

**İSTANBUL/BEYOĞLU-TAKSİM BÖLGESİNDEKİ 4-5 YILDIZLI
OTEL MUTFAK PERSONELİNİN ÇELİŞKİ DUYGULU
CİNSİYETİÇİLİK DÜZEYLERİ İLE KADIN ÇALIŞANLARA
YÖNELİK TUTUMLARI İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ**

Oğuz DİKER

Yrd. Doç. Dr. , Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Turizm Fakültesi /TÜRKİYE, E-mail:
oguzdiker@comu.edu.tr

Oğuz TAŞPINAR

Yrd. Doç. Dr. , Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Turizm Fakültesi/TÜRKİYE, E-mail:
oguztaspinar@comu.edu.tr

Yasin SOYLU

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Ayvacık Meslek Yüksekokulu/TÜRKİYE, E-mail:
yasinsoylu@comu.edu.tr

ÖZET

Kadın çalışanlar istihdamın önemli parçalarıdır. İş dünyası, sosyal hayat ve teknolojik değişimler kadın çalışanların sayısını arttırmıştır. Kadın çalışanlar çalışma yaşamlarında birçok sorunla karşı karşıyadır. Bunlardan en önemlisi ise olumsuz tutumlardır. Yapılan araştırmalar göstermektedir ki, kadın çalışanlara yönelik olumsuz tutumların temel nedenlerinden birisi cinsiyetçiliktir. Cinsiyetçi davranışların temelinde toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin ve özel bir türü olan çelişik duygulu davranışların bulunduğu araştırmalar sonucunda elde diğer bir bilgidir. Bu çalışmanın amacı kadına karşı olumsuz tutumlar ile çelişik duygulu cinsiyetçilik ilişkisinin araştırılmasıdır. Çalışma kapsamında İstanbul Beyoğlu- Taksim bölgesindeki 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinin mutfak departmanlarında 117 çalışan üzerinde araştırma yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre personelin

kadın çalışanlara karşı olumsuz tutumları ile çelişik duygulu cinsiyetçilikleri arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca çalışanlara karşı olumsuz tutum ile çelişik duygulu cinsiyetçilik düzeylerinin demografik faktörlere göre değişiklik gösterdiği elde edilen bir diğer sonuçtur.

Anahtar Kelimeler: Kadın Çalışanlar, Tutum, Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik, Mutfak Personeli

JEL Kodları: Z32, Z31, M54

EVALUATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN AMBIVALENT SEXISM LEVELS AND ATTITUDES TOWARD WOMEN EMPLOYEES OF KITCHEN STAFF OF THE 4-5 STARS HOTELS IN İSTANBUL/BEYOĞLU-TAKSİ REGION

ABSTRACT

Women constitute an essential part of employees comprise important part of men power resources. The number of women in the labor force has been increasing with effect of improvements and changes on work life conditions, social life and technology. There are several issues and problems that women face at work place. Negative attitudes toward women are one those problems. According to researches results gender inequality and gender based behavior that are main reasons of negative attitudes. In addition according to results, gender based behaviors are caused by ambivalent sexism as custom type of gender discrimination in the community. The current study examines relationship between negative attitudes toward women and ambivalent sexism. The questionnaire was applied to 117 kitchen staff, working in four and five star hotels in Beyoğlu-Taksim region in Istanbul. According to results significant positive correlation between negative attitudes toward women and ambivalent sexism were determined. In addition negative attitudes toward women and levels of ambivalent sexism have a significant difference according to demographic characteristics of participants.

Key Words: Women Employee, Attitudes, Ambivalent Sexism, Kitchen Staff

Jel Codes: Z32, Z31, M54

1. GİRİŞ

Sanayi devrimini takip eden süre zarfında çalışma yaşamındaki teknolojik gelişmeler ile iş gücü profili oldukça değişmiştir. Erkek egemen iş yaşamında, sosyal ve ekonomik çevrede yaşanan değişimlerin ardından kadın çalışanlar da istihdamın önemli bir parçası haline getirmiştir. 1950'li yıllarda ABD, Almanya, Avustralya, Fransa, İngiltere, İsveç ve Rusya gibi büyük ekonomiye sahip ülkelerde istihdamın yaklaşık %37'sini, 1970'lerde %41'ini ve 1980'lerde %42'sini kadın çalışanlar oluşturmuştur (Greenstein, 1990: 658). Diğer yandan bu dönemde batılı ülkelerde, erkek girişimcilere kıyasla kadın girişimcilerin oranının hızla yükseldiği gözlemlenmiştir (Soysal, 2010: 89). 1990 ve 2000'li yıllarda da kadın iş gücünün dünya istihdamındaki payı artarken 2016 yılına gelindiğinde ise Avrupa Birliği verilerine göre Birliğe üye 30 ülkedeki toplam yetişkin kadın nüfusunun %65,5'i çalışır hale gelmiştir (EU, 2017:9).

Kadın çalışanların iş hayatına girişini ve ivmesini hızlandıran ekonomik koşullarda, teknolojiye ve sosyal talep üzerinde birçok değişim meydana gelmiştir. Bunların başlıcaları;

(1) Dünya genelinde, kadınları iş hayatlarında koruyucu ve destekleyici yasa ve uygulamaların meydana gelmesi, (2) demografik etkenler, (3) çalışma biçimlerindeki standartların dışına çıkılması, (4) ekonomik sıkıntılar ve geçim zorluğu, (5) çocuk bakımı ve dolaylı hizmetlerindeki iyileşmeler şeklinde sıralanabilir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 199). İstihdamın bu yönlü değişimi, kadın çalışanların sosyal yaşamda kendine çizilen rol ile kişisel yaşamlarının yükümlülüklerini yerine getirirken tıpkı erkekler gibi kariyerlerini geliştirmeleri yönünde baskıyı içeren bir senaryonun çizilmesine neden olmuştur (Delina ve Raya, 2013: 274). Çalışma hayatında aktif rol alan kadın birçok sorun ve baskı ile yüzleşmek zorunda kalmıştır. Kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlar; aile baskısı, toplum baskısı, ön yargı, olumsuz bakış şeklinde toplumsal sorunlar (Hedges ve Barnett, 1972: 9) ve iş aile çatışması, iş baskısı, yoğun çalışma saatleri şeklinde örgütsel sorunlar (Russell vd., 2009: 74) olarak iki grupta toplanmaktadır.

