



ISSN 1304-8120 | e-ISSN 2149-2786

Araştırma Makalesi * Research Article

Cinsiyet Ayrımcılığı ve Meslek Aşkıının Mesleki Bağlılık ve Mesleği Bırakma Niyeti Üzerine Etkisi: Aşçılık Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma

The Effect of Gender Discrimination and Calling on Occupational Commitment and Intention to Leave Occupation: A Research on Culinary Students

Gürkan ALAGÖZ

Dr. Öğr. Üyesi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Turizm ve Otelcilik Meslek Yüksekokulu
galagoz@erzincan.edu.tr

Orcid ID: 0000-0002-7446-6220

Erkan GÜNEŞ

Doç. Dr. Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Turizm ve Otelcilik Meslek Yüksekokulu
egunes@erzincan.edu.tr

Orcid ID: 0000-0002-9196-3958

Öz: Bu araştırma sektör deneyimine sahip aşçılık ve gastronomi eğitimi alan üniversite öğrencilerinin algıladığı cinsiyet ayrımcılığı, meslek aşkı, mesleki bağlılık ve mesleği bırakma niyeti arasındaki ilişkileri incelemektedir. Bu kapsamda üniversite düzeyinde aşçılık ve gastronomi eğitimi alan öğrenciler araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Anket tekniği ile 407 kişiden veri toplanmıştır. Veri analizi sonucunda; algılanan cinsiyet ayrımcılığının meslek aşkı ve mesleki bağlılık üzerinde negatif etkisi, mesleği bırakma niyeti üzerinde pozitif etkisi vardır. Meslek aşkı, mesleki bağlılığı artırırken, mesleği bırakma niyetini azaltmaktadır. Ayrıca araştırmanın bir diğer önemli sonucu kadın katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı algısının erkek katılımcılara göre daha yüksek düzeyde olduğudur. Araştırmadan elde edilen pratik çıkarımlarının yöneticilere, eğitimcilere ve mesleği icra edenlere katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Cinsiyet ayrımcılığı, meslek aşkı, mesleki bağlılık, mesleği bırakma niyeti, aşçılık öğrencileri

Abstract: This research examines the relationships between perceived gender discrimination, calling, occupational commitment, intention to leave occupation, perceived by university students studying culinary and gastronomy with industry experience. In this context, the population of the research consists of students studying kitchen and gastronomy programme at university degree. Data was collected from 407 people using the survey technique. As a result of data analysis; while perceived gender discrimination has a negative effect on calling and occupational commitment, it has a positive effect on intention to leave occupation. While calling increases occupational commitment, it reduces the intention to leave occupation. Furthermore, another important result of the research is that the perception of gender discrimination of female participants is higher than male participants. It is thought that the practical inferences obtained from the research will contribute to administrators, educators and those who practice the profession.

Keywords: Gender discrimination, calling, occupational commitment, intention to leave occupation, culinary students

Geliş Tarihi:11.09.2023

Kabul Tarihi:28.11.2023

Yayın Tarihi:31.12.2023

Atıf: Alagöz, G. & Güneş, E. (2023). Cinsiyet ayrımcılığı ve meslek aşkıının mesleki bağlılık ve mesleği bırakma niyeti üzerine etkisi: Aşçılık öğrencileri üzerine bir araştırma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(3), 745-759. Doi: 10.33437/ksusb.1358383

GİRİŞ

Küreselleşmenin getirdiği birçok olumlu ve olumsuz değişim hem toplum hayatını hem de sektörel temelde birçok iş alanını etkilemektedir. Bu hızlı değişimlerin etkisi çalışan ve organizasyon üzerinde farklı şekillerde kendisini göstermektedir. Dolayısıyla küresel çapta oluşan değişimlerin hem işletmeler hem de çalışanlar özelinde incelenmesi, analiz edilmesi ve mesleki açıdan öneriler getirilmesi gerekmektedir. Bu çalışmada çalışanların meslek aşkı, mesleki bağlılıkları ve mesleği bırakma niyetleri cinsiyet ayrımcılığı kapsamında ele alınmıştır.

Cinsiyet ayrımcılığı, en temel anlamda bireylere cinsiyetlerinden dolayı farklı davranılması anlamına gelmektedir (Kartal ve Çoban, 2018). Tarihsel süreç içerisinde birçok farklı alanda cinsiyet temelli araştırmalar yapılmıştır. Bu araştırmaların sonuçları, bireylerin cinsiyetlerinden dolayı ayrımcılık yaşadıklarını göstermektedir. Bu ayrımcılıklar bireyin kişisel yaşamını kısıtlamakla beraber, özel hayatını ve çalışma hayatını da etkilemektedir (Oran, 2023). İş hayatında cinsiyete yönelik ayrımcılık, farklı boyutlarıyla üzerinde en çok araştırılan konulardan biridir. Bu araştırmalar, çalışanların karşılaştıkları sorunlar ve önyargıların hem erkek hem de kadınlar için çalışma ortamında önemli bir problem olduğunu ortaya koymuştur (Dalkıranoğlu ve Çetinel, 2008; Demir, 2011).

Daha iyi performans arayışı işletmelerin her zaman hedefleri arasında yer almıştır. Bu bağlamda, daha yüksek meslek aşkına sahip çalışanların daha iyi performans sergileyeceği düşünülmekte ve dolayısıyla bu durum meslek aşkına sahip çalışanlara ilginin artmasıyla sonuçlanmaktadır (Lee ve Yang, 2016). Meslek aşkının kariyer veya işle ilgili sonuçlarla nasıl bağlantı kurduğunu açıklamak için teorik modellere ihtiyaç vardır (Duffy ve Dik, 2013). Araştırmalar, bireylerin kendilerini adadıkları işten algıladıkları sosyal faydayı anlamlandırmak ve artırmak istediklerinde, işlerini dinamik olarak şekillendirme eğiliminde olduklarını ortaya çıkarmıştır (Naeem, 2018).

Mesleki bağlılık bireylerin meslekleri ile ilgili eğitim döneminde başlamakta ve meslek hayatı boyunca da güçlenerek devam etmektedir (Tak vd., 2009). Mesleki bağlılık, bireyin belirli bir alanda becerilerini geliştirmek ve uzmanlık kazanmak için yaptığı çalışmalar sonucunda mesleğinin yaşamındaki önemi ve ne kadar merkezi bir yere sahip olduğu ile ilgilidir (Baysal ve Paksoy, 1999). Mesleki bağlılık, "belirli bir meslekle özdeşleşmenin ve bu mesleğe katılmanın göreceli gücü ile birlikte meslek adına çaba gösterme isteği ve o mesleğe üyeliği sürdürme arzusu" olarak tanımlanmıştır (Ciftcioglu, 2011). Cinsiyet ayrımcılığı, meslek aşkı ve bağlılık gibi değişkenler çalışanların psikolojik durumlarıyla doğrudan ilişkili olduklarından mesleği bırakma niyeti üzerinde etkiye sahip olabilir.

Hizmet endüstrisi içerisinde yer alan turizm sektörü çok fazla insan kaynağına ihtiyaç duymaktadır. Otomasyon olanaklarının sınırlı olması bu ihtiyacın temel nedenleri arasında gösterilebilir. Bununla birlikte insanların yeme-içme alışkanlıklarının değişmesi, dışarıda yeme alışkanlıklarının artması sonucunda otel işletmeleri mutfaklarında veya münferit bir yiyecek içecek işletmesi mutfağında her geçen gün daha fazla istihdam gerçekleşmektedir. Dolayısıyla çok yüksek sayıda istihdamın gerçekleştiği mutfaklarda çalışanların mesleki tutum ve algılarının analiz edilmesi önem taşımaktadır.

Aşçılık mesleğini gerçekleştirmek çeşitli becerilere sahip olmayı gerektirmektedir. Bu beceriler sektörde çalışarak elde edilebileceği gibi eğitim alınarak elde edilebilir. Her geçen gün gastronomi ve aşçılık alanında eğitim veren kurum ve kuruluşların sayısı atmakta ve mutfakta eğitilmiş aşçıların oranı yükselmektedir. Dolayısıyla aşçılık eğitimi alan bireylerin henüz kariyerlerinin başlangıcı aşamasında mesleki algı ve tutumlarının analiz edilmesi önem arz etmektedir.

