanan olumlu gelişmelere rağmen çalışma yaşamında işe alım süreci başta olmak üzere pek çok sorunla karşılaşmaktadır. İş gücü piyasasında ikincil konumda yer almakla birlikte istihdam edilme, ücretlendirme, işte yükselme aşamalarında ayrımcı uygulamalara maruz kalmaktadır (Özçatal, 2011). Söz konusu uygulamalar, kadının iş gücüne katılımını olumsuz yönde etkilerken aynı zamanda ekonomik özgürlüğünü elde edememesine sebep olmaktadır. Bu durumlar, topluma tesir eden ve çalışma yaşamında da görülen toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin belirginleşmesinde etkili olmaktadır (Uğuz ve Topbaş, 2016). Toplumun kadına atfettiği roller, kadının çalışma yaşamına katılması ve çalışma yaşamında devamlılık sağlaması üzerinde oldukça etkilidir. Cinsiyet ayrımcılığı, kadınların iş yaşamına istenilen düzeyde katılım sağlayamamasının temel nedenleri arasında yer almaktadır (Doğan, 2014: 10).

Cinsiyet ayrımcılıkları turizm sektöründe de yaşanmaktadır. Kadınlar işe alım esnasında işin niteliğinden bağımsız bazı sınırlandırmaların koyulması ile henüz çalışma yaşamına başlamadan cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmaktadır. Kadınların toplumsal rolleri ve sorumlulukları dolayısıyla bazı iş pozisyonları için erkek çalışanların tercih edilmesi cinsiyet ayrımcılığının önemli bir göstergesidir (Demir, 2011). Turizm ve yiyecek içecek işletmelerinin önemli bir birimi olan mutfak departmanında çalışan kadınlar da cinsiyetçi yaklaşımlar dolayısıyla söz konusu ayrımcılıkları yaşamaktadır. Cinsiyetlere göre düzenlenen çalışma

ortamı dolayısıyla çalışma ortamında cinsiyetçi basmakalıp ve uygunsuz davranışlar ile karşılaşmakta erkek çalışanlara nazaran daha alt pozisyonlarda çalıştırılmaktadır (Çelik ve Şahingöz, 2018). Çelik ve Şahingöz (2018)'ün turizm işletmelerinde çalışan kadın aşçıların yaşadığı sorunları tespit etmeyi amaçladığı çalışmada; sektörde kadın aşçıların yeteneklerine göre daha düşük pozisyonlarda çalıştırıldıklarının ve işe alım esnasında cinsiyet ayrımcılıklarının yapıldığının sonucuna ulaşılmıştır.

Profesyonel mutfaklarda kadın istihdamının az olmasının nedenleri arasında kadınların fiziksel olarak güç kullanımı gerektiren işlere tahammül edememeleri gösterilmektedir. Gelişen teknolojik imkanların endüstriyel mutfaklarda büyük kolaylıklar sağlamasına ve kadınlar için erkekler ile eşit şekilde çalışabilecekleri bir ortam oluşturmaya (Doğan, 2017) rağmen endüstriyel mutfaklarda erkek çalışan egemenliği söz konusudur. Kadınların profesyonel mutfaklarda azınlıkta yer almalarının önündeki tek engel cinsiyet eşitsizlikleri ve ayrımcılıkları olmamakla birlikte pek çok farklı etken de buna sebep olabilmektedir. Orido (2017), Kenya'daki kadın aşçıların endüstriyel mutfaklarda yaşadıkları zorlukları tespit etmeyi amaçladığı çalışmada; toplumdaki ataerkil temelli yapının kadın aşçı sayısı üzerinde olumsuz etkilerinin olduğu, mutfak ortamındaki cinsiyet ayrımcılığı, sağlıksız çalışma ortamı, cinsel taciz, iş yoğunluğu ve iş yaşam dengesini kuramama durumlarının kadınların mutfaklarda çalışması önündeki engeller olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Haddaji, Garrigos ve Segovia (2017), kadın aşçıların mevcut pozisyonlarına ulaşma sürecinde başarıya nasıl ulaştıklarını ve bu süreçte hangi engeller ile karşılaştıklarını belirlemeyi amaçladığı çalışmada; kadın aşçıların karşılaştıkları en büyük engelin yetenek ve becerilerinin toplumun cinsiyetçi algısına göre yetersiz görülmesi ve iş yaşam dengesini kurmakta zorlanma olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Profesyonel mutfaklar cinsiyet eşitsizliklerinin meydana getirdiği sorunları tespit etmek için ilginç bir penceredir (Cano, 2019). Kadın aşçıların sektörde daha fazla yer alabilmesi için sektörde yaşadıkları problemlerin belirlenmesi ve söz konusu problemlerin çözümü adına çalışmalar yapılması oldukça önemlidir. Bu çalışmada, turizm işletmelerinin mutfak departmanlarında çalışan kadın aşçıların toplumsal cinsiyet rol ve eşitsizliği algılamaları, sektörde karşılaştıkları cinsiyet eşitsizliği kaynaklı sorunlar ve toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin çalışma motivasyonu ve verimlilikleri üzerindeki rolü tespit edilmeye çalışılmıştır.

2 Kavramsal Çerçeve

2.1 Toplumsal Cinsiyet ve Çalışma Hayatında Cinsiyetin Rolü

İnsan toplulukları, biyolojik olarak kadın ve erkek olmak üzere iki cinsten oluşmaktadır. Toplumsal cinsiyet kavramını sosyoloji bilimine kazandıran Ann Oakley'e göre biyolojik olarak kadın ve erkek ayrımını "cinsiyet" kavramı açıklarken toplumsal anlamda kadın ve erkek arasındaki eşitsiz bölünmeyi ise "toplumsal cinsiyet" kavramı açıklamaktadır (Vatandaş, 2011). Toplumsal cinsiyet; kadın veya erkek olmaya yönelik toplumun ve kültürün yüklediği anlamları, beklentileri, sorumlulukları ifade eden bir kavramdır (Dökmen, 2004). Toplum ve kültür, bu iki ayrı cinsiyet modeline farklı anlamlar yüklerken yüklenen anlamlar doğrultusunda kişilerden cinsiyet modelinin gerektirdiği yönde davranışlar sergilemelerini beklemektedir (Eroğlu ve İrdem, 2016).

Güç, hak, statü ve fırsatlar açısından kadın ve erkek arasındaki eşitsizlik ve dengesizlik durumu toplumsal cinsiyet eşitsizliği olarak tanımlanmaktadır (Uluocak, Gökulu, Bilir, Karacık ve Özbay, 2014: 8). Toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri, aile, iş hayatı, gelir ve eğitim durumu gibi çeşitli alanlarda ortaya çıkmaktadır. Çalışma yaşamı olarak ele aldığımızda geleneksel

toplumlar erkeğe çalışmak, eve para getirmek, ev geçindirmek; kadına ise eşe ve çocuğa hizmet, ev içi işler ile ilgilenmek gibi rol ve sorumluluklar yüklemektedir. Bazı ataerkil toplumlarda ev işleri haricindeki diğer işlerin kadın doğasına uygun olmadığına dair algılamalar dahi bulunmaktadır (Erikli, 2020; Mingione, 2010). Toplumun ve kültürün cinsiyetlere attığı roller doğrultusunda kadın ve erkek işi ayrımı ortaya çıkmıştır. Birçok toplum tarafından, kamusal alanda çalışma, üretim ve siyaset erkek işi olarak görülürken aile ve ev ile ilgili işler kadın işleri olarak görülmüş ve benimsenmiştir (Kaypak, 2014). Bazı işler kadın ve erkek işi olarak ayrılmakla birlikte herhangi bir iş ile ilgili bazı özellikler çoğu zaman bir cinse ait olarak görülürken diğer cinsin söz konusu iş ile ilgili nitelikleri taşımadığı varsayılmaktadır (Alparslan, Bozkurt ve Özgöz, 2015; Nasır 1997). Çalışma hayatı başta olmak üzere birçok alanda kadınlar, erkeklere göre ikinci planda ve destekleyici bir pozisyonda yer almakta hatta bazen çalışma yaşamının dışına itilmektedir (Eroğlu ve İrdem, 2016). Kadının çalışma yaşamında dışlanması çeşitli biçimlerde kendini göstermektedir. Bunlar; işgücü piyasasına katılamama, işgücü piyasasında ayrımcılığa maruz kalma ve işgücü piyasasını terk etme olarak ifade edilebilmektedir (Çakır, 2008; Ecevit, 1995: 120).