Örgütsel sorunlardan sosyal hayata taşma sınırlı iken, her biri sosyal sistem olan örgütler ve örgütsel faaliyetlere sosyal hayattaki sorunların taşması daha fazla olmaktadır. Sosyal sorunların en başında ise çalışan kadına ya da kadın çalışmasına karşı olan olumsuz ya da kısmi olumlu tutumlar gelmektedir (Morash vd., 2006; Dowler ve Arai, 2006; Haar ve Morash, 1999). Literatürdeki genel eğilim ise söz konusu tutum ile davranışların kadın- erkek cinsiyet farklılığı ve bu farklılığa yönelik toplumsal algılardan kaynaklandığı yönündedir. Bu bağlamda söz konusu çalışma kadın istihdamının olduğu turizm işletimlerinde mutfak çalışanlarının kadın çalışmasına karşı tutumların araştırılması ve bun tutumlarda cinsiyetçiliğin etkisinin araştırılmasını amaçlamaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Tutum bir nesne ile ilgili görelî olarak devamlı bir duygudur. Bu nesne soyut bir şey olabileceği gibi çoğu zaman da bir insan ya da grup olarak karşımıza çıkmaktadır. Tutumlar söz konusu duygunun etkisiyle ilgili yöne karşı algı, davranış ve bakış açısını doğrudan belirleyen temel etkidir (Clifford, 2015:337). Tutumlar, bireyin içinde bulunduğu sosyal ortamın bireye verdiği bilgiler neticesinde şekillenmektedir (Özkalp ve Kirel, 2010: 108). Başka bir ifadeyle toplumsal eğilimler tutumlar üzerindeki en etkili unsurdur (Salanick ve Pfeffer, 1978: 23). Kadın çalışması ve kadın çalışanlara karşı takınılan tutumlar da söz konusu duruma örnek olarak gösterilmektedir. Kadın çalışması ve çalışan kadına karşı takınılan tutumlar genellikle korumacı ya da düşmanca davranışlar içermektedir (Hart, vd. 2013; Bass, vd. 1971). Bu durum ise doğrudan cinsiyetçilik ile açıklanmaktadır. Cinsiyetçilik kavramı, cinsiyete yönelik her tür ayrımcılık içeren düşünce ve davranışları içine almakta ve genelde kadınlara yönelik olumsuz tutumları ifade etmek için kullanılmaktadır (Okutan ve Büyüksahin-Sunal, 2011: 70). Cinsiyetçilik kavramı biyolojik olarak cinsiyet farklılıkları ve bu farklılıkların toplumsal rollere yüklediği anlamları içeren toplumsal cinsiyet kavramları etrafında şekillenmektedir. Çalışma yaşamında cinsiyet temelli tutumların arkasında ise toplumsal cinsiyet algısı yatmaktadır.

Sosyologlar tarafından cinsiyet terimi genellikle bedenî erkek ya da dişi olarak tanımlanmasına neden olan anatomik ve fizyolojik farklılıkları dile getirmek için kullanılmaktadır. Toplumsal cinsiyet terimi ise erkekler ve dişiler arasındaki toplumsal ve kültürel farklılıklar ile ilgilidir (Giddens, 2008: 504). Toplumsal cinsiyet olgusunun ayrımcılık boyutunda ele alınması ise “toplumsal cinsiyetçiliği” ortaya çıkarmıştır. Toplumsal cinsiyetçilik, erkek egemen toplumda kadın cinsiyetine ilişkin olumsuz tutumların varlığı ve bu tutumların, davranışlarla hayata ayrımcılık olarak yansması ile kadının sosyal, kültürel,

politik ve ekonomik alanlarda erkeğe göre düşük konumlarda tutulmasını doğuran bir kavramdır (Sakallı-Uğurlu, 2002: 48). Bu durum ise doğrudan kadına karşı tutumu etkilemektedir. Söz konusu toplumsal cinsiyetçilik algısı, çalışma yaşamındaki kadın varlığına ve çalışan kadına yönelik en büyük sorunlardan ve baskılardan birisi haline gelmiştir.

İstanbul, Ankara, İzmir ve Adana'da yaşayan 1125 kadınla yapılan bir çalışmanın sonuçlarına göre, araştırmaya katılan kadınların %95'i kadınların iş hayatına katılmasının gerekliliğine inanmakta fakat örneklemin %74'ü koca ya da babalarının kendilerinin çalışmasını korumacı yaklaşımlarla uygun görmediğini belirtmişlerdir (Kuzgun ve Sevim, 2004: 18). Türkiye örnekleminde yapılan başka bir araştırmada, sanayi ve hizmet alt sektörlerine ayrıntılı bir bakışla, kadınların en az istihdam edildiği madencilikten en çok istihdam edildikleri toplum hizmetlerine kadar değişik derecelerde toplumsal cinsiyet temelli ayrışmanın olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Tüsiad, 2008: 118). Aycan (2004) tutum ve davranış açılarından yönetici pozisyonunda kadın çalışmasına yönelik araştırmasında yönetici kadınlara karşı tutumların genel olarak olumsuz olduğunu belirtmiştir. Cinsiyet temelli düşmanca davranışların iş ortamlarındaki sıklığını, sebep ve sonuçlarını araştırıldığı bir çalışmada ise Türkiye'de ortalama her beş kadın çalışandan birinin iş yerinde cinsiyet temelli düşmanca davranışlara, her üç kadından birinin cinsel nitelikli olmayan düşmanca davranışlara maruz kaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum günümüzde halen kadının geleneksel rolleriyle özdeşleştirildiğini göstermesi açısından önemlidir (Bebekoğlu ve Wasti, 2002: 22). Görüldüğü üzere çalışma hayatında kadına karşı tutum doğrudan toplumsal cinsiyetçilik davranışı etkisinde gelişmektedir.

Toplumsal pratik ve biyolojik farklılıklar arasında güçlü bir bağ olduğu yadsınamaz. Biyolojik farklılaşma, cinsiyet gruplarına yönelik kültürel ilkelerle özgülleşmektedir. Bu yüzden toplumsal cinsiyetçiliğin aslında toplumun değerlerinin uzantısı olduğu, dolayısıyla her toplumun kurumsal yapısınca da onaylandığını kabul etmek gerekir (Ayan, 2014: 148). Glick ve Fisk'e (1996) göre, toplumsal cinsiyetçilik, kadına karşı oluşan bir ön yargıdır ve düşmanca cinsiyetçilik (*hostile sexism*) ve korumacı cinsiyetçilik (*benevolent sexism*) olarak iki kategoriye ayrılmaktadır. Korumacı cinsiyetçilik, toplumsal cinsiyetin kısmen olumlu paternalistik dinamikleri ile alakalıdır ve temel olarak kadının cinsiyet özellikleri nedeniyle korunması, gözetilmesi ve önemsenmesi gerektiği fikrine dayanmaktadır. Diğer yandan negatif duygulanım ve tutumları içeren düşmanca cinsiyetçilik ise kadını erkek kontrolüne muhtaç, zayıf olarak gören fikre dayalıdır (Cikara, vd., 2010; Glick ve Fiske, 2001; Glick ve Fiske, 1999).

Düşmanca ve korumacı cinsiyetçilik farklı tip ve türlerde değişik ortamlarda var olsa da genellikle; (a) erkeğin kadınlardan daha fazla statü ve güce sahip olduğuna yönelik inanışın olduğu, (b) erkeğin ve kadının keskin hatlarla birbirinden ayrıldığı sosyal rollere sahip olduğu ve (c) erkek ile kadın ilişkilerinin cinsel boyutta ağırlık kazandığı, biyolojik farklılıkların cinsiyetler arasında bağımlılıklar doğurduğuna yönelik bakış açısının hakim olduğu kültürlerde kendini göstermektedir (Glick ve Fisk, 2001: 111). Düşmanca ve korumacı cinsiyetçiliği oluşumuna neden olan bu üç farklı kültürel bakış açısı üç farklı cinsiyetçilik davranışını içermektedir. Bunlar; (a) ataerkillik, (b) cinsiyetler arası farklılaşma ve (c) heteroseksüel yakınlık olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunlar ise literatürde çelişik duygulu cinsiyetçilik kuramı ile açıklanmaktadır (Glick ve Fisk, 1999: 521). Kuramın temel varsayımı erkeğin yapısal (politik, yasal, ekonomik ve dini kurumlar üzerindeki kontrolü ve) gücü ile kadının (kişiler arası romantik cinsel ilişkilerde erkeği kadına bağımlı kılan ve onu erkek karşısında güçlendiren) dyadic gücünün bir arada bulunmasının, düşmanca ve korumacı

cinsiyetçilikten oluşan çelişik duygulu cinsiyetçilik ideolojisini yaratacağıdır (Ayan, 2014: 149). Kuram çelişik duygulu cinsiyetçiliğin, toplumsal cinsiyetçilikte olduğu gibi korumacı ve düşmanca cinsiyetçilik boyutlarında oluştuğunu savunmaktadır.