Bu çalışma, üniversite düzeyinde gastronomi ve aşçılık eğitimi alan öğrencilerin cinsiyet ayrımcılığı algılarının meslek aşkı, mesleki bağlılık ve mesleği bırakma niyeti üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamaktadır. Bununla birlikte gastronomi ve aşçılık eğitimi alan öğrencilerin meslek aşkı varlıklarının mesleki bağlılık ve mesleği bırakma niyeti üzerindeki etkisi de analiz edilecektir. Bu kapsamda öncelikle cinsiyet ayrımcılığı, meslek aşkı, mesleki bağlılık ve mesleği bırakma niyeti arasındaki ilişkiye yer verilmiş ve ilgili alanyazın doğrultusunda hipotezler geliştirilmiştir. Gastronomi ve aşçılık eğitimi alan ve sektör deneyimine sahip olan öğrencilerin algıladıkları cinsiyet ayrımcılığı,

meslek aşkı, mesleki bağlılık ve mesleği bırakma niyetleri arasındaki ilişki araştırılmıştır. Ayrıca öğrencilerin cinsiyetlerine göre algıladıkları cinsiyet ayrımcılığı arasında anlamlı farklılık olup olmadığı da test edilmiştir. Araştırma kapsamında elde edilen bulguların gastronomi ve aşçılık eğitimi alan öğrencilere ve sektör çalışanlarına önemli katkılar sunacağı düşünülmektedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Cinsiyet Ayrımcılığı

Çalışma hayatında ayrımcılık kavramı, çalışanın sahip olduğu veya olmadığı bir özellik dolayısıyla farklı bir tutuma veya davranışa maruz kalması ve fırsatlardan eşit olarak yararlanamaması olarak tanımlanabilir (Çelik ve Altıntaş, 2017). Cinsiyet ayrımı ise, işe alma, çalışma ortamı ve koşullarında çalışanlara cinsiyet gözetilerek davranılması şeklinde tanımlanmıştır (Türker, 1997). Cinsiyet ayrımcılığı her alanda görülebilen bir durumdur. Kadının biyolojik olarak farklı olması ve toplumun ona biçtiği rol iş hayatındaki cinsiyet ayrımcılığının önemli nedenlerinden biridir. Kadınlar aşırı rekabetin olduğu iş yaşamında becerileri konusunda özgüven eksikliği yaşamaktadır. Aile yaşamı, medeni hali, eş, çocuk sorumluluğu durumlarının kadını önemli derecede etkilemesi onu kariyer yapmaktan alıkoymaktadır (Dalkıranoglu ve Çetinel, 2008). Güzel (2014) biyolojik farklılığı öne alan düşüncelerin tersine, cinsiyet ayrımcılığının temelinde ideolojik, politik ve kültürel yapılar olduğunu belirtmektedir. Cinsiyet ayrımcılığı farklı boyutlarıyla üzerine konuşulan ve araştırılan konulardan biridir. Araştırma sonuçlarında çalışanların karşılaştıkları önyargıların ve cinsiyet ayrımının hem erkek hem de kadın için önemli bir sorun olduğu belirtilmektedir (Alparslan vd., 2015).

Meslek Aşkı

Yeni bir iş yaklaşımı olarak tanımlanan ve son yıllarda örgütsel bağlamda araştırılmaya başlanan meslek aşkı uluslararası alanyazında "sense of calling" veya "calling" olarak bilinir ve dini ve felsefi köken açısından uzun bir geçmişe sahiptir (Ögöl ve Süral Özer, 2023). Son yıllarda yapılan çalışmalar, özellikle çalışanların işlerine karşı yaklaşımlarını ve bu yaklaşımlar neticesinde çalışanların motivasyonlarını belirlemek amacıyla "meslek aşkı" kavramı üzerinde durulmaktadır. Meslek aşkının çalışanların iş yaşamında olumlu duygular deneyimlemesine katkı sağladığı ifade edilmektedir (Yıldız ve Çarıkçı, 2022). Erhan vd. (2019) meslek aşkını yapılan işin düzeyi, türü, kazancı ve kariyer kaygısından bağımsız, insana ve doğaya fayda sunacak evrensel biçimde, fedakâr bir şekilde varlığını sürdürmek amacıyla, işine karşı hissettiği duygu şeklinde tanımlamışlardır. Kendilerine olumlu sosyal fayda sağlayan anlamlı bir işte çalıştıklarını algılayan insanların işle ilgili olumlu tutum ve davranışlar sergileme eğiliminde olduğu belirtilmektedir (Ponton vd., 2014). Bireyin meslek aşkına sahip olması daha mutlu olmasına katkı sağlarken, bencillikten uzaklaşmaya ve insanlığa faydasını dokunabilecek güçlü bir istekle işine bağlanmasına, olumlu duygulara ve anlamlı bir yaşama sahip olma düşüncesini ortaya çıkarmaktadır (Uzunbacak vd., 2019).

Mesleki Bağlılık

Mesleki bağlılık kişinin mesleğiyle özdeşleşmesini ve mesleğine dâhil olmasının görece gücünü yansıtan bir iş bağlılığı biçimidir (Morrow ve Wirth, 1989). Kariyer bağlılığı, profesyonel bağlılık ve mesleki bağlılık alanyazında birbirlerinin yerine sıklıkla kullanılmaktadır. Mesleki bağlılık, kişi ile meslek arasında, mesleğe karşı duygusal tepkiye dayanan psikolojik bir bağ olarak tanımlanabilir. Meslek bağlılığı yüksek olan bir kişi, mesleği ile daha güçlü bir şekilde özdeşleşir ve mesleğine karşı daha fazla olumlu duygular besler. Kişinin mesleği ile olan bağı, bazı iş davranışları ve meslekte kalma niyetiyle ilişkilidir (Lee vd., 2000). Mesleki bağlılık uzmanlık kazanmak amacıyla kişinin mesleğine verdiği önem düzeyi olarak ifade edilebilir (Yıldız vd., 2019). Akgöz ve Samatova (2020) kişinin isteyerek veya zorunlu seçip sürdürdüğü mesleğiyle arasında oluşan duygusal tepkilerin zaman içerisinde mesleki özdeşleşmeye ve mesleki bağlılığa dönüştüğünü belirtmektedir. Benligiray ve Sönmez (2011) meslek bağlılığının kişinin hayatı boyunca sürdüreceği mesleği seçmesini, benimsemesini ve iyi bir kariyer seçeneği olarak görmesini sağlayacak önemli bir bağlılık türü olarak belirtmektedir. Meyer vd. (1993) meslek bağlılığını kişinin mesleğine olan duygusal bağlılığı, meslekte kalma zorunluluğu duygusu olan normatif bağlılık ve mesleği bırakmayla ilgili maliyetleri değerlendirmesini içeren devam bağlılığı şeklinde üç boyutta incelemiştir (Meyer vd., 1993'den aktaran Blau, 2003).

Mesleği Bırakma Niyeti

Çalışanların iş ortamı, işe ve işletmeye olan bağlılığı fiziki mekân ve zaman açısından azalmaktadır. Ayrıca çalışma şartlarının yanında işverenlerin çalışandan beklentilerinin değişmesiyle birlikte işletmeler arası çalışan hareketliliği de artmaktadır. İş gücü devir hızının yüksekliği işletmeler açısından yüksek maliyet anlamına geldiğinden çalışanların psikolojik olarak iş ve örgütsel bağlılıklarını arttırmak amacıyla insan kaynakları birimlerinin planlı ve sistemli biçimde mesleki eğitim ve öğretim faaliyetlerine ağırlık vermesi gerekmektedir (Demiral, 2017). Birçok endüstriden farklı olarak hizmet endüstrisi çalışanları en önemli üretim faktörünü oluşturmaktadır. İşin doğası gereği, stres, iş tatminsizliği gibi durumlar karşısında çalışanlar yeni fırsatlar aramaya ve mevcut çalışılan işletmeden ayrılmaya yönelmektedir. Çoğunlukla çalışanların işten ayrılma niyeti ücret nedeniyle değil yaşadığı stres ve memnuniyetsizlik sebebiyle olmaktadır. Bir çalışan işletmeden kendisini tanınmasını ve önemsenmesini istemektedir (Ramamurthi vd., 2016). Stres oluşturan unsurların ortadan kaldırılması mesleği bırakma niyetinin azaltılmasında önemlidir. Kişinin aşırı stres yaşamaması iş değiştirme ve kariyer değiştirme kararı almasına neden olabilir (Jasiński ve Derbis, 2022). Çalışanların mesleği bırakma niyeti, kişisel özelliklere, çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkilerine, örgüt kültürüne, ücret, kariyer ve gelecek beklentilerine göre şekillenmektedir (Büyükyılmaz vd., 2020). Tüm bunlara ek olarak turizm sektöründe mesleği bırakma nedenleri arasında sektörün mevsimlik olması, siyasal ilişkiler, doğal afetler, ekonomik kriz (Ozcelik-Bozkurt ve Bayram, 2020), iş güvencesizliği, çalışma saatlerinin belirsiz olması, işin yorucu olması ve stresli olması (Gökdemir ve Hacıoğlu, 2018) gibi nedenler bulunmaktadır. Bu durumda işten ayrılma veya mesleği bırakma niyetinin duygusal sebeplere daha çok dayandığı ifade edilebilir.