Kadınlar henüz istihdam aşamasından başlayan hatta çalışma yaşamında da devam eden ayrımcılık uygulamalarına maruz kalmaktadır. Çalışma yaşamındaki ağır çalışma koşullarına uyum sağlayamamaları, sağlık problemleri, hamilelik gibi durumlar gerekçe gösterilerek istihdam edilmemekte veya işten çıkarılmaktadır (Demir, 2011). İstihdam edilen kadınlar da genellikle hiyerarşide alt kademelerde yoğunlaşırken karar verme ve yönetim gibi üst kademelerde daha az yer almaktadırlar. Belirli sektör, iş kolları ve mesleklerde yoğunlaşan kadın çalışanlar, monoton, mal ve hizmetlerin üretiminde düşük nitelik gerektirdiği işlerde istihdam edilmektedir (Özçatal, 2011). Cano (2019)'nun profesyonel mutfaklardaki çalışanların toplumsal cinsiyet algılamalarını ve mutfak biriminde yaşanan cinsiyet eşitsizliği sorununu araştırdığı çalışmasında; kadınların mutfak için önemli birer sembol oldukları ancak endüstriyel mutfaklarda işe alımlarda ikincil tercih oldukları ve alt kademelerde çalıştırıldıkları, erkeklerin endüstriyel mutfaklarda kadınlara göre daha ayrıcalıklı konumda yer aldıkları tespit edilmiştir.

2.2 Turizm ve Yiyecek İçecek Endüstrisinde Kadın Çalışanlar

Kadın istihdam oranı her geçen yıl artmasına rağmen günümüzde kadınların istihdama katılım oranının erkeklere oranla daha az olduğu bilinmektedir (Yetiş ve Çalışkan, 2020). Yetiş ve Çalışkan (2020), turizm sektöründeki kadın istihdamının mevcut durumu üzerine yaptığı çalışmasında; ülkemizde 2019 yılında toplamda 27 milyon 230 bin kişinin istihdam edildiği, kadınların istihdam oranının ise %31,9 olduğu tespit edilmiştir.

Turizm ve yiyecek içecek endüstrisinde istihdam edilen kadınların büyük çoğunluğunun ön kısımda, karşılayıcı, hostes ve servis elemanı olarak çalıştığı görülmektedir. Mutfak bölümünde ise kadın çalışanların sayısı erkeklere oranla azdır (Albayrak, 2019: 141). Qin ve Yang (2015)'in cinsiyet eşitliği ve iş gücü rollerini inceledikleri çalışmada; turizm işletmelerindeki erkek çalışanların, mutfak, güvenlik, teknik bakım ve benzeri hizmetlerde yer aldıkları; kadın çalışanların ise daha çok kat hizmetleri, servis ve resepsiyon hizmetleri gibi işlerde yoğunlaştıkları tespit edilmiştir.

Yiyecek içecek sektörü geleneksel açıdan daha çok kadınların hâkim olduğu bir alan olarak düşünülse de endüstriyel mutfaklarda genellikle erkek çalışanların egemenliği söz konusudur (Platzer, 2011). Kadınların mutfaktaki becerilerinden, yaratıcılıklarından ve yeteneklerinden şüphe olmamasına rağmen toplumda erkeklerin yerinin profesyonel mutfaklar, kadınların yeri ise ev mutfağı olduğu düşüncesi hakimdir (Druckman, 2010). Profesyonel mutfaklarda istihdam edilen bireylerin cinsiyet dağılımına bakıldığında erkeklerin kadınlara oranla daha

fazla yer aldığı görülmektedir (Arnoldsson, 2015). Ayrıca endüstri raporlarına göre kadınların, aşçıbaşı veya kısım şefi gibi üst pozisyonlarda erkeklere oranla daha az yer aldıkları tespit edilmiştir (Harris ve Giuffre, 2010). Dönmez ve Dağaşan (2017)'in Akdeniz Bölgesi'ndeki beş yıldızlı otellerdeki kadın çalışanların endüstriyel mutfaklardaki istihdam durumunu tespit etmeyi amaçladığı araştırmada; profesyonel mutfaklarda kadın çalışanların genellikle tercih edilmediği belirlenmiştir.

Bu durumun sebepleri arasında; toplum tarafından erkek şeflerin daha fazla ilgi görmeleri ve kadınların sektör içerisinde tanınma noktasında karşılaştıkları pek çok zorluğun olması (Agmapisarn, 2016), kadınların erkek çalışan yoğunluğunun olduğu profesyonel mutfaklardaki ağır çalışma koşulları ve uzun çalışma saatleri de dahil olmak üzere birçok alanda erkekler ile aynı koşullarda çalışmalarına karşın kadın ve erkeğin aile içi sorumluluklarının, toplumsal rollerinin eşitsiz dağılımının olması (Haddaji, Albors ve Garcia, 2017), profesyonel mutfakların yapısal organizasyonunun kadınların fiziksel dayanıklılıklarına uygun görülmemesi yer almaktadır. Bunların tümü kadınların profesyonel mutfaklarda temsilinin az olmasına yol açmakla birlikte kadınları farklı kariyer yollarına yönlendirmektedir (Platzer, 2011).

Toplumun ve ailenin bakış açısı turizm endüstrisinde kadın istihdamını engelleyen önemli faktörler arasındadır. Sektörde çalışan kadınların birçoğu, ailelerinden yeterli desteği göremediklerinden dolayı iş yaşam dengesini kurmakta zorluklar yaşamaktadır (Li ve Leung, 2001). Mutfak departmanlarında çalışan kadın aşçıların, konumları fark etmeksizin toplumsal cinsiyet ayrımcılıklarına maruz kalmaları, kariyerlerinde önemli bir engel niteliğindedir (Kurnaz, Kurtuluş ve Kılıç, 2018). Mesleki yetkinliğin ve iddialılığın yerine, ön yargıların ve toplumsal cinsiyet ayrımcılıklarının izleri kariyer yolculuklarında ilerlerken kadınların karşılarına çıkmaktadır (Winn, 2004).

İstihdam edildikleri iş kollarında yeniliğin ve gelişimin sağlanması hususunda önemli katkıları olan kadın çalışanların iş yerlerinde yaşadıkları sorunların büyük çoğunluğu cinsiyet eşitsizliği kaynaklıdır (Albayrak, 2019: 141). Profesyonel mutfaklarda da kadın aşçıların iş zorlukları karşısında yeterince dayanıklı olamayacağı görüşü ve fiziksel güç gerektiren işlere uygun görülmeyle, kariyer ilerlemelerini (Anafarta, Sarvan ve Yapıcı, 2008), çalışma motivasyonu ve iş verimliliklerini olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

2.3 Motivasyon Kavramı ve Verimlilik ile İlişkisi

Literatürde motivasyon kavramı ile ilgili pek çok tanımlama mevcuttur. Motivasyon, psikoloji alanında; *“İçten gelen itici güçlerle belli bir amaca doğru yönelen davranışlar”* olarak tanımlanmaktadır (Keser, 2006: 1). Diğer bir tanıma göre motivasyon; bireylerin bir işi isteyerek veya hevesle yaparken iç dünyasında o esnada yapılan iş ile ilgili hissettiği ya da yaşadığı olumlu duygulardır (Bentley, 2000: 179). Motivasyon kişiye özgüdür. Bireyleri motive eden unsurlar farklılaşabilmektedir. Motivasyon süreci yalnızca kişinin davranışlarında ve hareketlerinde gözlemlenebilmektedir. Dolayısıyla bireyin davranışlarından motive olup olmadığı anlaşılabilir (Koçel, 2005: 634).