Korumacı cinsiyetçilikte; kadını zayıf ve güçsüz olarak kabul eden ve bu nedenle kendisinden güçlü olan erkek tarafından korunması, yardım edilmesi gerektiği ile ekonomik açıdan desteklenmesini savunan ataerkil bir anlayış hâkimdir. Ataerkillik, toplumda erkeğin kadına karşı olan siyasi, hukuki ve ekonomik üstünlüğü anlamına gelir (Alptekin, 2014: 205). Diğer yandan korumacı cinsiyetçilik; cinsiyetler arası tamamlayıcı farklılaştırma (kadın ve erkekler arasındaki farklılar belirtip, abartmak; ama bunu kadınlara bir iyilik yaparmış gibi sunmak) ve heteroseksüel yakınlığı (kadına cinsel yönden ihtiyaç duyma, duygusallık ve kadına sevgi) içermektedir (Sakallı-Uğurlu, 2002: 49). Düşmanca cinsiyetçilik, kadını yönetme isteği ve erkeğin sahip olduğu güce olan muhtaçlık gibi baskıcı ataerkillik, erkek ve kadın arasında statü, sosyal rollerin belirginliği gibi cinsiyetler arası yarışmacı farklılaşma ile kadın ve erkek arasındaki ilişkilerin cinsellik boyutundan hareketle yürüdüğü, kadının cinsel çekiciliğini bir silah olarak gören heteroseksüelliği içermektedir (Glick ve Fisk, 1996: 492).

Stedham ve Wieland (2017), cinsiyetçiliğin kültür ile doğrudan ilişkisi üzerinde durmuşlardır. Toplumsal cinsiyetçiliğin bir türü olan çelişik duygulu cinsiyetçiliğin de farklı kültürel özelliklerde farklı şekillerde ortaya çıktığı ve algılandığı görülmektedir. Sönmez ve Adiller (2015) kadın çalışmasına yönelik Türkiye ve Makedonya örneklemeleri üzerine yaptıkları araştırma sonuçlarında Türkiye örnekleminde kadınların çalışmalarına yönelik tutumlarının Makedonya örnekleminde daha olumlu olduğu ve bireycilik düzeylerinin daha yüksek olduğu, Makedonya örnekleminin ise cinsiyete dayalı sistemi meşrulaştırma, düşmanca cinsiyetçilik ve korumacı cinsiyetçilik düzeylerinin Türkiye örnekleminde daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Glick ve Fiske (2001) 19 ülkeden farklı örneklemeler üzerinde yaptıkları araştırmalarda nispeten ataerkilliğin hakim olduğu kültürlerde (Türkiye, Çin, Nijerya vb.) korumacı cinsiyetçiliğin kadınlar tarafından kabul edilebilir görüldüğü fakat sıkça rastladıklarını belirttikleri düşmanca cinsiyetçiliğin kabul edilemez gördükleri sonucuna ulaşmışlardır. Kinias ve Kim (2011) Çin ve Avrupalı kadınların cinsiyetçilik algılarını karşılaştırmalı olarak inceledikleri çalışmada, Çinli kadınların Avrupalı hemcinslerine nazaran cinsiyetçi yaklaşımlar ile cinsiyet eşitsizliğini daha az adaletsizlik ve eşitsizlik olarak görmektedirler. Cinsiyetçiliğin yalnızca farklı kültürlerde değil aynı zamanda farklı örgütsel ortamlarda da farklı algılanacağı ve ortaya çıkacağı bir gerçektir. Bu bağlamda, konu ile ilgili farklı sektör ve kültüre sahip kişiler üzerine araştırma yapılması konuya farklı bakış açıları kazandıracaktır.

3. YÖNTEM VE BULGULAR

Çalışmanın bu kısmında sırasıyla araştırmanın amacı ve hipotezleri, evren ve örnekleme, veri toplama araçları, verilerin toplanmasında izlenen yol, verilerin analizinde kullanılan teknikler ile analiz sonuçları açıklanmıştır.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Hipotezleri

Emek yoğun bir sektör olan turizm sektörü kadın istihdamı yönünden de zengindir. Turizm işletmelerinin birçok kademelerinde kadın çalışanlar bulunmaktadır. Turizmde faaliyet yoğunluğunun nispeten fazla olduğu konaklama işletmeleri ise sektördeki kadın istihdamının önemli bir kısmını kapsamaktadır. Yapılan işin niteliği, çalışma koşulları,

çalışma süreleri gibi birçok unsur konaklama işletmelerinde kadın çalışanlara karşı farklı tutumların oluşmasına neden olmaktadır. Bu bağlamda söz konusu çalışma konaklama işletmelerindeki kadın çalışanlara ve kadın çalışmasına yönelik tutumlar ile çelişik duygulu cinsiyetçiliğin ilişkisinin araştırılması üzerine kurgulanmıştır.

Birçok bölümde birçok farklı hizmetin sunulduğu konaklama işletmelerinde mutfak personeli içerisinde kadın çalışanların sayısı azımsanmayacak ölçüdedir. Önceleri yalnızca erkek egemen bir departman olan mutfakta, günümüzde kadınların yemek hazırlama olayına yönelik doğal yeteneklerini profesyonel hayata aktarmalarıyla, kadın şef, şef yardımcısı, kısım amirlerinin sayısı artmıştır. Konaklama işletmelerinde mutfak departmanlarında yapılan işin yoğunluğundan ötürü kadın çalışmasına olumsuz bakılması, bununla birlikte kadını yapılan işte korumaya yönelik davranışlar ile yükselme olanaklarının doğrudan yeteneğe bağlı olmasına karşın kadın istihdamın görevde yükselmelerine yönelik “şüpheli bakış açısı” gibi birçok husus gereği kadın çalışanlara karşı olumsuz tutumların gelişmesi muhtemeldir. Daha önce belirtilen örneklerinde olduğu gibi söz konusu olası tutumların temelinde toplumsal cinsiyet ve türü olan çelişik duygulu cinsiyetçilik davranışları içereceği varsayılmaktadır. Tüm bu bilgiler ışığında çalışmanın temel amacı, konaklama işletmeleri olan otellerin mutfak çalışanlarının, kadınların çalışmasına karşı tutumları üzerinde çelişik duygulu cinsiyetçilik düzeyleri ile ilişkisinin belirlenmesidir. Bu amaç doğrultusunda aşağıda belirlenen hipotezler belirlenmiştir;