Hipotezlerin Geliştirilmesi

Çalışanların ve özellikle iş hayatına yeni başlayan gençlerin cinsiyet ayrımcılığı sorunu çok boyutlu bir şekilde düşünülmeli, geleceğe dönük planlamaların yapılabilmesi için ele alınmalıdır (Alptekin, 2014). Otel işletmelerinin mutfak bölümünde veya münferit bir restoran mutfağında çalışanların profilleri incelendiğinde kadın ve erkek çalışanların sayısında önemli bir farklılık olduğu göze çarpmaktadır. Dolayısıyla bu farklılık nedeniyle sektörde cinsiyet ayrımcılığının incelenmesi (Manap Davras ve Davras, 2015) ve cinsiyet ayrımcılığının mesleğe dönük tutum ve davranışlar üzerinde etkisinin tespit edilmesi önemlidir.

Aşçılık ve gastronomi eğitimi alanında yapılan çalışmalarda ortaya çıkan en önemli bulgulardan biri öğrencilerin, profesyonel mutfaklarda yaşanan cinsiyet ayrımcılığını vurgulamalarıdır (Üst Can ve Solmaz, 2021). Oğan (2022) tarafından aşçılık önlisans programında eğitim gören öğrencilere yönelik yapılan çalışmada da aşçılık mesleğinde cinsiyet ayrımcılığının olabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Kadın mutfak çalışanlarına yönelik yapılan çalışmada araştırmaya katılanların büyük çoğunluğu cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldıklarını ve cinsiyetleri dolayısıyla kendilerine ön yargılı davranıldığını belirtmişlerdir (Kakşa, 2022). Yine cinsiyet ayrımcılığına maruz kalan kadın aşçıların şef pozisyonuna terfilerinde ayrımcılık yapıldığı ve kariyerlerini devam etmekte zorlandıkları yapılan çalışmalarda belirtilmiştir (Albors-Garrigos vd., 2020). Üst Can ve Solmaz (2021) aşçılık öğrencilerinin mesleklerine ilişkin metafor algılarına dönük yaptıkları çalışmada, çalışma koşulları ile birlikte cinsiyet ayrımcılığının kariyer yapmak istememe konusunda etkili olduğu sonucuna ulaşılmışlardır. Manap Davras ve Davras (2015) gastronomi ve mutfak sanatları bölümünde öğrenim gören öğrencilere dönük yapmış olduğu çalışmada “terfi ve işe alım” ve “ücret” boyutlarında araştırmaya katılan kadınların cinsiyet ayrımcılığı algılarının erkeklere göre daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Mutfakta cinsiyete dayalı roller ve düzenlenmiş iş bölümü ortamı mesleğinde kariyer yapmak isteyen kadın aşçıları için dezavantajlı bir durum olarak değerlendirilmektedir (Çelik ve Akar Şahingöz, 2018). Suadicani vd. (2013) tarafından yapılan araştırma sonucunda işi bırakma niyetinin iş kategorisiyle ilişkili olduğu ve işten ayrılma niyetinin yükselmesinde sağlık durumundaki bozulma, psikososyal iş kalitesinden duyulan memnuniyetsizliğin etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Başka bir çalışmada kişisel sağlık ve çalışma ortamıyla bağlantılı olan, özellikle psikososyal gerginlik yaratan faktörlerin mesleği bırakma niyetiyle çok güçlü bir ilişki içerisinde olduğu belirtilmiştir (de Oliveira vd., 2017). Li vd. (2021) çalışanlar üzerine yaptıkları çalışmada, kariyer ile işin özzerkliği arasındaki ilişkide meslek aşkının düzenleyici etkisinin

olduğunu ve meslek aşkı ile çalışanların kariyer öz yönetimi arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu belirlemiştir. Bu bilgilerden hareketle aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H1: Cinsiyet ayrımcılığı algısının mesleki bağlılık üzerinde negatif etkisi vardır.

H2: Cinsiyet ayrımcılığı algısının mesleği bırakma niyeti üzerinde pozitif etkisi vardır.

H3: Cinsiyet ayrımcılığı algısının meslek aşkı üzerinde negatif etkisi vardır.

Mesleğe giriş öncesi mesleğe ilişkin algılar, iş özelliklerinin mesleki bağlılık üzerinde olumlu etki oluşturur; böylece mesleğin henüz başında iken olumlu algılara sahip olunduğunda, mesleki bağlılık geliştirme eğilimi daha yüksek olabilir (Guerrero vd., 2017). Profesyonel olarak kendini işine adanmış çalışanların daha yüksek düzeyde iş tatmini, daha az stres ve mesleği bırakma niyetlerinin düşük olduğu görülmektedir. Böylece mesleklerine daha fazla bağlı olan çalışanların, bu bağı güçlü tutan meslek aşkı duygusuna sahip olduğu söylenebilir. Bu durum mesleği bırakma niyetini de zayıflatmakta ve mesleki bağlılıkları arttıkça kariyerleri de ilerlemektedir. Başka bir ifade ile meslek aşkı, mesleki bağlılıkla olumlu yönde ilişkiye sahip önemli bir içsel motivasyon olarak adlandırılabilir (Naeem, 2018). Farklı meslekleri temsil eden çalışanlar üzerine yapılan çalışmada, meslek aşkı ile örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında pozitif bir ilişki, işten ayrılma niyeti arasında ise negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Duffy vd., 2011). Meslek aşkı örgütsel bağlılık üzerinde etkili olan önemli bir faktördür (Lee ve Yang, 2016). Yapılan çalışmalar meslek aşkı ile mesleki bağlılık arasında olumlu yönde bir ilişki olduğunu doğrulamaktadır (Xie vd., 2016). Olumsuz bir kariyer geliştirme ortamında, güçlü bir meslek aşkına sahip olan öğrencilerin bu zorluklarla proaktif bir şekilde başa çıkma eğiliminde oldukları ve kariyer gelişimlerini tamamlayabildikleri görülmektedir. Bu da kariyer gelişimde meslek aşkının olumlu rolünü kanıtlamaktadır. Aynı zamanda bu durum kariyer uyumu yüksek olmayan veya alanlarında güçlü bir meslek aşkına sahip olmayan öğrenciler için önemli bilgiler sunmaktadır (Guo vd., 2014). Meslek aşkının mesleki bağlılık üzerindeki etkisinin araştırıldığı başka bir çalışmada meslek aşkının mesleki bağlılıkla olumlu yönde ilişkisi olduğu ortaya konmuştur. Çalışanların meslek aşkı varlığı ile işlerinde anlamlılık duygusu hissetmeye başlamasıyla mesleki bağlılık düzeyleri önemli bir artış olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla meslek aşkı mesleğe olan bağlılığı arttırabilecekken mesleği bırakma niyetini de düşürebileceği öne sürülmüştür (Naeem, 2018). Bu bilgilerden hareketle aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H4: Meslek aşkının mesleki bağlılık üzerinde pozitif etkisi vardır.

H5: Meslek aşkının mesleği bırakma niyeti üzerinde negatif etkisi vardır.

Sektörde kariyer yapmak istemeyen aşçılık programı öğrencilerinin bu düşüncelerinin temelinde cinsiyet ayrımcılığının da yer aldığı ifade edilmektedir (Üst Can ve Solmaz, 2021). Mutfak bölümünde çalışan kadınların cinsiyetlerinden dolayı ücret eşitsizliği, yükselmedeki engeller ve arka planda görevlendirilmeler gibi çeşitli ayrımcılıklara maruz kaldıkları (Kabil, 2022; Keskin ve Kızıllırmak, 2020) sektörde kadın aşçılara yönelik önyargıların olduğu, işe alımlarda ayrımcılık yapıldığı, yeteneklerine göre daha düşük işlerde çalıştırıldıkları (Çelik ve Akar Şahingöz, 2018) yapılan çalışmalarda ortaya çıkmıştır. Akoğlu vd. (2017) tarafından gastronomi ve mutfak sanatları öğrencilerinin sektörde çalışmaya yönelik bakış açılarını ölçen çalışmada öğrencilerin %53,8'inin gastronomi alanında çalışan kadınlara yönelik negatif tutum sergilendiğini belirtmişlerdir. Pratten (2003) 2000 yılı Michelin Rehberi'nde Paris'te yer alan ve yıldız verilen 100'den fazla restoranın hiçbirinde kıdemli kadın şef olmamasının cinsiyet ayrımcılığının göstergesi olduğunun öne sürüldüğünü belirtmiştir.