Verimlilik; *“Bireyin bağımsız, yaratıcı, bilgi, birikim ve deneyimlerini çalıştığı ortamda göstermesi ve bunu isteyerek refahlı bir ortamda sergilemesidir”*. Çalışma koşullarını, çalışan performansını ve yapılan işin niteliğini geliştiren araçlardan biri verimliliktir. Motivasyon, verimliliğin en önemli kaynaklarından. Çalışanların iş verimliliğini düşüren faktörler arasında motivasyon eksikliği yer almaktadır. Verimlilik, iş görenin motivasyonu ve yeteneği ile ilişkili bir kavramdır. İş görenin motive olamaması ve gerçekleştirilen iş ile ilgili yeteneğinin olmaması, verimlilik üzerinde olumsuz bir etkiye neden olmaktadır (Koçyiğit, 2016). Çalışan

motivasyonu ve iş verimliliği üzerinde, yöneticilerin tutumu, çalışma ortamındaki çalışanların birbirlerine karşı tutumu etkili olabilmektedir. Çağdaş motivasyon teorilerine göre insan ihtiyaçları temelde farklılaşmakla birlikte insanlar, tutumları ve diğer önemli bireysel değişkenleri açısından da farklılaşmaktadırlar (Ergül, 2005). Bu noktada yöneticiler ve çalışanlar bireysel farklılıkları tanıma, bireysel farklılıklara saygı gösterme hususuna dikkat etmelidir. Örgütsel verimliliği artırmada motivasyon unsuru oldukça önemlidir (Yapar, 2005). Çalışan motivasyonunun yüksek olması, çalışma isteğinin ve akabinde iş verimliliğinin artışına sebep olmaktadır. Çalışanların motive bir şekilde çalışması mikro düzeyde iş gören performans ve verimliliğini etkilerken makro düzeyde de işletmeye katkı sağlamaktadır.

3 Metodoloji

Bu araştırmanın amacı, turizm işletmelerinin mutfak departmanlarında çalışan kadın aşçıların; toplumsal cinsiyet eşitsizliği algılamalarını, sektörde karşılaştıkları cinsiyet eşitsizliği kaynaklı sorunları, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin çalışma motivasyonu ve verimlilikleri üzerindeki rolünü tespit etmektir. Mutfak departmanında çalışan kadınların yaşadıkları diğer sorunların tespit edilmesi de çalışmanın alt amacı olarak belirlenmiştir. Araştırmanın çalışma sahası bu doğrultuda turizm işletmelerinin mutfak departmanlarıdır. Araştırmanın evrenini turizm işletmelerinin mutfak departmanında çalışan kadın aşçılar, örneklemini ise Sakarya ilindeki çeşitli turizm işletmelerinin mutfak departmanında çalışan 12 kadın aşçı oluşturmaktadır. Katılımcılar belirlenirken en az 2 yıl mesleki deneyime sahip olmaları şartı aranmıştır. Katılımcıların tespit edilebilmesi için kartopu örnekleme tekniği kullanılmıştır. Olasılığa bağlı örnekleme tekniklerinden olan kartopu örneklemede, öncelikle evrenin herhangi bir üyesiyle temas kurulmaktadır. Sonra temas kurulan kişinin yardımıyla bir başkasıyla, daha sonra yine aynı yolla bir başkasıyla temas kurularak örnekleme zincirleme şeklinde büyütülmektedir (Coşkun, Altunışık ve Yıldırım, 2019: 170).

Nitel araştırma yöntemi ile gerçekleştirilen bu çalışmada, veri toplama aracı olarak görüşme tekniği doğrultusunda yarı yapılandırılmış görüşme tercih edilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşme, yapılandırılmış görüşme türüne göre daha esneklerdir. Görüşme esnasında, görüşme ortamına göre soruların sırası veya sayısı değişim gösterebilmektedir (Kozak, 2017, 90). Görüşmede kullanılan sorular, Keskin ve Kızıllırmak (2020) tarafından gerçekleştirilen araştırmadan yararlanılarak çalışmaya uyarlanmıştır. Görüşmelerin tamamı (12 Katılımcı) katılımcıların istedikleri zaman diliminde, telefon görüşmesi aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Beş katılımcının görüşleri izinleri doğrultusunda kayıt altına alınmıştır. Yedi katılımcının görüşleri ise görüşme formu iletilerek yazılı olarak alınmıştır. Görüşmeler 22 ve 47 dakika arasında gerçekleştirilmiştir.

Nitel analiz türleri içerisinde yer alan betimsel analiz; elde edilen verilerin, önceden belirlenmiş temalara göre sınıflandırılması, sınıflandırılan verilere ilişkin bulguların özetlenmesi ve yorumlanmasını içermektedir. Betimsel analizdeki temel amaç, görüşme ve gözlem sonucu toplanan verileri düzenli ve yorumlanmış bir şekilde okuyucuya sunmaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 243). Araştırma verilerinin çözümlenmesi aşamasında, doğrudan yazılı olarak alınan ve yazıya dökülen görüşme metinlerinden hareketle veriler, betimsel analize tabi tutularak yorumlanmıştır. Araştırmanın bulguları sunulurken araştırmaya katılan kadın çalışanların görüşleri (K1, K2...) kodlanarak metin içerisinde belirtilmiştir. Araştırma kapsamında katılımcılara yöneltilen görüşme sorular aşağıda yer almaktadır:

Kadın Aşçıların Demografik ve Kişisel Özelliklere Yönelik Sorular

1. Yaşınız?
2. Eğitim düzeyiniz?
3. Mesleki deneyim süreniz?
4. İşletmedeki pozisyonunuz?
5. İşyerinizin mutfak departmanında çalışan toplam personel sayısı kaçtır?
6. İşyerinizin mutfak departmanında çalışan toplam personelin cinsiyet dağılımı nasıldır?

Kadın Aşçıların Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Rol Algılamalarına ve Çalışma Yaşamındaki Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlikleri ile İlgili Sorular

1. Aşçılık mesleğini seçme nedeniniz nedir?
2. Meslek seçiminiz ve çalışma hayatınız ile ilgili ailenizden destek aldınız mı?
3. Toplumsal cinsiyet rollerinin mutfaktaki yerini açıklayabilir misiniz?
4. Çalışma yaşamınızda kadın kimliğinize özgü herhangi bir taciz veya ayrımcılık yaşadınız mı?
5. Mutfak departmanında işe alım ve işte yükselme sürecinde cinsiyetin bir rolü var mıdır?
6. İşyerinizde çalışma motivasyonunuzu ve iş verimliliğinizi etkileyen zorluklar var mıdır?
7. Toplumsal cinsiyet rol ve eşitsizliklerinin çalışma motivasyonunuz ve iş verimliliğiniz üzerindeki rolü nedir?

4 Bulgular

4.1 Kadın Aşçıların Demografik ve Kişisel Özelliklerine İlişkin Bulgular

Çalışmada öncelikle katılımcıların demografik ve kişisel özelliklerini tespit edebilmek adına sorular yöneltilmiştir. Elde edilen cevaplar Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1: Kadın çalışanların demografik özellikleri

Katılımcı	Yaş	Eğitim Düzeyi	Mesleki Deneyim	İşletmedeki Pozisyonu	İşletmenin Mutfak Departmanında Çalışan Personel Sayısı	İşletmenin Mutfak Departmanında Çalışan Personelin Cinsiyet Dağılımı
K1	26	Lisans	2 yıl	Mutfak Komisi	6	3 kadın- 3 erkek
K2	25	Ön Lisans	3 yıl	Pastacı	11	4 kadın- 7 erkek
K3	28	Lisans	2 yıl	Mutfak komisi	10	2 kadın- 8 erkek
K4	32	Lisans	5 yıl	Kısım şefi	15	4 kadın- 11 erkek
K5	30	Ön lisans	5 yıl	Aşçı Yardımcısı	25	5 kadın- 20 erkek
K6	20	Ön Lisans	2 yıl	Aşçı Yardımcısı	7	3 kadın- 4 erkek
K7	22	Ön Lisans	3 yıl	Pastacı	4	2 kadın- 2 erkek
K8	23	Ön Lisans	3,5 yıl	Kısım Şefi	19	1 kadın- 18 erkek
K9	25	Lisans	5 yıl	Kısım Şefi	34	3 kadın- 31 erkek
K10	22	Ön Lisans	2 yıl	Aşçı Yardımcısı	18	2 kadın- 16 erkek
K11	23	Lise	2 yıl	Aşçı Yardımcısı	11	1 kadın- 10 erkek
K12	26	Ön Lisans	7 yıl	Aşçıbaşı	7	7 kadın
Toplam					167	37 kadın-130 erkek