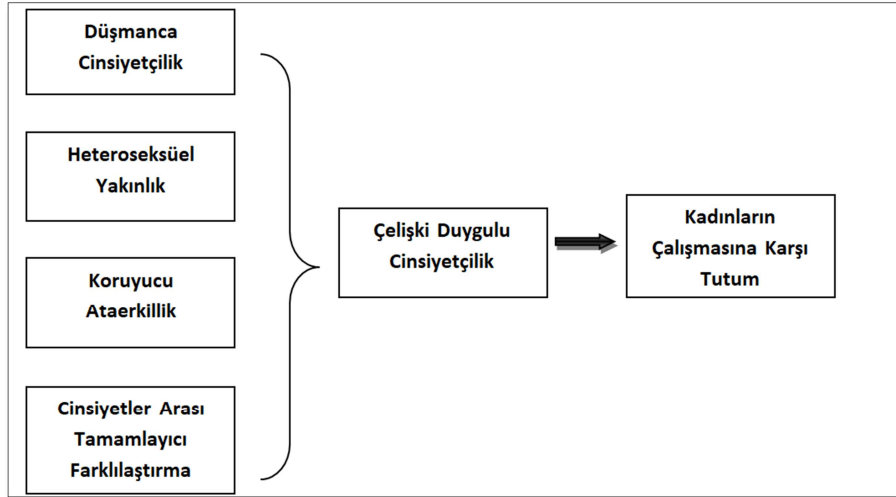
H₁: Mutfak çalışanlarının çelişik duygulu cinsiyetçilik düzeyleri ile kadın çalışmasına karşı tutumlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı pozitif ilişki vardır.

H₂: Mutfak çalışanlarının cinsiyetçilik düzeyleri ve kadın çalışmasına karşı tutumları cinsiyete göre anlamlı farklılıklar göstermektedir.

H₃: Mutfak çalışanlarının cinsiyetçilik düzeyleri ve kadın çalışmasına karşı tutumları medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H₄: Mutfak çalışanlarının cinsiyetçilik düzeyleri ve kadın çalışmasına karşı tutumları yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H₅: Mutfak çalışanlarının cinsiyetçilik düzeyleri ve kadın çalışmasına karşı tutumları eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermektedir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın temel amacı doğrultusunda, araştırmanın evrenini İstanbul ili Beyoğlu Taksim bölgesindeki 4 ve 5 yıldızlı otellerin mutfak çalışanları oluşturmaktadır. İstanbul, gerek yıllık bazda turist sayıları gerekse konaklama süreleri göz önüne alındığında 2016 yılında Türkiye’de en çok ziyaretçi ağırlayan ilk dört şehir (İstanbul, Antalya, Muğla ve İzmir) içerisinde en avantajlı destinasyon olarak karşımıza çıkmaktadır (Kaya, 2017: 18). Diğer yandan İstanbul ilinde turizm bakanlığına bağlı işletme ve özel tesis belgeli tesis sayılarında da artış görülmektedir. İstanbul İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü verilerine göre İstanbul’da yatırım ve işletme belgeli toplam 724 tesis bulunmaktadır. Bu tesislerin ise yaklaşık %42’si 302 tesis ile 4 ve 5 yıldızlı otellerdir bunların ise % 35’i Beyoğlu Taksim bölgesindedir (İstanbul İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü, 2017: 13). Gerek sayı bakımından gerekse yapılan işin yoğunluğu nedenleriyle de 4 ve 5 yıldızlı oteller evren olarak belirlenmiştir.

Çalışmada, araştırmanın örnekleminin belirlenmesinde “kolayda örnekleme yöntemi” kullanılmıştır. Yapılan incelemelerde ilgili otellerin mutfak departmanlarında mevsimsel değişimler de göz önüne alınarak yaklaşık 500 kişinin çalıştığı tespit edilmiştir. Ana kütlede %95 güvenilirlik sınırları içerisinde %5’lik bir hata payı dikkate alınarak örneklem büyüklüğü 217 kişi olarak hesap edilmiştir. 4 ve 5 yıldızlı 15 otelde toplam 400 çalışan araştırma kapsamına dahil edilmiş, dağıtılan veri formlarından 140 tanesinin geri dönüş sağlanmış, yapılan uç değer analizinde değişkenlere ait normal dağılımı bozan 23 veri seti çıkartılmış ve 117 katılımcının doldurduğu anket analizlere dâhil edilmiştir.

3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırma amacına uygun verilerin ilgili örneklem üzerinden toplanması için anket yöntemi kullanılmıştır. İstanbul Beyoğlu-Taksim bölgesindeki dört ve beş yıldızlı konaklama işletmelerinde mutfak çalışanlarının, kadın çalışanlara yönelik tutumlarını ölçmek adına

Kuzgun ve Sevim (2004) tarafından tek boyutlu olarak geliştirilen *Kadınların Çalışmasına Karşı Tutum Ölçeği* kullanılmıştır. Diğer yandan çalışanların çelişki duygulu cinsiyetçilik davranışını ölçebilmek amacıyla Glick ve Fiske tarafından 1996 yılında geliştirilen, güvenilirliği ve geçerliliği Sakallı-Uğurlu tarafından 2002’de yapılmış olan dört boyutlu *Çelişkili Duygulu Cinsiyet Ölçeği* kullanılmıştır.

Söz konusu ölçekler kullanılarak hazırlanan anket formu toplam üç bölümden ve 38 sorunda oluşmaktadır. Anket formunun birinci bölümünde katılımcıların demografik özelliklerine yönelik sorular yer almaktadır. 5’li likert sistemine göre düzenlenen anket formunun diğer iki bölümünde, katılımcıların çelişki duygulu cinsiyetçilik ve kadınların çalışmasına yönelik tutumlarına yönelik sorular yer almaktadır.

3.3. Analiz ve Bulgular

Araştırma kapsamında 117 katılımcının araştırma sorularına verdikleri cevaplar incelenmiştir. Elde edilen tüm verilere, yüzde ve frekans analizi, t-testi, ANOVA, korelasyon analizi ve regresyon analizi uygulanmıştır. Öncelikli olarak güvenilirlik testi yapılmış, cronbach alfa katsayısı 0.74 olarak tespit edilmiştir. Sonraki aşamada faktör analizi yapılarak ölçeğin dört faktörlü yapıya uyum sağladığı görülmüştür. Katılımcıların demografik özelliklerine yönelik analiz sonuçları ise tablo 1’de ifade edildiği gibidir. Araştırmaya katılanların % 73’ü erkeklerden %27’si ise kadınlardan oluşmaktadır. Yaşlarına göre katılımcılar incelendiğinde yaş grubunun % 49 ile 26-40 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Diğer ağırlıklı yaş grubu ise %42 ile 28-25 yaş aralığındaki katılımcılardan oluşmaktadır. Son olarak eğitim durumları incelendiğinde lise (%43), önlisans (%28) ve lisan (%23) eğitim düzeyindeki katılımcıların ağırlıkta olduğu görülmektedir. Bu aşamadan sonra hipotezlerin testine geçilmiştir.