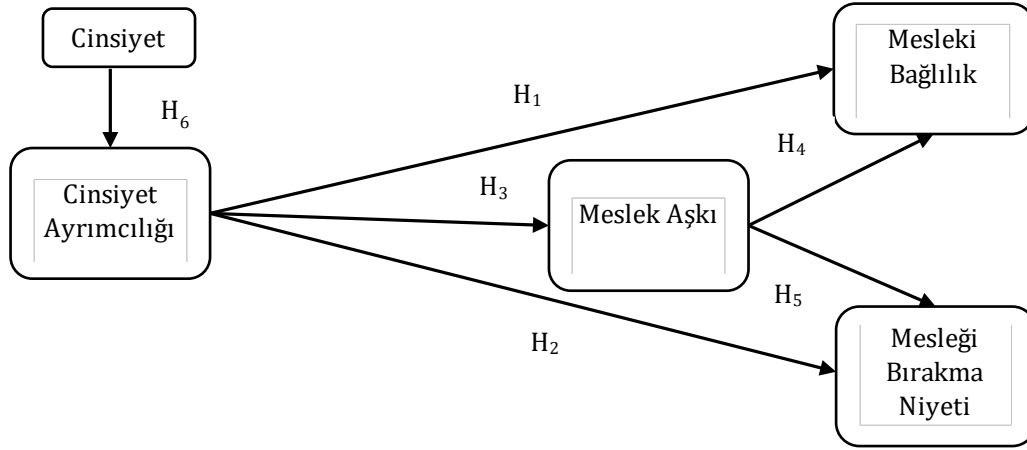
H6: Cinsiyet ayrımcılığı algısı cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir.

YÖNTEM

Bu araştırma, gastronomi ve aşçılık eğitimi alan üniversite öğrencilerinin cinsiyet ayrımcılığı algılarının meslek aşkı, mesleki bağlılık ve mesleği bırakma niyeti üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamaktadır. Bununla birlikte meslek aşkının mesleki bağlılık ve mesleği bırakma niyeti üzerindeki etkisi de analiz edilmiştir. Ayrıca öğrencilerin cinsiyetlerine göre algıladıkları cinsiyet ayrımcılığı arasında anlamlı farklılık olup olmadığı da test edilmiştir. Elde edilen bulguların karar vericilere, eğitimcilere ve mesleği icra edenlere olumsuz algıların ortadan kaldırılması ile birlikte olumlu algılar ile

gençleri bu alanda kariyer yapmaya motive ve teşvik etmek için atılabilecek adımlar konusunda katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Araştırma kapsamında analiz edilen değişkenlere ilişkin çalışmalarda artış olsa da tüm bu değişkenlerin birlikte ele alındığı çalışmaya rastlanılmamıştır. Cinsiyet ayrımcılığı, meslek aşkı, mesleki bağlılık ve mesleği bırakma niyetinin birlikte ele alındığı bu araştırma ile alana katkıda bulunulması amaçlanmıştır. Elde edilen bulguların gastronomi eğitiminin akademik yönü ile birlikte sektörel temelde mutfak çalışma alanlarına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Araştırmanın hipotezleri doğrultusunda geliştirilen model Şekil 1’de verilmiştir.

Şekil 1. Araştırma modeli



Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Türkiye’de üniversite düzeyinde gastronomi ve aşçılık (Gastronomi, Gastronomi ve Mutfak Sanatları, Mutfak Sanatları, Yiyecek İçecek İşletmeciliği, Aşçılık, Pastacılık ve Ekmekçilik) bölümlerinde öğrenim gören ve araştırmanın içeriği gereği sektör deneyimine sahip öğrenciler oluşturmaktadır. Yükseköğretim Kurulu tarafından hazırlanan 2021-2022 öğretim yılına ait öğrenim düzeyleri ve birimlere göre öğrenci sayıları istatistikleri incelendiğinde 21.001 lisans ve 17.003 önlisans düzeyinde olmak üzere toplam 38.004 öğrenci bulunmaktadır (Yükseköğretim Kurulu, 2022). Bu öğrencilerden sektör deneyimine sahip olan öğrenciler araştırma kapsamına dâhil edilmiştir. Bu nedenle anket formunda “Sektör deneyimine (staj veya çalışma) sahip misiniz?” sorusu yöneltilmiş ve sektör deneyimi olmayan öğrenciler araştırma kapsamından çıkarılmıştır. Araştırmada olasılık dışı örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi seçilmiş, gönüllülük ilkesi çerçevesinde ilgili bölümlerde öğrenim gören ve sektör deneyimine sahip öğrenciler örnekleme dâhil edilmiştir. Anket Kasım-Aralık 2022 tarihleri arasında çevrimiçi olarak uygulanmıştır. Eksik ve hatalı anketler çıkarılarak toplam 407 anket ile çalışma yürütülmüştür. Elde edilen örneklem büyüklüğü %5 hata payında ve %95 güven aralığında yeterlidir (Ural ve Kılıç, 2018). Araştırma için gerekli etik kurul izni Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi İnsan Araştırmaları Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu’ndan alınmıştır (toplantı tarihi: 22.11.2022, karar/sayı numarası: 11/09).

Araştırmaya katılan toplam 407 öğrencinin %59,7’si kadın, %40,3’ü erkek, %40,8’i 18-20, %49,9’u 21-23, %9,3’ü ise 24 ve üzeri yaş aralığında ve %78,4’ü turizm dışında bir liseden mezun olmuştur. Ayrıca %59,2’si lisans, %40,8’i önlisans düzeyinde öğrenim görmektedir.

Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Anket formunda, kişisel bilgi formu, cinsiyet ayrımcılığı, mesleki bağlılık, mesleği bırakma niyeti ve meslek aşkı varlığı algısını ölçmeye yönelik 4 farklı ölçek kullanılmıştır. 4 sorudan oluşan kişisel bilgi formuyla birlikte, Arlı (2013) tarafından geliştirilen 3 ifadeli cinsiyet ayrımcılığı ölçeği, Blau’nun (1985) kariyer bağlılığını temel olarak geliştirdiği 5 ifadeli mesleki bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Mesleği bırakma niyetinin ölçümünde ise, Weng ve McElroy’un (2012) çalışmalarında kullanılan 4 ifadeli ölçekten yararlanılmıştır. Mesleki bağlılık ve mesleği bırakma ölçeklerinin uyarlamasında ve kullanımında Arıkan Saltık vd. (2016) belirlediği ifadeler kullanılmıştır. Son olarak Dik vd. (2012) tarafından geliştirilen Uzunbacak vd. (2019)

tarafından uyarlanan meslek aşkı ölçeğinin 2 ifadeli meslek aşkı varlığı boyutu kullanılmıştır. Katılımcıların anket formunda yer alan ifadelere katılma düzeyleri 5'li likert ile (1=Kesinlikle katılmıyorum ile 5= Kesinlikle katılıyorum) derecelendirilmiştir.

Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında elde edilen 407 anketin istatistik analizlerinin gerçekleştirilmesi amacıyla SPSS 22 ve AMOS 23 programından yararlanılmıştır. Araştırmaya katılanlara ilişkin tanımlayıcı bilgiler, ölçeklere ilişkin açımlayıcı faktör analizi, hipotezlerin test edilmesi için korelasyon ve regresyon analizi SPSS 22 programı aracılığı ile gerçekleştirilmiştir. Ölçeklere ilişkin doğrulayıcı faktör analizi için ise AMOS 23 programından yararlanılmıştır. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için normallik testi yapılmıştır. Normallik testi için basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) değerlerine bakılmıştır. Verilerin basıklık değerleri -0,175 ile 1,605 arasında, çarpıklık değerleri ise -1,087 ile 0,454 arasında dağılım göstermiştir. Basıklık ve çarpıklık değerlerine bakıldığında verilerin normal dağılım gösterdikleri kabul edilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013).

BULGULAR

Geçerlilik ve Güvenilirlik

Araştırmada elde edilen verilerin geçerliliklerinin tespit edilmesi amacıyla açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Tablo 1'de araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin faktör analizine yer verilmiştir. Her bir ölçeğin açımlayıcı faktör analizinde KMO düzeyinin 0,5 ve üzerinde olduğu ve örneklem yeterliliğinin bulunduğu görülmektedir. Açımlayıcı faktör analizi sonucunda ölçeklerin her biri alanyazında belirtildiği gibi tek boyutta toplanmış, faktör yüklerinin yeterli olduğu ve açıkladıkları varyans oranlarının tek faktörlü yapılar için verilen referans aralığının üzerinde olduğu tespit edilmiştir (Büyüköztürk, 2010).