Tablo 1. incelendiğinde, kadın çalışanların 20- 32 yaş aralığında oldukları görülmektedir. Kadın çalışanların eğitim düzeyleri incelendiğinde birinin lise, yedisinin ön lisans, dördünün lisans mezunu olduğu görülmektedir. Mesleki deneyim olarak kadın aşçıların en az 2 en fazla 7 yıl deneyim süresine sahip olduğu tespit edilmiştir. Kadın çalışanların işletmedeki pozisyonları incelendiğinde, ikisinin mutfak komisi, ikisinin pastacı, dördünün aşçı yardımcısı, üçünün kısım şefi, birinin aşçıbaşı olarak çalıştığı belirlenmiştir. Kadınların çalıştığı işletmelerdeki personelin cinsiyet dağılımı incelendiğinde toplamda 167 mutfak personelinin 37'si kadın, 130'u erkektir.

4.2 Kadın Aşçıların Toplumsal Cinsiyet Rol ve Eşitsizliği Algulamalarına ve Çalışma Yaşamındaki Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Kaynaklı Sorunlara İlişkin Bulgular

Araştırmanın amacı doğrultusunda mutfak departmanında çalışan kadın aşçıların; toplumsal cinsiyet eşitsizliği algulamalarını, sektörde karşılaştıkları cinsiyet eşitsizliği kaynaklı sorunları, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin çalışma motivasyonu ve verimlilikleri üzerindeki rolünü tespit etmek adına 7 soru yöneltilmiştir.

Katılımcıların “*Aşçılık mesleğini seçme nedeniniz nedir?*” sorusuna ilişkin verdikleri yanıtlar incelendiğinde; “*Yemek yapmayı sevmek, üretmek, sanat yapmak, ilgi duymak, iş imkânı fazlalığı, puana uygun bölüm tercihi*” şeklindeki temaların öne çıktığı görülmektedir. Birinci soru ile ilgili bazı katılımcı görüşleri aşağıdaki gibidir:

K1: “*Yemek yapmayı her zaman çok seviyordum. Mutfak kendimi rahat hissettiğim bir ortamdı benim için. Bu doğrultuda beni mutlu eden hobimi, aşçılık eğitimi olarak mesleğe dönüştürdüm.*”

K3: “*Mutfağa ilgi duymam en büyük etkidir. Üretmeyi seviyorum. Sürekli kendimi geliştirebileceğim ve dinamik bir alan olduğu için de bu mesleği seçtim. Bunun yanı sıra yemek yapımını bir sanat olarak görüyorum. Sanat icra etmek hoşuma gidiyor.*”

K4: “*Yeni lezzetleri denemeyi, yemek yapmayı ve yemeği sunmayı çok seviyordum. Bu beni mutlu ediyordu. Beni mutlu eden bir işim olsun istiyordum hep. Bu yüzden aşçılık mesleğini seçtim.*”

Katılımcıların “*Meslek seçiminiz ve çalışma hayatınız ile ilgili ailenizden destek aldınız mı?*” sorusuna vermiş oldukları yanıtlar incelendiğinde; “*Olumlu aile desteği, olumsuz aile desteği, değişen aile desteği*” şeklinde temalar belirlenmiştir. Katılımcılardan beşinin olumlu, üçünün olumsuz aile desteği aldığı, dört katılımcının ise başta olumsuz destek aldıkları ancak zaman içerisinde ailelerinin fikirlerinin olumlu yönde değiştiği tespit edilmiştir. İkinci soru ile ilgili bazı katılımcı görüşleri ise şu şekildedir:

K1: “*Ailem aşçılık mesleğinin tatil, izin gibi imkanların çok olmadığını, çalışma koşullarının kadınlara uygun olmadığını düşündükleri için karşı çıktı. Farklı iş kollarında, memuriyet gibi düzenli bir işi icra etmem konusunda ikna etmeye çalıştılar.*”

K2: “*Aşçılık mesleğini yapmak istediğime karar verip bunu ailem ile paylaştığımda asla destek olmadılar. Ancak ben ısrarcı oldum ve kararımdan vazgeçmedim. Kararlılığımı ve işten aldığım keyfi gören ailem zamanla bana destek olmaya başladı.*”

K5: “*Evet aldım. Her zaman yanımda oldular. Sevdiğim işi yapmam konusunda hep destekçimdiler.*”

Katılımcıların “*Toplumsal cinsiyet rollerinin mutfaktaki yerini açıklayabilir misiniz?*” sorusuna ilişkin görüşleri incelendiğinde; “*kadın egemen ev mutfağı, erkek egemen profesyonel mutfak, belirli birimlerde görevlendirme, yetersiz görülme (fiziksel-psikolojik), çalışma ortamına uygun*

görülme” şeklinde temalar belirlenmiştir. Üçüncü soru ile ilgili bazı katılımcı görüşleri aşağıdaki gibidir:

K5: “Kadın ve mutfak olarak baktığımızda ilk akla gelen ev mutfaklarıyken erkek ve mutfak denilince profesyonel mutfaklar akla gelir. Herkes bu şekilde ifade eder. Profesyonel mutfaklarda bölümlerde bile kadınların ve erkeklerin yoğun olarak çalıştığı yerler ayrılmaktadır. Mesela pastane ve soğuk bölümünde genellikle kadınlar, sıcak bölümünde ise erkekler tercih edilir. Yine çalışma saatleri olarak bakıldığında kadınlar gündüz vardiyalarında çalışırken erkekler gece de rahatlıkla çalışabilmektedir.”

K8: “Kesinlikle cinsiyetçi ayrımlar sektörde var. İş yükünün ağırlığı kadınların daha zarif görüldüğünden dolayı. Kadınlar daha çok kahvaltı pastane ve soğukta çalıştırılıyor. Sıcak mutfak, ala cart, kasap birimlerinde tercih edilmiyor. Kadınlar bu birimlerde yapamaz diye bir şey yok. Çok başarılı kadın ustalarım da oldu ala cartta. Kadınlar evinde oturmalı, yemeğini kendi mutfağında yapmalı algısı da var. Hatta çok gariptir ki şu sözü hep duyuyorum: ‘Kadına eti teslim edecek kadar güvenmem.’ Çok cinsiyetçi bir söz. Yani onlar için değerli olan herhangi bir şey kadına teslim edilemez. Birçok ustamdan bunu duydum. Aşırı yanlış bir görüş. Kesinlikle aşağılayıcı bir tavır. Ama artık bu yargılar yavaş yavaş yıkılmaya başlıyor. Bizlerin duruşları ve çalışmalarıyla diye düşünüyorum.”

K11: “Endüstriyel mutfaklar erkeklerin işi, kadın evinin mutfağında olsun düşüncesi var sektörde. Kadının ev mutfaklarında 5 kişilik yemek yapabileceğine inanılırken endüstriyel mutfaklarda 50 kişilik yemek yapamaz görüşü hâkim.”

Katılımcılara yöneltilen “Çalışma yaşamınızda kadın kimliğinize özgü herhangi bir taciz veya ayrımcılık yaşadınız mı?” sorusuna ilişkin verilen yanıtlar incelendiğinde; “mobbing, sözlü taciz, düşük pozisyonda çalıştırılma, belirli birimlerde çalıştırılma, ücret eşitsizliği, kimlik karmaşası” şeklinde temalar belirlenmiştir. Dördüncü soru ile ilgili bazı katılımcı görüşleri aşağıdaki gibidir:

K4: “Kendimi bir kadın olarak kabul ettirme noktasında zorluklar yaşadım. Bu süreçte maalesef ki kendi kadın kimliğimden uzaklaşarak erkeksi bir tavırda davrandığım zamanlar da oldu. Sözlü tacizlere maruz kaldım. Düşük ücret karşılığında alt pozisyonlarda uzun yıllar çalıştım.”