Tablo 1. Tanımlayıcı İstatistikler

Değişken	Gruplar	n
Cinsiyet	Erkek	85 (%73)
	Kadın	32 (%27)
Medeni Durum	Evli	52 (%44)
	Bekâr	65 (%56)
Yaş	18-25	42 (%36)
	26-40	57 (%49)
	40 üzeri	18 (%15)
Eğitim Durumu	İlköğretim	5 (%2)
	Lise	51 (%43)
	Önlisans	34 (%28)
	Lisans	28 (%23)
	Lisansüstü	2 (%4)

Araştırmanın bu kısmında mutfak çalışanların çalışan kadına yönelik tutumları ile çelişki duygulu cinsiyetçiliğin alt boyutları arasında ilişkiyi gösteren korelasyon analizi sonuçları yer almaktadır. Tablo 2’deki bulgulara göre, çalışan kadına karşı tutum ile çelişki duygulu cinsiyetçilik arasında, 0,001 anlamlılık düzeyinde önemli bir ilişki bulunmuştur. Buna göre, araştırma modelinde sunulan **H1 kabul edilmektedir**. Aşağıda çalışan kadına karşı tutum boyutu ile çelişki duygulu cinsiyetçilik alt boyutları arasındaki ilişki sonuçları incelenmektedir.

Tablo 2. Çalışan Kadına Karşı Tutum ve Çelişki Duygulu Cinsiyetçilik Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Analizi Sonuçları

Boyutlar	Pearson Korelasyon Katsayısı	1	2	3	4	5
Çalışan Kadına Karşı Tutum	r	1				
	p	-				
Düşmanca Cinsiyetçilik	r	0,665	1			
	p	0,000***	-			
Heteroseksüel Yakınlık	r	0,225	0,336	1		
	p	0,015*	0,000***	-		
Cinsiyetler arası Tamamlayıcı Farklılaştırma	r	0,273	0,164	0,515	1	
	p	0,003**	0,078	0,000***	-	
Koruyucu Ataerkillik	r	0,249	0,139	0,530	0,633	1
	p	0,007**	0,134	0,000***	0,000***	-

***:p<0,001 **:p<0,01 *:p<0,05

Tablo 2'deki sonuçlara göre, çalışan kadına karşı tutum ile düşmanca cinsiyetçilik ($p=0,000<0,001$), heteroseksüel yakınlık ($p=0,015<0,05$), cinsiyetler arası tamamlayıcı farklılaştırma ($p=0,003<0,01$), koruyucu ataerkillik ($p=0,007<0,01$) arasında önemli bir ilişki bulunmuştur. Buna göre, düşmanca cinsiyetçilik, heteroseksüel yakınlık, cinsiyetler arası tamamlayıcı farklılaştırma ve koruyucu ataerkillik cinsiyetçiliğine sahip olan mutfak çalışanları kadının çalışmasına yönelik tutumları daha olumsuz olmaktadır. Ayrıca ilgili sonuçlar çelişki duygulu cinsiyetçiliğe sahip olan bireylerin bulunduğu mutfaklarda kadının çalışmasının zor olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 3'de çalışan kadına karşı olumsuz tutum ve cinsiyetçilik düzeylerinin mutfak çalışanlarının cinsiyetlerine göre karşılaştırılmasına ilişkin t-testi sonuçları yer almaktadır. Buna göre; çalışan kadına karşı tutum ($p=0,000<0,001$), düşmanca cinsiyetçilik ($p=0,000<0,001$), heteroseksüel yakınlık ($p=0,02<0,05$), ve koruyucu ataerkillik ($p=0,001<0,01$) cinsiyete göre anlamlı farklılıklar gösterirken; cinsiyetler arası tamamlayıcı farklılaştırma ($p=0,204>0,05$) cinsiyete göre 0,05 anlamlılık düzeyinde herhangi bir farklılık yoktur.

Tablo 3. Çalışan Kadına Karşı Tutum ve Cinsiyetçilik Alt boyutlarının Mutfak Çalışanlarının Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin t-Testi Sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	n	\bar{X}	s.s.	t	p
Çalışan Kadına Karşı Tutum	Erkek	85	2,72	0,61	6,98	0,000***
	Kadın	32	1,83	0,61		
Düşmanca Cinsiyetçilik	Erkek	85	4,25	0,70	9,36	0,000***
	Kadın	32	2,79	0,86		
Heteroseksüel Yakınlık	Erkek	85	3,54	0,57	3,19	0,002**
	Kadın	32	3,07	0,97		
Cinsiyetler arası Tamamlayıcı Farklılaştırma	Erkek	85	3,10	0,76	1,27	0,204
	Kadın	32	2,89	0,85		
Koruyucu Ataerkillik	Erkek	85	3,13	0,64	3,56	0,001**
	Kadın	32	2,63	0,77		

***:p<0,001 **:p<0,01 *:p<0,05

Tablo 3’de belirtilen sonuçlar değerlendirildiğinde; erkekler kadınlara göre mutfakta çalışan kadınlara karşı daha olumsuz tutum ve cinsiyetçilik gösterdikleri tespit edilmiştir. Bu bağlamda kısmen dahi de olsa anlamlı farklılığın bulunması **H2’nin kabul edilmesi** sonucunu doğurmuştur.

H3’de belirtilen çalışan kadına karşı oluşan olumsuz tutum ve cinsiyetçilik alt boyutlarının mutfak çalışanlarının medeni durumlarına göre karşılaştırılmasına ilişkin tablo 4’deki sonuçlar incelendiğinde, çalışan kadına karşı tutum (p=0,000<0,001) ve düşmanca cinsiyetçilik (p=0,000<0,001) medeni duruma göre anlamlı farklılıklar gösterirken heteroseksüel yakınlık (p=0,271>0,05), koruyucu ataerkillik (p=0,236>0,05) ve cinsiyetler arası tamamlayıcı farklılaştırma (p=0,151>0,05) medeni duruma göre 0,05 anlamlılık düzeyinde herhangi bir farklılık göstermemektedir. Burada da kısmen dahi de olsa anlamlı farklılığın bulunması **H3’ün kabul edilmesi** sonucunu doğurmuştur. Tablo 4’de belirtilen sonuçlar değerlendirildiğinde; evliler bekârlara göre mutfakta çalışan kadınlara karşı daha olumsuz tutum ve düşmanca cinsiyetçilik gösterdikleri tespit edilmiştir.

Tablo 4. Çalışan Kadına Karşı Tutum ve Cinsiyetçilik Alt boyutlarının Mutfak Çalışanlarının Medeni Durumlarına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin t-Testi Sonuçları

Boyutlar	Medeni Durum	n	\bar{X}	s.s.	t	p
Çalışan Kadına Karşı Tutum	Evli	52	2,87	0,44	5,79	0,000**
	Bekâr	65	2,17	0,77		
Düşmanca Cinsiyetçilik	Evli	52	4,43	0,74	6,55	0,000**
	Bekâr	65	3,39	0,92		
Heteroseksüel Yakınlık	Evli	52	3,50	0,53	1,10	0,271
	Bekâr	65	3,35	0,85		
Cinsiyetler arası Tamamlayıcı Farklılaştırma	Evli	52	3,16	0,77	1,44	0,151
	Bekâr	65	2,95	0,80		
Koruyucu Ataerkillik	Evli	52	3,27	0,58	1,53	0,236
	Bekâr	65	2,63	0,81		

***:p<0,001 **:p<0,01 *:p<0,05

Tablo 5'deki çalışan kadına karşı tutum ve cinsiyetçilik alt boyutlarının mutfak çalışanlarının yaş gruplarına göre karşılaştırılmasına ilişkin analiz sonuçlarına göre, mutfak çalışanların çalışan kadına karşı olumsuz tutum ($p=0,000<0,001$) düşmanca cinsiyetçilik ($p=0,000<0,001$), heteroseksüel yakınlık ($p=0,002<0,05$), ve cinsiyetler arası tamamlayıcı farklılaştırma ($p=0,02<0,05$) yaş gruplarına göre anlamlı farklılıklar göstermektedir.