Tablo 1. Ölçeklere ilişkin faktör analizleri

Açımlayıcı Faktör Analizi						Doğrulayıcı Faktör Analizi			CR	AVE	α
Cinsiyet Ayrımcılığı (CA)	\bar{x}	s.s.	Faktör Yüğü	Öz Değer	Açıklanan Varyans	Std. Faktör Yüğü	t	p			
CA1	2,72	1,46	0,926	2,497	83,242	0,900	-	0,001	0,90	0,75	0,899
CA2	2,48	1,39	0,922			0,893	23,437	0,001			
CA3	2,97	1,44	0,889			0,805	20,449	0,001			
KMO Değeri: 0,742; Barlett testi: 766,913; df: 3; p: 0,000											
Mesleki Bağlılık (MB)	\bar{x}	s.s.	Faktör Yüğü	Öz Değer	Açıklanan Varyans	Std. Faktör Yüğü	t	p	CR	AVE	α
MB1*	3,65	1,22	0,838	3,119	62,379	0,800	-	0,001	0,85	0,53	0,848
MB2	3,67	1,12	0,732			0,682	14,418	0,001			
MB3*	3,83	1,16	0,748			0,655	13,817	0,001			
MB4	3,60	1,17	0,804			0,703	15,144	0,001			
MB5*	4,03	1,05	0,822			0,787	17,457	0,001			
KMO Değeri: 0,828; Barlett testi: 833,213; df: 10; p: 0,000											
Mesleği Bırakma Niyeti (MBN)	\bar{x}	s.s.	Faktör Yüğü	Öz Değer	Açıklanan Varyans	Std. Faktör Yüğü	t	p	CR	AVE	α
MBN1	2,17	1,09	0,734	2,558	64,706	0,885	-	0,001	0,83	0,57	0,798
MBN2	2,30	1,12	0,746			0,887	24,766	0,001			
MBN3	2,97	1,32	0,713			0,470	9,884	0,001			
MBN4*	1,92	0,98	0,756			0,688	16,187	0,001			
KMO Değeri: 0,745; Barlett testi: 702,254; df: 6; p: 0,000											

Meslek Aşkı (MAŞK)	\bar{x}	s.s.	Faktör Yüğü	Öz Değer	Açıklanan Varyans	Std. Faktör Yüğü	t	p	CR	AVE	α
MAŞK1	4,07	0,96	0,930	1,729	86,459	0,893	-	0,001	0,84	0,73	0,843
MAŞK2	4,01	0,92	0,930			0,816	16,869	0,001			

KMO Değeri: 0,500; Barlett testi: 306,865; df:1; p: 0,000

Uyum İyiliği Değerleri: $\chi^2/df=1,938$; RMSEA=0,048; SRMR= 0,037; CFI= 0,982; GFI=0,956; AGFI= 0,931

$p<0,01$ * Bu ifadelere ters kodlama işlemi yapılmıştır.

Doğrulatory faktör analizi sonuçlarına bakıldığında (Tablo 1), araştırma modeline ilişkin uyum indeksi değerlerinin iyi uyum değerleri aralığında olduğu tespit edilmiştir (Schermelleh-Engel vd., 2003). Araştırma değişkenlerine ilişkin yapı güvenilirliği ve geçerliliğini test etmek amacıyla birleşim güvenilirliği (CR) değerlerine yer verilmiştir. CR değerlerinin 0,70'in üzerinde olması nedeniyle faktörlerin güvenilirliğe sahip olduğu görülmektedir. $CR>AVE$, $AVE>0,50$ olması birleşim geçerliliğini göstermektedir (Hair vd., 2014). Ayrıca ölçeklere ilişkin α güvenilirlik katsayısının 0,70'in üzerinde olması da ölçeklerin güvenilir olduğunu göstermektedir (Kayış, 2010).

Hipotezlerin Test Edilmesi

Tablo 2'de değişkenlere ilişkin aritmetik ortalamalar ve korelasyon analizi sonuçları verilmiştir. Tablo incelendiğinde araştırmaya katılanların en yüksek düzeyde katılım gösterdikleri değişken meslek aşkı ($\bar{x}=4,04$) en düşük değişken ise mesleği bırakma niyeti ($\bar{x}= 2,34$) olduğu görülmektedir. Bu ortalamalar araştırmaya katılanların meslek aşkı düzeyinin yüksek, mesleği bırakma niyetinin ise düşük olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 2. Aritmetik ortalama, standart sapma ve korelasyon katsayıları

Değişkenler	\bar{x}	s.s.	CA	MB	MBN	MAŞK
CA	2,72	1,30	1			
MB	3,76	0,90	-0,279**	1		
MBN	2,34	0,90	0,277**	-0,794**	1	
MAŞK	4,04	0,87	-0,195**	0,667**	-0,569**	1

** $p<0,01$

Değişkenler arası ilişkiler incelendiğinde cinsiyet ayrımcılığı ile mesleki bağlılık ($r= -0,279$, $p<0,001$) ve meslek aşkı ($r= -0,195$, $p<0,001$) arasında anlamlı ve negatif, mesleği bırakma niyeti ile ($r= 0,277$, $p<0,001$) anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır. Meslek aşkı ile mesleki bağlılık arasında ($r= 0,667$, $p<0,001$) anlamlı ve pozitif, mesleği bırakma niyeti ($r= -0,569$, $p<0,001$) ile anlamlı ve negatif bir ilişki vardır. Korelasyon analizi sonucunda araştırma hipotezlerinin desteklendiği görülmektedir.

Cinsiyet ayrımcılığı algısının mesleki bağlılık üzerinde etkisinin varlığını test etmek için yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonucunda, cinsiyet ayrımcılığının mesleki bağlılık üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi olduğu ortaya çıkmıştır ($R^2=0,078$, $F=34,131$, $p=0,000$) (Tablo 3).

Tablo 3. Cinsiyet ayrımcılığı algısının mesleki bağlılık üzerindeki etkisine yönelik basit doğrusal regresyon analizi

	β	t	p
Cinsiyet Ayrımcılığı	-0,193	-5,842	0,000*
Model Özeti		$R^2=0,078$ $F=34,131$ $p=0,000$	

* $p<0,05$. Bağımlı Değişken: Mesleki Bağlılık

Mesleki bağlılıktaki azalmanın %7,8'i cinsiyet ayrımcılığı değişkeni tarafından açıklanmaktadır. Cinsiyet ayrımcılığı düzeyindeki 1 birimlik artışın mesleki bağlılık algısını -0,193 düzeyinde azaltacağı tespit edilmiştir. Bu bulgular doğrultusunda H1 kabul edilmiştir.

Tablo 4. Cinsiyet ayrımcılığı algısının mesleği bırakma niyeti üzerindeki etkisine yönelik basit doğrusal regresyon analizi

	β	t	p
--	---------	---	---

Cinsiyet Ayrımcılığı	0,190	5,797	0,000*
Model Özeti	R ² =0,077 F=33,600 p=0,000		

*p< 0,05. Bağımlı Değişken: Mesleği Bırakma Niyeti

Tablo 4'te cinsiyet ayrımcılığı algısının mesleği bırakma niyeti üzerinde etkisinin varlığını test etmek üzere yapılan basit doğrusal regresyon analizi verilmiştir. Cinsiyet ayrımcılığının mesleği bırakma niyeti üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğu tespit edilmiştir (R²=0,077, F=33,600, p=0,000). Mesleği bırakma niyetindeki artışın %7,7'si cinsiyet ayrımcılığı tarafından açıklanmaktadır. Cinsiyet ayrımcılığı düzeyindeki 1 birimlik artışın mesleği bırakma niyetini 0,190 düzeyinde arttıracığı tespit edilmiştir. Bu bulgular neticesinde H2 kabul edilmiştir.

Tablo 5. Cinsiyet ayrımcılığı algısının meslek aşkı üzerindeki etkisine yönelik basit doğrusal regresyon analizi

	β	t	p
Cinsiyet Ayrımcılığı	-0,131	-3,995	0,000*
Model Özeti	R ² =0,038 F=15,958 p=0,000		

*p< 0,05. Bağımlı Değişken: Meslek Aşkı

Cinsiyet ayrımcılığı algısının meslek aşkı üzerinde etkisini test etmek için yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonucunda (Tablo 5), cinsiyet ayrımcılığının meslek aşkı üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisinin olduğu saptanmıştır (R²=0,038, F=15,958, p=0,000). Meslek aşkı düzeyindeki azalmanın %3,8'i cinsiyet ayrımcılığı tarafından açıklanmaktadır. Cinsiyet ayrımcılığı düzeyindeki 1 birimlik artış meslek aşkını -0,131 düzeyinde azaltmaktadır. Bu bulgular sonucunda H3 kabul edilmiştir.

Tablo 6. Meslek aşkının mesleki bağlılık üzerindeki etkisine yönelik basit doğrusal regresyon analizi

	β	t	p
Meslek Aşkı	0,688	18,019	0,000*
Model Özeti	R ² =0,445 F=324,691 p=0,000		

*p< 0,05. Bağımlı Değişken: Mesleki Bağlılık

Meslek aşkının mesleki bağlılık üzerindeki etkisinin varlığını test etmek üzere yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonucunda (Tablo 6), meslek aşkının mesleki bağlılık üzerinde anlamlı ve pozitif etkisinin olduğu görülmektedir (R²=0,445, F=324,691, p=0,000). Mesleki bağlılıktaki artışın %44,5'i meslek aşkı tarafından açıklanmaktadır. Meslek aşkındaki 1 birimlik artış mesleki bağlılık düzeyini 0,688 arttıracaktır. Bu bulgular sonucunda H4 kabul edilmiştir.