K6: “Çok çabuk yoruluyorsun. Bu mesleği kaldırabileceğine emin misin?’ gibi çok fazla laf işittim. Üzerimde kadın olduğum için mobbing uygulandığını hissettiğim çok oldu. Kadın olduğum için sıcak bölümü, izgara ya da tavadan uzak bırakılıp tatlı ve soğuğa yönlendirildiğim oldu. O bölümlere geçmek istediğimde ‘zorlanma, yapabilir misin ki?’ gibi söylemlerle gözüüm korkutulmaya çokça çalışıldı...”

K12: “Evet ne yazık ki. Çalıştığım bir yerde ‘Git evinde otur. Ne işin var burada kız başına?’ diye bir cümle ile karşılaşmıştım. Ayrıca başımdan geçen bir olayı şöyle anlatayım; şef denilince erkek kalıplı bir usta bekliyorlar. Beni gördüklerinde ‘sen mi yemek yapacaksın?’ diyenler tarafından yaptığım yemek yenildikten sonra şahsi olarak teşekkür edilmek için çağırıldım.”

Katılımcılara yöneltilen “Mutfak departmanında işe alım ve işte yükselme sürecinde cinsiyetin bir rolü var mıdır?” sorusuna ilişkin görüşler incelendiğinde; “İşe alım ve işte yükselmede etkin rol, işte alımda etkin rol, işe alım ve işte yükselmede etkisiz rol, kadına pozisyon yükselmede engel, erkek çalışan tercihi” şeklinde temalar belirlenmiştir. Katılımcılardan dokuzu hem işe alım hem de işte yükselme sürecinde cinsiyetin önemli bir faktör olduğunu, erkek çalışanların çalışma ortamına daha uygun görülmesi dolayısıyla işe alım aşamasında daha fazla tercih edildiklerini, işte yükselme noktasında kadınların önünde cinsiyet temelli “Medeni durum, çocuk sahibi olma, fiziksel görünüş, fiziksel güç, psikolojik güç” vb. engellerin yer aldığını belirtmiştir. İki katılımcı işe alım sürecinde etkili olduğunu yükselme sürecinde etkili

olmadığını, bir katılımcı ise işe alım ve yükselme sürecinde cinsiyetin herhangi bir etkisinin olmadığını iki aşamada da “*Mesleki yetkinlik, çalışma azmi ve disiplini*” nin önemli olduğunu ifade etmiştir. Beşinci soru ile ilgili bazı katılımcı görüşleri aşağıdaki gibidir:

K4: “*Maalesef ki var. Pek çok işletme ile iş görüşmesi yaptım. Görüşme esnasında öncelikle ilk olarak ‘Evli misiniz, çocuk var mı?’ gibi sorular yöneltiliyor. Kadınların evli, çocuklu olmaları ya da evlenme, çocuk yapma ihtimalleri iş ortamı için bir tehlike olarak görülüyor. Ayrıca ben mesela biraz kiloluyum ‘Yapabilecek misin? Koşuşturman, hızlı hareket etmen lazım.’ gibi tepkiler almıştım. Kilolu bir erkek şef için aynı tepkilerin verileceğini düşünmüyorum ben açıkçası. Yükselmede de cinsiyetin rolü olduğunu düşünüyorum. Mutfaklarda genellikle kadınların komi, yardımcı, bulaşıkçı vb. alt pozisyonlarda çalıştırıldığını görürsünüz.”*

K8: “*İşe alımlarda kesinlikle daha çok erkek tercih ediliyor. Hatta şu an bulunduğum işletme daha öncesinde erkek aradığını bildirdiği için başvuru bile yapmamıştım. Ama daha sonra gidip görüşüp ne kadar istediğimi göstermek istedim ve iyi ki de gitmişim kabul edildim. Kadınların işe alımlarda tercih edilmemelerinin nedeni akşam shiftlerinde çalışmıyor oluşumuz ve güç olarak biraz daha narin oluşumuz. Ayrıca çoğunluk erkek olduğu için bir kadını aralarına almak istemiyorlar. Çünkü bizler olduğunda en basit örneği konuşmalarına dikkat etmeleri gerekiyor. Kadının medeni durumu biraz etkili oluyor bence. Genç bir ekibe sahip ise bekar birini aralarına almayı istemiyorlar. İşte yükselme noktasında ise cinsiyete göre değil de azme, hırsla ve çalışma disiplinine göre terfi alınabileceğini düşünüyorum.”*

K11: “*İşe alım sürecinde de işte yükselme sürecinde de kesinlikle etkili. İşe alımlarda mesela kadının dış görünüşü etkili. Gittiğim bir iş görüşmesinde tesettürlü olduğumdan dolayı işe alınmadım. Kadının boyu, fiziği etkili. İstasyonlar arası mesafe dar olduğu için genellikle rahat hareket edemez diye çok kilolu kadınları tercih etmiyorlar. Aynı zamanda raflara yetişemez diye kısa olan kadınları da tercih etmiyorlar. İşte yükselmede de etkili. Kadın ileride evlenecek, çocuk sahibi olacak vb. sebeplerden dolayı erkekler istemiyor kadınların yükselmesini. Çünkü mutfakta, kadın yemeğini evde yapsın algısı var.”*

Katılımcılara yöneltilen “*İşyerinizde çalışma motivasyonunuzu ve iş verimliliğinizi etkileyen zorluklar var mıdır?*” sorusuna ilişkin verilen yanıtlar incelendiğinde; “*Fikirlerinin önemsenmemesi, fiziksel güç, yetersiz görülme, olumsuz mutfak ortamı (küfür/argo/cinsellik içeren diyaloglar, mutfağın fiziksel yapısı), belirsiz çalışma saatleri, ücret eşitsizliği, arka planda görevlendirme, ayrımcılık*” şeklinde temalar belirlenmiştir. Altıncı soru ile ilgili bazı katılımcı görüşleri aşağıda yer almaktadır:

K3: “*Kendimi kabullendirme noktasında zorluklar yaşıyorum. Erkek bir çalışanı daha çok ciddiye alıp fikirlerini önemseyebiliyorlar. Çalışma ortamındaki düzensiz argo konuşmalar, ego savaşları, ast-üst ilişkisi, çalışma saatlerinin uzun ve belirsiz olması, ücret eşitsizlikleri çalışma motivasyonumu ve iş verimliliğimi etkiliyor.”*

K5: “*Mutfaklarda çalışan erkekler genellikle kadınları ön planda tutmak istemiyorlar. Arka planda kalmaları adına görevlendirmeler yapıyorlar. Kadınların potansiyellerini ortaya çıkarmalarına izin vermiyorlar. Bu ayrımcılık motivasyonumu etkiliyor. Erkeklerin yoğun olduğu mutfak çalışma ortamında erkek muhabbeti oldukça fazla. Kadınları küçümseyici, cinsel içerikli ve küfürlü konuşmalar olabiliyor. Rahatsız oluyorum. Belirtmeme rağmen devam edebiliyorlar. Bunlar da beni olumsuz yönde etkiliyor.”*

K6: “*Elbette. Erkeklerin mutfaklarda kadınları temizlik görevlisi olarak gördüklerini bile düşünüyorum. İşlerini yapıp arkalarını toplamamızı bekleyebiliyorlar. Yakın zamanda iş yerimde 2 kadın 2 erkek kapanış yaptığımız mutfakta 2 erkeği 1 saat erken yollayıp 2 kadın olarak temizliğe bizi bıraktıkları olayını örneklemem açıklayıcı olur diye düşünüyorum. Kadınların sözlerini ve bilgilerini kale almamaları durumuna da denk geldim. Çalışma ortamında bir kadın*

olduğunu unutup konuşmalarına dikkat etmemeleri çokça sinir bozucu ve motivasyonu etkileyici. Motivasyonumu etkilemesinin yanında komik bulduğum bir durum.”