Tablo 5. Çalışan Kadına Karşı Tutum ve Cinsiyetçilik Alt Boyutlarının Mutfak Çalışanlarının Yaşlarına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Anova Sonuçları

Boyutlar	Yaş	n	\bar{X}	s.s.	F	p	Çoklu Karşılaştırma (Scheffe)
Çalışan Kadına Karşı Tutum	18-25	42	1,86	0,69	41,229	0,000***	1-2
	26-40	57	2,90	0,41			1-3
	40 üzeri	18	2,59	0,61			
Düşmanca Cinsiyetçilik	18-25	42	3,11	0,80	35,966	0,000***	1-2
	26-40	57	4,45	0,61			1-3
	40 üzeri	18	3,67	1,14			
Heteroseksüel Yakınlık	18-25	42	3,51	0,82	3,283	0,002**	1-3
	26-40	57	3,51	0,51			2-3
	40 üzeri	18	2,86	0,85			
Cinsiyetler arası Tamamlayıcı Farklılaştırma	18-25	42	3,05	0,85	2,419	0,02*	2-3
	26-40	57	3,18	0,75			
	40 üzeri	18	2,59	0,63			
Koruyucu Ataerkillik	18-25	42	3,05	0,93	0,906	0,173	-
	26-40	57	3,04	0,56			
	40 üzeri	18	2,70	0,50			

***: $p<0,001$ **: $p<0,01$ *: $p<0,05$

Farklılıkların hangi ikili gruptan kaynaklandığını gösteren Çoklu Karşılaştırma Testi (Scheffe) sonuçlarına göre, çalışan kadına karşı olumsuz tutum ve düşmanca cinsiyetçilik farklılıkları 18-25 yaş ile 26-40 ve 40 üzeri yaş gruplarından kaynaklanmaktadır. Bu sonuca göre, 18-25 yaş grubundaki mutfak çalışanları, diğer yaş gruplarındaki çalışanlara göre kadın çalışanlara daha fazla olumsuz tutum ve düşmanca cinsiyetçilik gösterdikleri tespit edilmiştir. Diğer yandan, heteroseksüel yakınlık farklılıkları 40 üzeri yaş ile 18-25, 26-40 yaş gruplarından ve cinsiyetler arası tamamlayıcı farklılaştırma farklılıkları 26-40 ile 40 üzeri yaş gruplarından kaynaklanmaktadır. Buna göre, 40 üzeri yaş grubunda yer alan çalışanlar 18-25 ve 26-40 yaş grubunda yer alan çalışanlara göre daha fazla heteroseksüel yakınlık cinsiyetçiliği gösterirken 26-40 yaş grubunda yer alan çalışanlar 40 üzeri yaş grubunda yer alan çalışanlara göre daha fazla cinsiyetler arası tamamlayıcı farklılaştırma davranışı gösterdikleri ortaya konmuştur. Bu verilere göre **H4 kabul edilmiştir.**

Tablo 6. Çalışan Kadına Karşı Tutum ve Cinsiyetçilik Alt Boyutlarının Mutfak Çalışanlarının Eğitim Düzeylerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Anova Sonuçları

Boyutlar	Eğitim Düzeyi	n	\bar{X}	s.s.	F	p	Çoklu Karşılaştırma (Scheffe)
Çalışan Kadına Karşı Tutum	İlköğretim	5	2,25	0,47	7,235	0,000***	2-4
	Lise	51	2,81	0,48			
	Önlisans	34	2,41	0,48			
	Lisans	28	1,99	0,66			
	Lisansüstü	2	2,31	0,15			
Düşmanca Cinsiyetçilik	İlköğretim	5	2,45	0,47	11,541	0,000***	2-4
	Lise	51	4,24	0,14			
	Önlisans	34	4,06	0,15			
	Lisans	28	3,08	0,47			
	Lisansüstü	2	2,59	0,48			
Heteroseksüel Yakınlık	İlköğretim	5	1,50	0,14	5,290	0,001**	2-1
	Lise	51	3,42	0,16			
	Önlisans	34	3,64	0,48			
	Lisans	28	3,26	0,48			
	Lisansüstü	2	3,25	0,15			
Cinsiyetler arası Tamamlayıcı Farklılaştırma	İlköğretim	5	1,66	0,16	2,735	0,32	-
	Lise	51	3,18	0,48			
	Önlisans	34	3,11	0,66			
	Lisans	28	2,80	0,47			
	Lisansüstü	2	3,16	0,48			
Koruyucu Ataerkillik	İlköğretim	5	2,25	0,61	1,758	0,142	-
	Lise	51	2,98	0,61			
	Önlisans	34	3,21	0,62			
	Lisans	28	2,83	0,84			
	Lisansüstü	2	2,75	0,61			

***:p<0,001 ** :p<0,01 * :p<0,05

Tablo 6'daki analiz sonuçlarına göre çalışan kadına karşı tutum düşmanca cinsiyetçilik ve heteroseksüel yakınlık düzeyleri eğitim çalışanların eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Analiz sonuçlarına göre, çalışan kadına karşı olumsuz tutum, düşmanca cinsiyetçilik ve heteroseksüel yakınlık farklılıkları lise ile lisans, önlisans ile lisans ve ilköğretim ile lise, önlisans, lisans eğitim düzeylerinden kaynaklanmaktadır. Bu sonuca göre, lise düzeyinde eğitim alan mutfak çalışanları, lisans düzeyinde eğitim alan çalışanlara göre kadın çalışanlara daha fazla olumsuz tutum gösterdikleri, lisans düzeyinde eğitim alanlar lise ve önlisans eğitimi alanlara göre daha az düşmanca cinsiyetçilik göstermektedir. Aynı zamanda elde edilen sonuçlara göre heteroseksüel yakınlık farklılıkları ilköğretim ile lise, önlisans ve lisans gruplarından kaynaklanmaktadır. Buna göre ilköğretim düzeyinde eğitim alan mutfak çalışanları lise, lisans ve önlisans eğitimi alanlara göre kadın çalışanlara karşı daha fazla heteroseksüel yakınlık göstermektedir. Bu verilere göre **H5 kabul edilmiştir**.