Meslek aşkının mesleği bırakma niyeti üzerindeki etkisini test etmek üzere yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonucunda (Tablo 7), meslek aşkının mesleği bırakma niyeti üzerinde anlamlı ve negatif etkisinin olduğu tespit edilmiştir (R²=0,324, F=194,344, p=0,000). Mesleği bırakma niyeti düzeyindeki azalmanın %32,4'ü meslek aşkı tarafından açıklanmaktadır.

Tablo 7. Meslek aşkının mesleği bırakma niyeti üzerindeki etkisine yönelik basit doğrusal regresyon analizi

	β	t	p
Meslek Aşkı	-0,584	-13,941	0,000*
Model Özeti	R ² =0,324 F=194,344 p=0,000		

*p< 0,05. Bağımlı Değişken: Mesleği Bırakma Niyeti

Meslek aşkındaki 1 birimlik artış mesleği bırakma niyeti düzeyini -0,584 azaltacaktır. Bu bulgular sonucunda H5 kabul edilmiştir.

Tablo 8'de cinsiyet ayrımcılığı algısının cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin t-testi sonuçları verilmiştir.

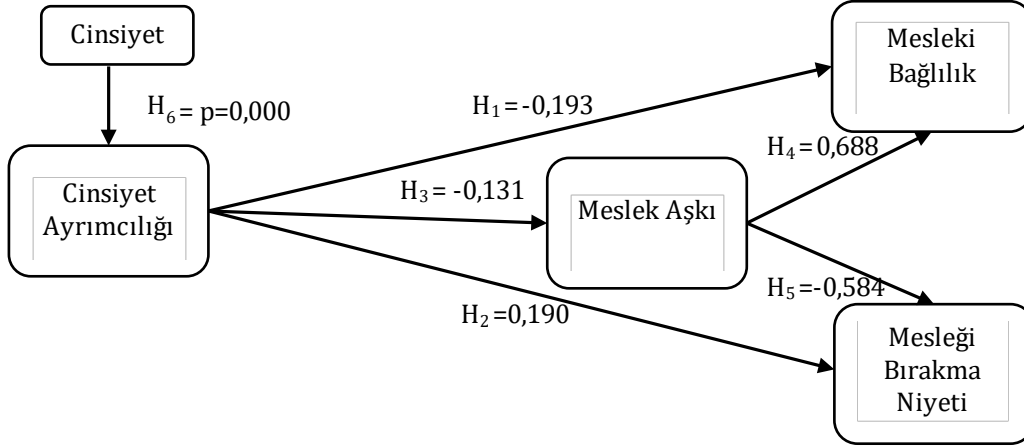
Tablo 8. Cinsiyete göre cinsiyet ayrımcılığı algısına ilişkin t-testi sonuçları

	Cinsiyet	n	\bar{x}	s.s.	t	p
Cinsiyet Ayrımcılığı	Kadın	243	3,25	1,22	11,729	0,000*

*p< 0,05.

Tablo 8 incelendiğinde cinsiyet ayrımcılığı algısının cinsiyete göre farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır (t= 11,729; p<0,05). Buna göre kadınlar cinsiyet ayrımcılığı algısı erkeklere göre daha yüksek düzeydedir. Bu bulgular sonucunda H6 kabul edilmiştir.

Şekil 2. Araştırma modeli sonuçları



Elde edilen sonuçlar doğrultusunda araştırma modeli Şekil 2’de verilmiştir. Araştırmada öne sürülen tüm hipotezler desteklenmiştir.

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Meslek hayatında kadın çalışanlar erkek çalışanlara kıyasla daha farklı sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Bu sorunların temelinde toplumsal ve kültürel çevredeki cinsiyetçi tutum ve davranışlar, mesleki eğitim ve iş bulma süreçlerinde karşılaşılan kurumsal engeller bulunmaktadır. Cinsiyet ayrımcılığı sadece mevcut çalışanlar arasındaki eşitsizlikler olarak görülmemeli, meslek hayatında karşılaşılan olumsuz tutum ve davranışlar neticesinde küskün, çalışabilecek durumdayken, kendi iradesiyle dışarda kalmayı tercih eden pek çok kadın bulunduğu unutulmamalıdır (Çelik Uğuz ve Topbaş, 2016). Cinsiyete dayalı kayırmalar çalışma ortamını bozmakta ve çalışanların işlerinden ayrılmasına yol açmaktadır (Türker, 1997).

Bu araştırma kapsamında ele alınan cinsiyet ayrımcılığı algısı mesleki bağlılığı ve meslek aşkını azaltırken, mesleği bırakma niyetini de arttırmaktadır. Çelik ve Akar Şahingöz (2018) mutfakta cinsiyete dayalı rollerin, kadın çalışanların kariyerleri açısından negatif durumlara neden olduğunu belirtmektedir. Ayrıca Suadicanı vd. (2013) ve de Oliveira vd. (2017) çalışma ortamındaki psikososyal iş kalitesinin iyi olmasının mesleki bağlılığı ve bırakma niyeti açısından önemli olduğunu vurgulamaktadır. Başka bir araştırma sonucuna göre kadın çalışanlar profesyonel mutfaklarda genellikle tercih edilmemektedir. Bunun sebepleri arasında kadınların işin yapısına uygun olmamaları, tecrübe eksikliği, mesai ve izin sorunları, mutfaklardaki erkek egemen ortam, kadınların duygusal olmaları, toplumsal cinsiyet rolleri ve kariyer hedeflerinin olmaması ile ilgili durumlar bulunmaktadır (Dağaşan, 2021). Ayrıca cinsiyet bağlılık ilişkisinde, çalışanların örgütsel bağlılığı yöneticilerin sergilemiş olduğu liderlik tarzıyla da yakından ilgilidir. Nitekim Dedeoğlu vd. (2016) kadınların örgütsel bağlılıklarında etik liderliğin erkeklere göre daha önemli bir faktör olduğunu belirtmektedir.

İnsan hayatındaki en önemli kararlardan ve seçimlerden biri meslekle ilgilidir. Hayatın büyük bir bölümünü geçirecekleri çalışma ortamı insanların mutlu ve mutsuz olmasına etki edecektir. Ancak herkesin istediği, sevdiği ve yapmaktan zevk aldığı mesleklere yerleşmesi veya bunu sürdürebilmesi oldukça zordur. Tuzcuoğlu (1994) her insanın gelecekteki mesleğiyle ilgili çocukluk çağından başlayarak planlar yaptığını ve kararlar aldığını belirtmektedir. Ancak sonuç itibarıyla birçok kişi istediği mesleğe sahip olamamakta ve tesadüfen meslek seçimini gerçekleştirmektedir.

Meslek bağlılığının çalışanın kendisine, örgütsel bağlılığın ise örgüte ilişkin özellikleri vardır. Mesleki bağlılık çalışanın kendi memnuniyetini ilgilendiren bir durum olduğundan bu bağlılığa yönelik çalışmalar yapılmalıdır. Sonuçta mesleki bağlılığı yüksek olan çalışanların örgüte de katkıları fazla olacaktır (Dolu, 2011'den aktaran, Çaylıkoca, 2017). Dolayısıyla mesleki bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanlar örgütün hedef ve amaçlarına ulaşması için ekstra çaba göstermektedir (Louis, 1998). Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların örgütle özdeşleşmesi daha fazla olumlu sonucu ortaya çıkaracaktır (Akçay ve Çalık, 2019). Ancak örgütsel bağlılığı düşük olup mesleki bağlılığı yüksek olan çalışanların örgütten ayrılma niyetleri de artabilmektedir (Çaylıkoca, 2017).

İnsanların sevdikleri işi yaptıklarında iş ve yaşam kalitelerinin de artması beklenen bir durumdur. İşine ve mesleğine âşık/tutkun kişilerin meslek bağlılığı da yüksek olurken, mesleği bırakma niyeti de düşük olacaktır. Nitekim bu araştırma sonucunda da böyle bir sonuçla karşılaşılmıştır. Bu sonuç alanyazındaki pek çok araştırma sonucuyula örtüşmektedir. Duffy vd. (2011) meslek aşkının kariyer bağlılığı, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetiyle ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Duffy vd. (2012) kariyer bağlılığı, işin anlamı ve iş tatminiyle ilişkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Mesleğe ilişkin bakış açısının mesleğe bağlanmada önemli olması (Guerrero vd., 2017) ve meslek aşkının meslek bağlılığına pozitif katkı sunan içsel motivasyon unsurlarından olması (Naeem, 2018) nedeniyle meslek aşkına sahip kişilerin mesleği bırakma niyetinin düşük olması muhtemeldir. Araştırmadan elde edilen son bulguya göre kadınların cinsiyet ayrımcılığını daha yüksek düzeyde hissettikleri söylenebilir. Bu sonuç alanyazındaki pek çok çalışmayla benzerlik göstermektedir (Çelik ve Akar Şahingöz, 2018; Üst Can ve Solmaz, 2021; Kabil, 2022).