Katılımcılara yöneltilen “*Toplumsal cinsiyet rol ve eşitsizliklerinin çalışma motivasyonunuz ve iş verimliliğiniz üzerindeki rolü nedir?*” sorusuna ilişkin yanıtlar incelendiğinde; “*olumsuz rol ve etkisiz rol*” şeklinde temalar belirlenmiştir. Dokuz katılımcı toplumsal cinsiyet rolleri ve eşitsizliklerinin çalışma motivasyonu verimlilikleri üzerinde olumsuz yönde rolünün olduğunu ifade etmiştir. Söz konusu görüşlerde “*olumsuz psikolojik etki*” ifadesinin öne çıktığı tespit edilmiştir. Üç katılımcı ise olumlu ya da olumsuz yönde herhangi bir rolünün olmadığını belirtmiştir. Yedinci soru ile ilgili bazı katılımcı görüşleri aşağıdaki gibidir:

K2: “*Cinsiyetçi ve ayrımcı davranışlar beni psikolojik olarak olumsuz etkiliyor. Zihnen yorulduğumu hissediyorum. Bedenen zaten oldukça yorucu bir meslek. Saatlerce ayakta ve hızlı bir tempoda üretim yapmak durumdasınız. Motivasyon da kişinin ruh durumu ile ilişkili. Çalışma motivasyonumu etkilediğini söylemeliyim. Bunu yaptığım işe ya da çevreme yansıtılmaya çalışıyorum. Motivasyon olmadan çalışınca sadece işi bitirmeye odaklanıyorum.”*

K9: “*Herhangi bir etkisi yok. Önemli olan algıyı kırabilmek. Evlenirsem ve anne olursam o anki şartlara göre çalışma hayatımı düzenleyebilirim. Evet, kadınlar fazla ağırlık kaldıramıyor olabilir ama aşçılık haltercilik değil. Kadınlar da daha kıvrak ve atik olabiliyor. Hatta kadınlar mutfakta temiz ve titiz davranabiliyor. İnsanlar restoranda yedikleri yemek ile ilgili ilk neyi sorgular? Temizlik ve titizlik mi, yoksa onu yapan aşçının ne kadar ağırlık kaldırabildiğini mi?”*

K12: “*Kesinlikle güçsüz görülen kadınlar iş görüşmelerinde elenir. İyi bir referansları yoksa eğer. Güçlü kuvvetli biri lazım mantığında erkek ustalar. Kadınları daha çok mutfak temizlesin erkekler göre daha iyi temizlik yapar ya da kahvaltı büfesine güzel bir kadın koyma politikaları vardır. Kahvaltı büfesinde kadının güzelliği, mutfak içinde de temizlik yapması isteniyor. Diğer güç gerektiren işlerde kadınlar yeltendiği esnada: ‘Sen bırak! Kaldıramazsın.’ cümleleri ile karşılaşılıyor. Şu an günümüzde bilinçli kendi ayakları üstünde duran kadınlar var. Belki 10 sene önce mutfakta 1 kadın olduğu dönem varken şimdi ise minimum 2-3 kadın bulunuyor. Kadınlar istediğinde başaramayacağı şey yok. Sektördeki tüm bu yaşananlar kesinlikle motivasyon açısından düşüklüğe sebep oluyor. Çünkü grup için azınlıkta kalanlar her zaman ezilir ve bu nedense kadınlar olur.”*

5 Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu araştırma kapsamında, Sakarya’daki çeşitli turizm işletmelerinin mutfak departmanında çalışan 12 kadın aşçının toplumsal cinsiyet algılamaları, sektörde karşılaştıkları cinsiyet kimliği ve eşitsizliği kaynaklı sorunlar tespit edilerek toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin kadın aşçıların çalışma motivasyonu ve verimlilikleri üzerindeki rolü incelenmiştir. Araştırma kapsamında katılımcılara yöneltilen sorulara verilen yanıtlardan hareketle; katılımcıların aşçılık mesleğini tercih etmelerinde, yemek yapmayı sevmek, üretmek, sanat yapmak, ilgi duymak, iş imkânı fazlalığı, puana uygun bölüm tercihinin etkili olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların meslek seçimi ve çalışma hayatı ile ilgili aile desteği alıp almadıklarına dair görüşleri incelendiğinde; beş katılımcı olumlu destek aldığını, üç katılımcı olumsuz destek aldığını, dördü ise başta olumsuz destek olsa da zamanla olumlu destek almaya başladığını belirtmiştir. Ailelerin desteklemediğini belirten katılımcıların ailelerinin destek vermemesinin nedenleri arasında aşçılık mesleğinin ve profesyonel mutfakların çalışma koşullarının kadına uygun görülmeşi en belirgin nedendir. Çilingir Ük, Gültekin ve Arslan (2019)’ın mesleki toplumsal cinsiyet algılamalarını araştırdığı çalışmada; kadın katılımcıların %58,8’i ve erkek katılımcıların %72’si açısından aşçılık meslek algısının maskülen olduğu belirlenmiştir. Bu araştırmada benzer şekilde olumsuz destek alan katılımcıların aileleri tarafından aşçılık mesleği

maskülen olarak nitelendirildiği için kadın çalışmasına uygun görülmediği, toplumsal cinsiyet rol ve algılamalarının kadın aşçıların henüz mesleki seçim aşamasında karşılıklarına çıktığı tespit edilmiştir.

Katılımcılar, kadına atfedilen toplumsal roller ve eşitsizlikler, kadının fiziksel yapısı vb. etmenler dolayısıyla endüstriyel mutfaklarda erkek aşçıların egemenliğinin olduğunu belirtmişlerdir. Elde edilen bulgular bu söylemlere kanıt niteliğindedir. Araştırmaya katılan kadın aşçıların çalıştığı işletmelerdeki personelin cinsiyet dağılımı incelendiğinde toplamda 167 mutfak personelinin 37'si kadın, 130'u erkektir. Cano (2019), çalışmasında; endüstriyel mutfaklarda erkeklerin kadınlara göre daha profesyonel ve kararlı olduğu düşüncesinin erkek şefleri daha ayrıcalıklı bir konuma getirdiği belirlenmiştir. Bu çalışmada da endüstriyel mutfaklarda erkek çalışan egemenliğinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Erkeklerin fiziksel yapısının endüstriyel mutfakların çalışma ortamına daha uygun görülmesi toplumsal cinsiyet rollerinin erkeğe, çalışan ve eve para getiren bir rol atfetmesi vb. sebepler söz konusu egemenliği koruyucu niteliktedir.

Harris ve Giuffre (2010), endüstri raporlarına göre kadınların mutfak departmanlarında kısım şefi veya aşçıbaşı gibi üst pozisyonlarda erkeklere oranla daha az yer aldıklarını belirtmiştir. Bu araştırma kapsamında da benzer şekilde kadın aşçıların üst pozisyonlardaki temsilinin oldukça az olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan 12 kadın aşçıdan üçünün kısım şefi, birinin aşçıbaşı statüsüne sahip olduğu tespit edilmiştir.

Endüstriyel mutfaklardaki çalışma ortamında da toplumsal cinsiyet rolleri ve eşitsizliklerinin izleri belirgin bir biçimde görülmektedir. Herkes ve Redden (2017), çalışmasında kadın aşçıların endüstriyel mutfaklarda feminen olarak nitelenen pastacı, çikolatacı, fırıncı olarak istihdam edildiklerini belirtmiştir. Bu çalışmada da benzer olarak kadın aşçıların; profesyonel mutfaklarda fiziksel olarak çalışma ortamına uygun görüldükleri pastane, soğuk mutfak, alakart gibi belirli birimlerde görevlendirildikleri ve yeteneklerine göre alt pozisyonlarda çalıştırıldıkları tespit edilmiştir.