Tablo 7. Çelişki Duygulu Cinsiyetçilik Alt Boyutları ile Çalışan Kadına Karşı Tutum arasındaki İlişkiye Ait Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Standardize Edilmiş β	t	p	Çoklu Doğrusal Bağlantı		Regresyon Modeline İlişkin Değerler
				Tolerans	VIF	
Düşmanca Cinsiyetçilik	0,672	9,366	0,000***	0,885	1,130	Adj R ² =0,489
Heteroseksüel Yakınlık	0,155	1,790	0,076	0,606	1,651	F=26,832
Cinsiyetler arası Tamamlayıcı Farklılaştırma	0,154	1,700	0,092	0,554	1,804	P=0,000**
Koruyucu Ataerkillik	0,140	1,529	0,129	0,541	1,848	*

Bağımlı Değişken: Çalışan Kadına Karşı Tutum

***:p<0,001 **:p<0,01 *:p<0,05

Tablo 7’de belirtilen sonuçlara göre oluşturulan regresyon modelinin anlamlı olduğunu (F ve P değerleri) ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni açıklama oranının (R^2) 0,489 düzeyinde olduğunu göstermektedir. Bu doğrultuda, düşmanca cinsiyetçiliğin ($\beta=0,672$, $p=0,000$) çalışan kadına karşı tutum üzerinde etkili olduğu ortaya çıkarılmıştır. Hair, Bush ve Ortinau (2003)’a göre, bir regresyon modeline birden fazla bağımsız değişken dahil edilirse, bu değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı (multicollinearity) probleminin olup olmadığı araştırılmalıdır. Bu nedenle Tolerans ve VIF değerlerinin incelenmesi yeterli olacaktır. Eğer çoklu bağlantı problemi yoksa tolerans değerleri sıfırdan uzaklaşmalı ve VIF değerleri de yukarıdan 1’e doğru yaklaşmalıdır. Ayrıca, tolerans değerlerinin 0,10’un altında olması ve VIF değerlerinin 10’dan büyük olması çoklu doğrusal bağlantı probleminin var olduğunu belirtir (Bezirgan ve Koç, 2014: 925). Tablo 7 incelendiğinde, bağımsız değerlere ilişkin tolerans değerlerinin 0,10’un üzerinde olduğundan ve VIF değerlerinin 10’dan küçük olduğundan dolayı çoklu doğrusal bağlantı problemi olmadığı ifade edilebilir.

4. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Çalışma yaşamında kadın varlığı özellikle sanayi devriminden sonra hızlanmıştır. Kadın çalışanlar istihdamın önemli bir parçasını oluşturmaktadır. Kadınların iş yaşamında karşılaştıkları sorunlardan birinin kadın çalışanlara ve kadın çalışmasına yönelik karşılaştıkları tutumlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Yapılan araştırmalar kadın çalışanlara ve kadın çalışmasına yönelik olumsuz tutumların en temelinde cinsiyetçi davranışlar olduğunu göstermektedir. Korumacı ve düşmanca olarak adlandırılan türlerde ortaya çıkan cinsiyetçi davranışlar, çelişik duygulu cinsiyetçilik yaklaşımı ile açıklanmaktadır. Yaklaşımına göre korumacı ve düşmanca cinsiyetçilik davranışları ataerkillik, cinsiyetler arası farklılaşma ve heteroseksüel yakınlık düzeylerinde ortaya çıkmaktadır. İstanbul İlindeki 4 ve 5 yıldızlı otellerin mutfak çalışanlarını üzerinde yapılan söz konusu araştırmada kadın çalışanlara karşı tutumlarının çelişik duygulu cinsiyetçilik düzeyleri ile ilişkisi araştırılmıştır.

Elde edilen sonuçlara göre, düşmanca cinsiyetçilik, heteroseksüel yakınlık, cinsiyetler arası tamamlayıcı farklılaştırma ve koruyucu ataerkillik cinsiyetçiliği ile mutfak çalışanları kadının çalışmasına yönelik tutumları arasında doğrusal bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre mutfakta çalışan kadınlar olumsuz tutumlara maruz kalmaktadır. Burada kadına karşı düşmanca cinsiyetçiliğin en ağır basan düzey olduğu görülmektedir. Bu kadınların kariyer gelişimlerinde mutfak departmanında erkeklere nazaran teknik yatkınlık bakımından daha avantajlı olmaları ve bunun erkekler tarafından negatif algılanmasının yattığı varsayılabilir. Diğer yandan kadın ile erkeğin çalışma anlamında önemli farklarının olduğuna dayalı inanışın göstergesi cinsiyetler arası tamamlayıcı farklılaşmanın heteroseksüel yakınlık ve koruyucu ataerkilliğe nazaran daha güçlü olduğu görülmektedir. Bu ise aslında düşmanca cinsiyetçiliğin açığa vurulamadığı çalışanların mutfaktaki çalışan kadınların erkeklere nazaran daha düşük profilde, statüde olduğuna ilişkin yine düşmanca duygular içerdiğinin göstergesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Koruyucu ataerkilliğin cinsel dürtüler barındıran heteroseksüel yakınlığa göre daha güçlü olduğunun çıkması ise geleneksel kültüre sahip çalışanların kadınlara korumacı yaklaşmasının göstergesi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Çalışma sonuçlarına göre kadın çalışmasına ve kadın çalışanlara yönelik erkeklerin daha çok olumsuz tutum ve çelişik duygulu cinsiyetçilik davranışları içerisinde bulunduğu görülmektedir. Bu durum literatürde de belirtilen bir husustur. Analiz sonuçlarına göre erkek mutfak çalışanları kadın çalışanlara düşmanca cinsiyetçilik, heteroseksüel yakınlık ve koruyucu ataerkillik sergilemektedir. Bunların da ana nedenlerinin başında kariyer kaygıları, cinsel dürtüler ve korumacı kültürün yansımaları nedeniyle ortaya çıkan tutumlar oluşturmaktadır. Mutfakta çalışan evlilerin bekarlara, gençlerin ise yaşlılara nazaran kadın çalışanlara karşı olumsuz tutumlar ve çelişik duygulu cinsiyetçilik davranışları sergiledikleri araştırma sonuçlarında görülmektedir. Buradaki en ilginç sonuçlar 40 yaş ve üzeri grubunun diğer yaş gruplarına nazaran cinsellik içeren heteroseksüel yakınlık davranışı içerisinde bulunmasıdır. Bu ise mutfakta söz konusu yaş grubunda çalışanların sosyo-kültürel seviyelerinin, diğer gruplara nazaran daha düşük olmasının yanında mesleğe ve kariyer gelişimine daha soyut bakmalarından kaynaklanmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre mutfak çalışanlarından 26-40 yaş grubunda yer alan çalışanlar 40 üzeri yaş grubunda yer alan çalışanlara göre daha fazla cinsiyetler arası tamamlayıcı farklılaştırma davranışı göstermekte olması daha önce de belirtildiği üzere kariyer ve statü kaygıları ile kadın çalışanları düşük profilde gösterme çabalarından kaynaklanmaktadır. Mutfak çalışanlarının cinsiyetçilik düzeyleri ve kadın çalışmasına karşı tutumları eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermektedir. İlköğretim düzeyinde eğitime sahip olan mutfak çalışanları daha çok heteroseksüel yakınlık eğiliminde iken, lisans düzeyinde eğitime sahip olan mutfak çalışanları diğer eğitim düzeylerine nazaran düşmanca cinsiyetçilik ve çalışan kadına karşı tutum sergileme eğilimine sahiptirler.