Elde edilen bulgular doğrultusunda bazı öneriler sunulabilir. Örneğin mutfak içerisinde kadın aşçıların daha fazla yer bulmalarını sağlayacak düzenlemeler, teşvik ve yaptırımlar uygulanabilir. Özellikle çalışma saatleri düzenlemeleri ile iş-aile çatışmasının önüne geçebilecek, ön planda çalışmaları sağlanarak tatmin duygusu sağlayacak, ücret eşitliği ile ekonomik teşvik elde edecek uygulamalar gerçekleştirilebilir. İşe alım süreçlerinde kadın erkek ayrımcılığı konularında daha hassas davranılabilir. Ayrıca aşçılık eğitimi alan öğrencilere, eğitimleri süresince bu konularda bilinçlendirici mesleki eğitim verilebilir.

Meslek bağlılığı güçlü bireyleri işe almak iş performansını yükseltirken bireyin iş-yaşam kalitesini arttıracaktır. İyi meslek eğitimi almış ve meslek farkındalığı yüksek bireylerin işe alınması ve mevcut çalışanların elde tutulması işletme yöneticilerine önerilmektedir. Bireylerin bilinçli meslek tercihinde bulunması ve kişi-meslek-örgüt uyumunun sağlanması da önemlidir. Mesleğe ilişkin farkındalığın artırılmasında aşçılık eğitimi veren üniversitelerin ve diğer eğitim kurumlarının doğru bilgilendirme yapımları ve medyadaki görünürlük faaliyetlerinin artırılmasına yönelik çalışmalar yapılması gerekmektedir. Aşçılık mesleği doğru bir şekilde özendirilmelidir. Meslek tercihinde rol oynayan faktörler değerlendirilmelidir. Doğal olarak meslek bağlılığını, aşkını ve bırakma niyetini etkileyen unsurlar sadece bireyle veya örgütle ilişkili değildir. Ancak sektörün bireye göre mesleğe sahip çıkması bireyden daha fazla gereklidir. Mesleki örgütlenmeler de burada önemli bir paydaştır. Ayrıca makro düzeyde ulusal ve uluslararası düzeyde devlet plan ve politikaları, genel ekonomik durum, işsizlik ve nüfus, sosyal politikalar meslekleri etkilemektedir.

Bu araştırma 2022-2023 eğitim öğretim yılında üniversite düzeyinde gastronomi ve aşçılık eğitimi alan ve ankete katılan öğrenciler, ele alınan ve analiz edilen değişkenlere ait ölçeklerden elde edilen veriler ile sınırlıdır. Ayrıca mesleki bağlılık, mesleği bırakma niyeti ve meslek aşkı cinsiyet ayrımcılığı algısı ile ilişkilendirilmiştir. Meslek aşkı, mesleki bağlılık ve mesleği bırakma niyetini etkileyebilecek diğer değişkenler araştırma kapsamına dâhil edilmemiştir. Gelecek araştırmalarda ilgili değişkenler liderlik, örgütsel bağlılık, örgüt kültürü, performans ve iş tatmini gibi örgütsel değişkenler, kişilik, stres, tükenmişlik ve yaşam tatmini gibi bireysel değişkenler ile ele alınabilir.

KAYNAKÇA

Arıkan Saltık, I., Avcı, U. & Kaya, U. (2016). Mesleki bağlılık ve mesleği bırakma niyeti üzerinde etken faktörler olarak birey-meslek uyumu ve mesleğin sosyal statüsü: Turizm sektöründe görgül bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(3), 42-63. DOI:10.20491/isarder.2016.189

Akçay, C. & Çalık, C. (2019). Eğitim örgütlerinde mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın öğretmenlerin tükenmişlikleri üzerindeki etkisi. *Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi*, 6(37), 1415-1433. <https://doi.org/10.26450/jshsr.1223>

Akgöz, E. & Samatova, G.. (2020). Turizm sektöründe mesleki algı ile mesleki bağlılık arasındaki ilişkinin demografik özelliklere göre incelenmesi. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(17), 5-13.

Akoğlu, A., Cansızoğlu, S., Orhan, N., & Yaman, Z. Ö. (2017). Gastronomi ve mutfak sanatları eğitimi alan öğrencilerin sektörde çalışmaya yönelik bakış açıları. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 5(2), 146-159. DOI: 10.21325/jotags.2017.74

Albors-Garrigos, J., Haddaji, M. & Garcia-Segovia, P. (2020). Gender discrimination in haute cuisine: A systematic literature and media analysis. *International Journal of Hospitality Management*, 89, 102569. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102569>

Alparslan, A. M., Çetinkaya Bozkurt, Ö. & Özgöz, A. (2015). İşletmelerde cinsiyet ayrımcılığı ve kadın çalışanların sorunları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 66-81.

Alptekin, D. (2014). Çelişik duygularda toplumsal cinsiyet ayrımcılığı sorgusu: Üniversite gençliğinin cinsiyet algısına dair bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (32), 203-211.

Arılı, E. (2013). Deniz turizm sektöründe algılanan cinsiyet ayrımcılığı ve cinsiyet önyargısı: karamürsel meslek yüksekokulu öğrencileri üzerine bir araştırma. *Çalışma ve Toplum*, 3, 283-302.

Baysal, A. C. & Paksoy, M. (1999). Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelemesinde Meyer-Allen Modeli. *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(1), 7-15.

Benligiray, S. & Sönmez, H. (2011). Hemşirelerin mesleki bağlılıkları ile diğer bağlılık formları arasındaki ilişki: Örgüte bağlılık, işe bağlılık ve aileye bağlılık. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 18(1), 28-40.

Blau, G. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58, 277-288. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1985.tb00201.x>

Blau, G. (2003). Testing for a four-dimensional structure of occupational commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 469-488. <https://doi.org/10.1348/096317903322591596>

Büyükoztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. (11. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.

Büyükyılmaz, O., Vargün, H., & Uygurtürk, H. (2020). Muhasebe meslek mensuplarının mesleği bırakma niyeti üzerinde iş stresinin etkisi: Kariyer memnuniyetinin düzenleyici rolü. *Muhasebe ve Denetime Bakış*, 20(61), 105-124.

Ciftcioglu, A. (2011). Investigating occupational commitment and turnover intention relationship with burnout syndrome. *Business and Economics Research Journal*, 2(3), 109-119.

Çaylıkoca, A. (2017). Örgütsel bağlılığın mesleki bağlılık üzerine etkisi: Konaklama işletmelerinde bir araştırma. *Uluslararası Global Turizm Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 1-17

Çelik, A. & Altıntaş, V. (2017). İşgören bulma ve seçiminde cinsiyet ayrımcılığının etkisi: İzmir'deki A grubu seyahat acentalarına yönelik bir araştırma. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 14(1), 90-107. <https://doi.org/10.24010/soid.303718>

Çelik, M. & Akar Şahingöz, S. (2018). İş yaşamında cinsiyet ayrımcılığı: Kadın aşçılar örneği. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 6(Special Issue 3), 370-383. Doi: 10.21325/jotags.2018.261

Çelik Uğuz, S. & Topbaş, F. (2016). Turizmde kadın istihdamı ve ücret ayrımcılığı: Karşılaştırmalı bir analiz. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 27(1), 62-78. Doi: 10.17123/atad.vol27iss10004

Dağaşan, G. (2021). Kadın çalışanların otel mutfaklarında istihdam edilememe nedenleri. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 5(1): 571-592. DOI: 10.26677/TR1010.2021.68

Dalkıranoglu, T. & Çetinel, F. G. (2008). Konaklama işletmelerinde kadın ve erkek yöneticilerin cinsiyet ayrımcılığına karşı tutumlarının karşılaştırılması. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (20), 277-298

de Oliveira, D. R., Griep, R. H., Portela, L. F., & Rotenberg, L. (2017). Intention to leave profession, psychosocial environment and self-rated health among registered nurses from large hospitals in Brazil: A cross-sectional study. *BMC Health Services Research*, 17(21), 1-10. doi: 10.1186/s12913-016-1949-6

Dedeoğlu, B. B., Çelik, S., İnanır, A., & Altay, H. (2016). Etik liderlik, örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkide: Cinsiyet ve çalışma süresinin farklılaştırıcı (moderate) rolü. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14(4), 45-70. <http://dx.doi.org/10.11611/yead.282215>

Demir, M. (2011). İş yaşamında ayrımcılık: Turizm sektörü örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(1), 760-784.