Çiçen, Boyacıoğlu ve Oğuzhan (2020), konaklama işletmelerinde cinsiyet ayrımcılığını tespit etmeyi amaçladığı çalışmada; kadın çalışanların, işe giriş, ücretlendirme ve terfi süreçlerinde cinsiyet ayrımcılığına uygulamalarına maruz kalmadıkları tespit edilmiştir. Kurnaz, Kurtuluş ve Kılıç (2018), çalışmasında da sektörde kadın şeflerin işte yükselme, ücret eşitliği, karar verme, yönetime katılım açısından erkek şefler ile eşit olduğu tespit edilmiştir. Çalışmalardan farklı olarak bu araştırma kapsamında mutfak departmanında işe alım ve yükselme sürecinde toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin etkili olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan 12 katılımcıdan dokuzu hem işe alım hem de işte yükselme sürecinde cinsiyetin önemli bir rolünün olduğunu ifade etmiştir. Kadın aşçıların işe alım aşamasında "Fiziksel görünüş, fiziksel ve psikolojik güç, evli olmak, çocuk sahibi olmak, evlenme ve çocuk sahibi olma ihtimali, yapmakla yükümlü olduğu ev içi sorumluluklar, çalışma ortamına uygun görülme vb." açısından mutfak departmanında erkeklere oranla daha az tercih edildiği, kadınlara atfedilen toplumsal rollerin işe alım ve işte yükselme aşamalarında engel teşkil ettiği tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında endüstriyel mutfaklardaki işe alım ve işte yükselme aşamalarında da cinsiyetin önemli bir faktör olduğu, toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve ayrımcılığı uygulamalarının bu aşamalarda da kadın aşçıların karşılıklarına çıktığı sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcıların cinsiyet kimliklerinden dolayı mobbing, sözlü taciz, düşük pozisyonda çalıştırılma, belirli birimlerde çalıştırılma, ücret eşitsizliği, ayrımcı uygulamalar ile karşılaştıkları tespit edilmiştir. Benzer şekilde Keskin ve Kızılırmak (2020)'ın çalışmasında; mutfak departmanlarında çalışan kadın aşçıların arka planda görevlendirme, taciz, düşük ücret

vb. cinsiyet ayrımcılıkları ile karşılaştıkları tespit edilmiştir. Bu araştırma kapsamında kadın katılımcılar sektörlerdeki ayrımcılıklara maruz kalmamak adına eril davranışlarda bulduklarını bu durumun kimlik karmaşası yaşamalarına sebep olduğunu ifade etmiştir. Burrow ve Yakinthou (2015), çalışmasında da benzer şekilde endüstriyel mutfaklarda çalışan kadın aşçıların erkeksi kimliğe bürünmek zorunda oldukları, erkeksi davranışlar sergiledikleri tespit edilmiştir.

Araştırma kapsamında katılımcıların sektörde yaşadıkları; fikirlerinin önemsenmemesi, fiziksel güç, yetersiz görülme, olumsuz mutfak ortamı (küfür/argo/cinsellik içeren diyaloglar, mutfağın fiziksel yapısı), belirsiz çalışma saatleri, ücret eşitsizliği, arka planda görevlendirme, ayrımcılık durumlarının çalışma motivasyonu ve verimliliklerini etkileyen zorluklar olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde Hsu, Liu ve Tsaur (2019), çalışmasında; çalışma ortamındaki mobbing, şiddet ve zorbalığın çalışan refahı üzerinde olumsuz bir role sahip olduğu tespit edilmiştir. Kadın aşçıların profesyonel mutfaklarda maruz kaldıkları olumsuz durumların onların meslekten soğumalarına, çalışma motivasyonları, iş değeri ve verimliliğinin olumsuz yönde etkilenmesine neden olabileceği belirtilmiştir.

Bu araştırma kapsamında, endüstriyel mutfaklardaki çalışma ortamlarında kadın aşçıların toplumsal cinsiyet kaynaklı pek çok sorun ve engellemeler ile karşılaştıkları belirlenmiştir. Toplumsal cinsiyet rol ve eşitsizliği uygulamalarının turizm işletmelerinin mutfak departmanlarında işe alım, iş ortamı ve işte yükselme süreçlerinin tümünde görüldüğü ve kadın aşçıların çalışma motivasyonu ve iş verimlilikleri üzerinde olumsuz yönde rolünün olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan kadın aşçıların görüşleri dikkate alınarak endüstriyel mutfaklarda yaşanan toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin önüne geçilebilmesi adına çeşitli öneriler geliştirilmiştir. Kadına atfedilen roller işe alım kriterlerinin baş değişkenleri olmamalıdır. İşe alımlardaki temel alım kriterleri; “mesleki yetenek ve yetkinlik, mesleki eğitim ve deneyim” olmalıdır. İşe alımlarda kadınlara deneme süresi tanınarak performansını gösterme şansı verilmelidir. Mutfak departmanında çalışan kadınlar birbirlerine destek olmalı ve cinsiyet ayrımcılıklarına birlikte karşı çıkmalıdır. Kadın çalışanlar aşçılık mesleği ile ilgili kendini sürekli geliştirme çabası içerisinde olmalı, eğitimler almalı ve güncel gelişmeleri takip etmelidir. Böylelikle kadın çalışanların tercih edilmelerinin, iş devamlılığının, işte yükselmelerinin sağlanması daha olanaklı olacaktır. Kadınların endüstriyel mutfaklarda daha fazla yer alması adına çeşitli çalışmalar yapılması gerekmektedir. Çalışma ortamları her iki cinsin de iş motivasyonunu ve verimliliğini olumlu yönde etkileyecek şekilde düzenlenmelidir. Kadınların mutfak departmanında yükselmeleri adına konulan engeller kaldırılmalıdır. Yapılan bu çalışmada mutfak departmanında çalışan kadınların cinsiyet kimliklerine yönelik pek çok sorun yaşadıkları tespit edilmiştir. Tespit edilen bu problemlerin yöneticiler tarafından dikkate alınması gerekmektedir. Kadın çalışanlara ayrımcı davranışlar uygulayan çalışanlara, gerektiğinde pozisyon düşürme, bölüm değişikliği gibi çeşitli yaptırımlar uygulanabilir. Mutfak departmanı çalışanlarına psikolog ve sosyologlar tarafından bu konu ile ilgili bilgilendirici eğitimler verilebilir.

Araştırmanın bulguları doğrultusunda sunulan önerilerin hayata geçirilmesi ve uygulanmaya devam edilmesi ile turizm işletmelerinin mutfak departmanlarındaki toplumsal cinsiyet eşitsizliği kaynaklı sorunlar önlenerek ve sektörde kadın aşçıların istihdam oranı artacaktır. Söz konusu sorunların önlenmesi, mutfak departmanının kadınların daha huzurlu verimli çalışabileceği bir ortama dönüştürülmesi ile kadınların çalışma motivasyonunu arttıracak akabinde iş verimliliğini olumlu yönde etkileyecektir.

6 Beyanname

6.1 Rakip Çıkarlar

Bu çalışmada herhangi bir çıkar çatışması yoktur.

6.2 Yazar Katkısı

Sorumlu Yazar Elif Nur KABİL: Araştırma kapsamında yer alan; araştırmanın tasarlanması, literatür derlemesi, yöntem kısmının oluşturulması, veri toplama ve veri analizi, yorumlama, yazım ve düzeltme aşamalarındaki tüm katkılar sorumlu yazara aittir.

6.3 Teşekkür

Bu çalışmanın ortaya çıkması sürecindeki desteklerinden dolayı Prof. Dr. Mehmet SARIŞIK, Arş. Gör. Veli CEYLAN ve Arş. Gör. Oğuz ÇOLAK hocama, katılımcılara ulaşma aşamasındaki yardımlarından dolayı Öğr. Gör. Taner ÖZTÜRK hocama ve beni güdüleyen, heyecanımla heyecanlanan herkese teşekkürlerimi sunarım.