Araştırma sonuçları ele alındığında çelişik duygulu cinsiyetçilik temelinde kadına çalışanlara karşı olumsuz tutumların ana nedeni eğitim seviyeleridir. Çalışanların eğitim seviyeleri düştükçe kadına karşı olumsuz tutum ve cinsiyetçilik sergileme potansiyeli artmaktadır. İkinci olarak mutfak çalışanlarının kariyer gelişimi ve meslekte ilerleme kaygıları olumsuz tutumu arttırmaktadır. Söz konusu kaygılara sahip bireyler kadın çalışanları daha hakir görebilme ve bu yönlü davranışlar sergileme potansiyeline sahiptir. Üçüncü temel unsur ise kadın ve kadın çalışmasına yönelik bakış açılarıdır. Muhafazakar kültüre sahip, kadın ve kadın çalışanlara karşı ataerkil bakış açısına sahip çalışanlar kadına karşı olumsuz tutum ve cinsiyetçilik davranışlar içerisine girmektedir.

Sonuç olarak 4 ve 5 yıldızlı otel mutfaklarında çalışan kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunların başında cinsiyetçilik temelli çelişik duyguların geldiği görülmektedir. Bu noktadan hareketle otel işletmelerinin etkin iş gücü kayıplarını önlemek adına mutfak departmanları başta olmak üzere bütün departmanlarında söz konusu tutumları ve davranışları engelleyecek önlemler alması gerekmektedir. Gelecek çalışmalarda söz konusu durumu ortadan kaldıracak yöntemlere yönelik çalışmalar yapılarak bu noktada işletmelere yön gösterilebilir ve böylece tespiti yapılan soruna çözüm önerileri geliştirilebilir.

- 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.
- Ayan, Sezer (2014) Cinsiyetçilik: Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik, Cumhuriyet Tıp Dergisi, 36, 147-156.
- Aycan, Z. (2004). Key success factors for women in management in Turkey. Applied Psychology: An International Review, 53(3), 453-477.
- Bass, M. Bernard M; Krusell, Judith; Alexander, A. Ralph (1971) Male Managers' Attitudes Toward Working Women: Methods Subjects, The American Behavioral Scientist, 15(2), 221-237.
- Bebekoğlu, Gözdem; S. Arzu Wasti (2002). Çalışan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Temelli Düşmanca Davranışların Sebepleri ve Sonuçları Üzerine Bir Araştırma, Yönetim Araştırmaları Dergisi (Yönetim Alanında Bilimsel Yaklaşım ve Yöntem Sorunları Özel Sayısı), 2(2), 215-238.
- Cikara, Mina; Jennifer L. Eberhardt; Susan T. Fiske (2011). From agents to objects: Sexist attitudes and neural responses to sexualized targets, Journal of Cognitive Neuroscience 23(3), 540-551.
- Clifford, T. Morgan (2015) Psikolojiye Giriş, Öğrenmenin İlkeleri, Çev. Aydın, Orhan Ed. Karakaş, Sibel; Eski, Rükzan, Eğitim Yayınevi, s.336-358.
- Delina, G.; Raya, R. Prabhakara (2013) A Study on Work-Life Balance in Working Women, International Journal of Commerce, Business and Management (IJCBM), 2(5), 274-282.
- Dowler, Kenneth; Arai, Bruce (2006) Stress, gender and policing: the impact of perceived gender discrimination on symptoms of stress, International Journal of Police Science & Management, 10 (2), 123-135.
- European Commission (2017) 2017 Report on Equality Between Women and Men in the EU, Justice and Consumers, Belgium.
- Giddens, Anthony (2008). Sosyoloji, çev. Güzel, Cemal, Kırmızı Yayınları, İstanbul.
- Glick Peter, Fiske, T. Susan (1996) The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. Journal of Personality and Social Psychology , 70, 491-512.
- Glick, Peter; Fiske T. Susan (1999). The Ambivalence toward Men Inventory: Differentiating hostile and benevolent beliefs about men, Psychology of women quarterly 23(3), 519-536.
- Glick, Peter; Fiske T. Susan (2001) An Ambivalent Alliance: Hostile and Benevolent Sexism as Complementary Justification for Gender Inequality, American Psychologist, 56(2), 109-118.

- Glick, Peter; Fiske, T. Susan (2001). An ambivalent alliance: Hostile and benevolent sexism as complementary justifications for gender inequality. *American Psychologist*, 56.2: 109-118.
- Greenstein, T. N. (1990). Marital disruption and the employment of married women. *Journal of Marriage and the Family*, 657-676.
- Haarr, N. Robin; Morash, Merry (1999) Gender, Race, and strategies of coping with occupational stress in policing, *Justice Quarterly*, 16(2), 303-336.
- Hart, Joshua; Glick, Peter; Dinero, E. Rachel (2013). She loves him, she loves him not: Attachment style as a predictor of women's ambivalent sexism toward men. *Psychology of Women Quarterly*, 2013, 37(4), 507-518.
- Hedges, N. Janice; Barnett, K. Jeanne (1972) Working Women and the Division of Household Tasks, *Monthly Labor Review*, April, 9-14.
- Kaya, S. Dilek (2017) Turizm Sektörü, İş Bankası İktisadi Araştırmalar Bölümü, Türkiye İş Bankası.
- Kinias, Zoe, and Heejung S. Kim (2011). Culture and gender inequality: Psychological consequences of perceiving gender inequality, *Group Processes & Intergroup Relations* 15(1), 89-103.
- Kocacık, Faruk; Veda B. Gökkaya (2005) Türkiye'de Çalışan Kadınlar Ve Sorunları, C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 6(1), 195-219.
- Kuzgun, Yıldız; Sevim A. Seher (2004) Kadınların çalışmasına karşı tutum ve dini yönelim arasındaki ilişki, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 37(1), 14-27.
- Merry Morash; Dae-Hoon Kwak; Robin Haarr, (2006) "Gender differences in the predictors of police stress", *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 29 (3), 541-563,
- Okutan, Nur; Büyükşahin-Sunal, Ayda (2010). Eşcinsellere Yönelik Tutumlar, Cinsiyetçilik ve Romantik İlişkilerle İlgili Kalıpyargılar: Yetişkin Bağlanma Biçimleri Açısından Bir Değerlendirme, *Türk Psikoloji Yazıları*, Haziran 2011, 14 (27), 69-77.
- Özkalp, Enver ve Kirel, Çiğdem (2010). Örgütsel Davranış, Ekin Yayıncılık, Bursa.
- Russell, H.; O'Connell, P. J.; McGinnity, F. (2009). The impact of flexible working arrangements on work-life conflict and work pressure in Ireland. *Gender, Work & Organization*, 16(1), 73-97.
- Sakallı-Uğurlu, N. (2002). Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, *Türk psikoloji dergisi*, 17(49), 47-58.
- Salancik, R. Gerald.; Pfeffer, Jeffery (1978). A Social Information Processing Approach to Job Attitudes and Task Design, *Administrative Science Quarterly*, 23, 224-253.
- Soysal, A. (2010). Türkiye'de Kadın Girişimciler: Engeller Ve Fırsatlar Bağlamında Bir Değerlendirme, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(01), 83-114.

- Sönmez, Burçak; Selda Adiller (2015) Kadınların Çalışmalarına Yönelik Tutumlar: Türkiye Ve Makedonya Örnekleminin Karşılaştırılması, *Nesne Psikoloji Dergisi (NPD)*, 3(6), 1-27.
- Stedham, Yvonne; Wieland, Alice (2017) Culture, benevolent and hostile sexism, and entrepreneurial intentions, *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 23(4), 673-687.
- TÜSİAD (2008). Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri, 7(468), 1-383.