Demiral, Ö. (2017). Örgütlerde mesleki eğitim/öğretim faaliyetlerinin çalışanların terk etme eğilimine etkisi: Türkiye'deki uygulamalar üzerine bir anket araştırması. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 16(4), 1014-1029. DOI: 10.21547/jss.345605

Dik, B. J., Eldridge, B. M., Steger, M. F. & Duffy, R. D. (2012). Development and validation of the calling and vocation questionnaire (CVQ) and brief calling scale (BCS). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 242-263. <https://doi.org/10.1177/1069072711434410>

Duffy, R. D. & Dik, B. J. (2013). Research on calling: What have we learned and where are we going? *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 428-436. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.006>

Duffy, R. D., Dik, B. J. & Steger, M. F. (2011). Calling and work-related outcomes: Career commitment as a mediator. *Journal of Vocational Behavior*, 78(2), 210-218. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.09.013>

Duffy, R. D., Bott, E. M., Allan, B. A., Torrey, C. L. & Dik, B. J. (2012). Perceiving a calling, living a calling, and job satisfaction: testing a moderated, multiple mediator model. *Journal of Counseling Psychology*, 59(1), 50-59. Doi: 10.1037/a0026129

Erhan, T., Akçakanat, T., Uzunbacak, H. H. & Yıldırım, A. (2019). Meslek aşkı (calling) ölçeği Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 5(1), 167-188. <https://doi.org/10.29131/uiibd.569991>

Hair, J., Black, W., Babin, B. & Anderson, R. (2014). *Multivariate data analysis*. (7. Baskı), Pearson New International Edition.

Gökdemir, S. & Hacıoğlu, N. (2018). Turist rehberlerinde tükenmişlik ve meslekten ayrılma niyeti. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(39), 511-541. <https://doi.org/10.31795/baunsobed.437800>

Guerrero, S., Chênevert, D., & Kilroy, S. (2017). New graduate nurses' professional commitment: Antecedents and outcomes. *Journal of Nursing Scholarship*, 49(5), 572-579. Doi: 10.1111/jnu.12323

Guo, Y., Guan, Y., Yang, X., Xu, J., Zhou, X., She, Z., Jiang, P., Wang, Y., Pan, J., Deng, Y., Han, Z. & Fu, M. (2014). Career adaptability, calling and the professional competence of social work students in China: A career construction perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 394-402. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.09.001>

Güzel, E. (2014). Toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık ve medyanın rolü. *Global Media Journal: TR Edition*, 4(8), 185-199.

Jasiński, A. M. & Derbis, R. (2022). Work stressors and intention to leave the current workplace and profession: the mediating role of negative affect at work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(21), 13992. Doi: 10.3390/ijerph192113992.

Kabil, E. N. (2022). Toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin kadınların motivasyon ve verimliliği üzerindeki rolü: Mutfak departmanı çalışanları üzerine bir araştırma. *Journal of New Tourism Trends*, 3(1), 70-85.

Kakşa, D. (2022). *Mutfak çalışanı kadınlara yönelik ön yargılar ve cinsiyet ayrımcılığı*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü), İstanbul.

Kartal, M. & Çoban, O. (2018). Emek piyasasında kadın çalışanlara yönelik cinsiyet ayrımcılığı: Kahramanmaraş tekstil sektörü örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (39), 67-81.

Kayış, A. (2010). *Güvenilirlik analizi*. İçinde SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri, 401-419, (Ed. Şeref Kalaycı), 5. Baskı, Asil Yayın Dağıtım, Ankara.

Keskin, E., & Kızılırmak, İ. (2020). Mutfak departmanında çalışan kadınlar: cinsiyet ayrımcılığı üzerine bir araştırma. *Journal of International Social Research*, 13(69), 1210-1218. <http://dx.doi.org/10.17719/jisr.2020.4034>

Lee, K., Carswell, J. J. & Allen, N. J. (2000). A meta-analytic review of occupational commitment: Relations with person-and work-related variables. *Journal of applied psychology*, 85(5), 799-811. DOI: 10.1037/0021-9010.85.5.799

Lee, A. Y. P. & Yang, F. R. (2016). The relationship between calling and commitment: A moderated mediation model. In *Interdisciplinary Integration Management Seminar* 4(7), 55-62.

Li, J., Han, X., Qi, J. & He, X. (2021). Managing one's career: The joint effects of job autonomy, supervisor support, and calling. *Journal of Career Development*, 48(6), 973-986. <https://doi.org/10.1177/0894845320906464>

Louis, K. S. (1998). Effects of teacher quality of work life in secondary schools on commitment and sense of efficacy. *School Effectiveness and School Improvement*, 9(1), 1-27, DOI: 10.1080/0924345980090101

Morrow, P. C. & Wirth, R. E. (1989). Work commitment among salaried professionals. *Journal of Vocational Behavior*, 34(1), 40-56. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(89\)90063-8](https://doi.org/10.1016/0001-8791(89)90063-8)

Manap Davras, G. & Davras, G. (2015). Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü öğrencilerinin turizm sektöründe cinsiyet ayrımcılığıyla ilgili düşünceleri. *Journal of Tourism Theory and Research*, 1(2), 86-96. Doi: 10.24288/jttr.202826

Naeem, H. B. (2018). Calling leads to professional commitment: Examining the role of Meaningfulness at Work as Mediator and Organizational Instrumentality as Moderator (Master dissertation, Capital University Of Science and Technology), Islamabad.

Oğan, Y. (2022). Aşçılık öğrencilerinin mesleki beklentileri üzerine bir inceleme. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(4), 1621-1632.

Oran, E. (2023). *Türk film endüstrisinde toplumsal cinsiyet ayrımcılığı: Film setleri üzerine bir alan araştırması*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü), Edirne.

Ozelik-Bozkurt, H. & Bayram, A. T. (2020). İş güvencesizliği, çalışma koşulları ve mesleki sosyal statünün mesleği bırakma niyeti üzerine etkisi. *Business and Economics Research Journal*, 11(3), 891-905. Doi: 10.20409/berj.2020.288

Ögül, T. & Süral Özer, P. (2023). Akademisyenlerin meslek aşkı ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolü. *İşletme Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 31-51.

Ponton, R., Brown, T., McDonnell, B., Clark, C., Pepe, J., & Deykerhoff, M. (2014). Vocational perception: A mixed-method investigation of calling. *The Psychologist-Manager Journal*, 17(3), 182-204. <https://doi.org/10.1037/mgr0000019>

Pratten, J. D. (2003). The training and retention of chefs. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 15(4), 237-242. <https://doi.org/10.1108/09596110310475702>

Ramamurthi, K., Vakilbashi, A., Rashid, S. Z. A., Mokhber, M., & Basiruddin, R. (2016). Impact of job stressors factors on employees' intention to leave mediated by job engagement and dispositional factors. *International Review of Management and Marketing*, 6(3), 528-531.

Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.

Suadicanı, P., Bonde, J. P., Olesen, K., & Gyntelberg, F. (2013). Job satisfaction and intention to quit the job. *Occupational Medicine*, 63(2), 96-102. Doi: 10.1093/occmed/kqs233

Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. (6th Edition). United States: Pearson Education.

Tak, B., Çiftçioğlu, B. A., Özçakır, A. & Divleli, A. (2009). Mesleki bağlılığın bireylerin mesleklerine ve çalıştıkları örgüte ilişkin tutumlarını nasıl etkilediğini anlamaya yönelik bir alan araştırması. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 11(4), 89-102, Doi: 10.4026/1303-2860.2009.0120.x

Tuzcuoğlu, S. (1994). Meslek seçimi ve önemi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6, 265-280

Türker, N. (1997). Konaklama işletmelerinde cinsel taciz ve cinsiyet ayırımı. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 74-76.

Ural, A. & Kılıç, İ. (2018). *Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi*. (5. Baskı), Ankara: Detay Yayıncılık.

Uzunbacak, H.H., Akçakanat, T. & Erhan, T. (2019). Meslek aşkı ve mutluluk ilişkisi: İşin anlamının rolü. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 7(19), 294-317. <https://doi.org/10.33692/avrasyad.628307>

Üst Can, Ç. & Solmaz, C. (2021). Aşçılık programı öğrencilerinin mesleklerine yönelik metafor algıları ve mutfak departmanında kariyere yönelik düşünceleri. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 9 (2), 810-834. Doi:10.21325/jotags.2021.817

Weng, Q. & McElroy, J. C. (2012). Organizational career growth, affective occupational commitment and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 80 (2), 256-265. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.014>

Yaldız, B. & Çarıkçı, İ. H. (2022). Meslek aşkı ve iş performansı ilişkisi sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27(4), 603-619.

Yıldız, S., Göktaş, L. S., Habil, T. & İstanbullu Dinçer, F. (2019). Turizm meslek lisesi öğrencilerinin demografik değişkenlerine göre mesleki bağlılık düzeylerinin incelenmesi. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 1-12. DOI: 10.26677/tutad.2019.43

Yükseköğretim Kurulu. (2022). Öğrenci Sayıları. Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi: <https://istatistik.yok.gov.tr/> , Erişim tarihi: 10.10.2022

Xie, B., Xia, M., Xin, X., & Zhou, W. (2016). Linking calling to work engagement and subjective career success: The perspective of career construction theory. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 70-78. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.011>