Kaynakça

- Agmapisarn, C. (2016). Becoming professional female chefs in thailand: a case study of chef bo bo lan restaurant, bangkok, *Social Science Asia*, 2(2), 23-29.
- Albayrak, A. (2019). Yiyecek İçecek Endüstrisinde Kadının Yeri ve Sorunu. Vatan, A. (Editör). *Turizmde Kadın Olmak* içinde (s. 141-160). İstanbul: Değişim Yayınları.
- Alparlan, A. M., Bozkurt, Ö. Ç. ve Özgöz, A. (2015). İşletmelerde cinsiyet ayrımcılığı ve kadın çalışanların sorunları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2 (1), 66-81.
- Anafarta, N., Sarvan, F. ve Yapıcı, N. (2008). Konaklama işletmelerinde kadın yöneticilerin cam tavan algısı: Antalya ilinde bir araştırma, *Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8 (15),111- 137.
- Arnoldsson, J. (2015). *If You Don't Quite Mange The Job, It Will Be Tough For You. A Qualitative Study On Chef Culture And Abuse In Restaurant Kitchens*. Master Thesis In Sociology. Stockholm University, Stockholm.
- Bentley, T. (2000). *Takımınızın yeteneklerini geliştirmede insanları motive etme*. İstanbul: Hayat Yayınları.
- Burrow, R., Smith, J., ve Yakinthou, C. (2015). 'Yes Chef': life at the vanguard of culinary excellence. *Work, employment and society*, 29(4), 673-681.
- Cano, M. (2019). *Masculinity in the Kitchen: Gender Performance in the Culinary Arts Industry*. Master Thesis, University of Texas, El Paso.
- Coşkun, R., Altunışık, R. ve Yıldırım, E. (2019). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: SPSS Uygulamalı*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Çakır, Ö. (2008). Türkiye'de kadının çalışma yaşamından dışlanması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (31), 25-47.
- Çelik, M. ve Şahingöz, S. A. (2018). İş yaşamında cinsiyet ayrımcılığı: Kadın aşçılar örneği. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, (3), 370-383.
- Çıkmaz, G. (2010). *Kadın Çalışanların İşyerinde Karşılaştıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri: Bir Alan Çalışması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.

- Çiçen, C., Boyacıoğlu, E. Z., ve Oğuzhan, A. (2020). Turizmde kadın işgücünün cinsiyet ayrımcılığı algısı: Edirne ilinde bir araştırma. *Tourism and Recreation*, 2(Ek 1), 54-63.
- Çilingir Ük, Z., Gültekin, Y., ve Arslan, B. (2019). Turizm sektöründe mesleki toplumsal cinsiyet algılamalarının belirlenmesi: üniversite öğrencileri üzerine bir uygulama. *Turizm Akademik Dergisi*, 6(2), 75-97.
- Demir, M. (2011). İş yaşamında ayrımcılık: Turizm sektörü örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(1), 760-784.
- Doğan, M. (2017). The role of cookery vocation in the tourism sector on women employment. *The Online Journal of Science and Technology*. 7(1), 127-132.
- Doğan, İ. (2014). Kadın Çalışanlarda Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul.
- Dökmen, Z. Y. (2004). *Toplumsal Cinsiyet*, İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Dönmez, B. ve Dağışan, G. (2017). Kadın aşçıların dikkatine! Profesyonel mutfakta yemek yapmak evde iki kap yemek yapmaya benzememiş, 1. Uluslararası Turizmin Geleceği Kongresi Bildiriler Kitabı (ss. 1053-1064), Mersin.
- Druckman, C. (2010). Why are there no great women chefs? *Gastronomica*, 10(1), 24-31.
- Ecevit, F. Y. (1995). Kentsel Üretim Sürecinde Kadın Emeginin Konumu ve Değişen Biçimleri, Tekeli, Ş. (Editör). 1980'ler Türkiye'sinde kadın bakış açısından kadınlar içinde (s. 81-110). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Ergül, Y. (2005). Motivasyon ve motivasyon teknikleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(14), 67-79.
- Erikli, S. (2020). Çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet ayrımcılığının görünümü. *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 39-60.
- Eroğlu, F. ve İrdem, Ş. (2016). Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ve yönetim kademelerindeki yansımaları. *Pamukkale İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi*, (2), 11-35.
- Haddaji, M., Albors, J, G. ve Garcia Segovia, P. (2017). Women professional progress to chef's position: Results of an international survey, *International Journal of Gastronomy and Food Science*, 9,49-54.
- Harris, D. ve Giuffre, P. (2010). The price you pay: How female professional chefs negotiate work and family, *Gender Issues*, 27(1-2), 27- 52.
- Herkes, E., ve Redden, G. (2017). Misterchef? Cooks, chefs and gender in MasterChef Australia. *Open Cultural Studies*, 1(1), 125-139.
- Hsu, F. S., Liu, Y. A., ve Tsaor, S. H. (2019). The impact of workplace bullying on hotel employees' well-being: Do organizational justice and friendship matter? *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- Kaypak, Ş. (2014). Toplumsal cinsiyet bakış açısından kente bakmak. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 344.
- Keser, A. (2006). Çalışma yaşamında motivasyon. İstanbul: Alfa Aktüel Yayınları.
- Keskin, E. ve Kızılırmak, İ. (2020). Mutfak departmanında çalışan kadınlar: Cinsiyet ayrımcılığı üzerine bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 13(69), 1210-1218.
- Koçel, T. (2005). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Arıkan Yayınevi.
- Koçyiğit, D. (2016). Motivasyon ve verimlilik arasındaki ilişki: Bir vakıf üniversitesi örneği. *İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi*, 8 (31), 15-26.
- Kozak, M. (2017). *Bilimsel araştırma: Tasarım, yazım ve yayım teknikleri*. (3. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Kurnaz, A., Kurtuluş, S. ve Kılıç, B. (2018). Evaluation of women chefs in professional kitchens, *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 6(3), 119-132.

- Li, L. ve Leung, R. (2001). Female managers in asain hotels: Profile and career challenges, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 13(4), 189-196.
- Mingione, E. (2010). Güney Avrupa Refah Modeli ve Yoksullukla ve Sosyal Dışlanmaya Karşı Mücadele. Buğra, A. ve Keyder, Ç. (Derleyen). *Sosyal Politika Yazıları* içinde (s. 261-286). İstanbul: İletişim Yayınları, 261-286.
- Nasır, A. (1997). *İş Hayatında ve Yönetimde Kadınlar: Banka Sektöründe Çalışan Kadınlar Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Orido, C. O. (2017). *Challenges Faced By Female Chefs In The Kenyan Hospitality Industry: A Study Through An African Oral Tradition Of Storytelling*. Doctoral dissertation, Auckland University of Technology, Auckland.
- Özçatal, E. (2011). Ataerkillik, toplumsal cinsiyet ve kadının çalışma yaşamına katılımı. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(1), 21-39.
- Platzer, R. (2011). *Woman Not In The Kitchen: A Look at Gender Quality In The Restaurant Industry*. Master Thesis, California Polytechnic State University, California.
- Uğuz, S. Ç. ve Topbaş, F. (2016). Turizmde kadın istihdamı ve ücret ayrımcılığı: Karşılaştırmalı bir analiz. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 27(1), 62-78.
- Uluocak, Ş., Gökulu G., Bilir, O., E. Karacık, N., Özbay, D. (2014). *Toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve kadına yönelik şiddet*. Ankara: Paradigma Akademi Yayınları.
- Vatandaş, C. (2011). Toplumsal cinsiyet ve cinsiyet rollerinin algılanışı, *İstanbul Journal of Sociological Studies*, (35), 29-56.
- Yapar, T. (2005). *Motivasyonun İş Verimliliği Üzerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Yetiş, Ardıç, Ş. ve Çalışkan, N. (2020). Turizm sektöründe kadın istihdamı: mevcut duruma ilişkin bir değerlendirme. *Manisa Celal Bayar Sosyal Bilimler Dergisi*, 18 (3), 105-119.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2016), *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Winn, J. (2004). Entrepreneurship: Not an easy path to top management for women. *Women in Management Review*, 19 (3), 143-153.
- Qin, J. ve Yang, Z. (2015). Perception of gender equality among female employees in Beijing five-star hotel. *Tourism Tribune*, 30(9), 63-71.



© 2022 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).