

**T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

Gastronomi Anabilim Dalı

Gastronomi Bilim Dalı

**MUTFAK ÇALIŞANI KADINLARA YÖNELİK ÖN
YARGILAR VE CİNSİYET AYRIMCILIĞI**

Yüksek Lisans Tezi

DİDEM KAKŞA

Danışman

Prof. Dr. Aslı ALBAYRAK

İstanbul-2022

TEZ TANITIM FORMU

- YAZAR ADI SOYADI** : Didem KAKŞA
- TEZİN DİLİ** : Türkçe
- TEZİN ADI** : Mutfak Çalışanı Kadınlara Yönelik Ön Yargılar ve Cinsiyet Ayrımcılığı
- ENSTİTÜ** : İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
- ANABİLİM DALI** : Gastronomi
- TEZİN TÜRÜ** : Yüksek Lisans
- TEZİN TARİHİ** : 10.01.2022
- SAYFA SAYISI** : 142
- TEZ DANIŞMANLARI** : Prof. Dr. Aslı ALBAYRAK
- DİZİN TERİMLERİ** : Gastronomi, Mutfak çalışanları, Cinsiyet ayrımcılığı, Ön yargı,
- TÜRKÇE ÖZET** : Kadınlar hayatlarının birçok döneminde cinsiyet ayrımcılığına maruz bırakılmışlardır. Kadın ve erkek eşitsizliğinin en çok kendini gösterdiği iş yaşamı, gerek ücret gerekse terfi alımında oldukça sık görülmektedir. Eski yıllardan itibaren buldukları her konum için çok daha fazla çalışmak zorunda kalan kadınlar, iş yaşamında istedikleri veya hak ettikleri yerlere ulaşabilmek için erkeklere göre daha çok çaba göstermek durumunda kalmıştır. Son yıllarda iş hayatında kadın çalışan sayısının artmasının yanında kadınlara uygulanan psikolojik baskılar nedeniyle birçok sektörde kadın ve erkek çalışan sayısı birbirlerinden oldukça farklı olacak şekilde dağılmaktadır. Mesleklere yüklenen cinsiyetçi tavır sonucunda birçok iş kadın veya erkek işi olarak tanımlanmış, bu da sektörler arasında çalışan dağılımının eşit olmamasına yol açmıştır.
- DAĞITIM LİSTESİ:** 1. İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsüne
2. YÖK Ulusal Tez Merkezine

İmzası

Didem KAKŞA

**T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

Gastronomi Anabilim Dalı

Gastronomi Bilim Dalı

**MUTFAK ÇALIŞANI KADINLARA YÖNELİK ÖN
YARGILAR VE CİNSİYET AYRIMCILIĞI**

Yüksek Lisans Tezi

DİDEM KAKŞA

Danışman

Prof. Dr. Aslı ALBAYRAK

İstanbul-2022

BEYAN

Bu tezin/projenin hazırlanmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğu, kullanılan verilerde herhangi tahrifat yapılmadığını, tezin/projenin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez/proje olarak sunulmadığını beyan ederim.

Didem KAKŞA

.../.../2022



İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Didem KAKŞA'nın Mutfak Çalışanı Kadınlara Yönelik Ön Yargılar Ve Cinsiyet Ayrımcılığı adlı tez çalışması, jürimiz tarafından GASTRONOMİ anabilim dalı, GASTRONOMİ bilim dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan *İmza*

Prof. Dr. Aslı ALBAYRAK
(Danışman)

Üye *İmza*

Dr. Öğr. Üyesi Sema AYDIN

Üye *İmza*

Dr. Öğr. Üyesi Sevinç Göktepe

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.
... / ... / 2022

İmzası

Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ

Enstitü Müdürü

ÖZET

Kadınlar yaşam boyunca hayatlarının birçok döneminde cinsiyet ayrımcılığına maruz bırakılmışlardır. İş hayatındaki varlıklarının az olduğu yıllarda sosyal yaşantı içerisinde geri planda konumlandırılmış olan kadınlar, iş hayatına giriş yaptıklarında burada da çeşitli engellerle karşılaşmışlardır. Kadın ve erkek eşitsizliğinin en çok kendini gösterdiği iş yaşamı, gerek ücret gerekse terfi alımında oldukça sık görülmektedir. Eski yıllardan itibaren buldukları her konum için çok daha fazla çalışmak zorunda bırakılan kadınlar, iş hayatlarında da istedikleri veya hak ettikleri yerlere ulaşabilmek için erkeklere göre daha çok çaba göstermek durumunda kalmıştır.

Son yıllarda iş hayatında kadın çalışan sayısının artmasının yanında kadınlara uygulanan psikolojik baskılar nedeniyle birçok sektörde kadın ve erkek çalışan sayısı birbirlerinden oldukça farklı şekilde dağılmaktadır. Mesleklere yüklenen cinsiyetçi tavır sonucunda birçok iş kadın veya erkek işi olarak tanımlanmış, bu da sektörler arasında cinsiyet açısından çalışan dağılımının eşit olmamasına neden olmuştur. Özellikle turizm sektöründe kadın istihdamının çok olduğu belirtilirken, mutfak departmanındaki çalışan kadın ve erkeklerin niceliksel olarak eşitsizliği dikkat çekicidir. Dolayısıyla bu çalışmanın amacı mutfak çalışanı kadınlara yönelik ön yargılar ve cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldıkları konuları belirlemek ve elde edilen sonuçlardan hareketle kadınların cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldıkları bu sorunların ortadan kaldırılmasına yönelik çözüm önerilerinde bulunmaktır.

Çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği kullanılmıştır. Anket formunun hazırlanmasında Çelik ve Şahingöz (2018), Aşkın ve Aşkın (2018), Tekin ve Gençer (2016), tarafından yapılmış olan çalışmalar ve geliştirilmiş ölçeklerden yararlanılmıştır. Bu sayede Türkiye'deki mutfak çalışanı kadınlara yönelik ön yargılar ve cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili bir durum saptaması yapılmıştır. Çalışma kapsamına belirlenmiş olan örneklem üzerinden Türkiye'de yaşayan ve yiyecek içecek işletmelerinde farklı pozisyonlarda çalışan kadınlar alınmıştır.

Çalışma, dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırma problemi belirlenerek araştırmanın amacı, kapsamı ve veri toplama teknikleri gibi çalışmanın yöntem ve materyalini açıklayan bilgiler sunulmuştur. İkinci ve üçüncü bölümünde, belirlenmiş olan ana başlıklar temel alınarak literatür taraması yapılmış olup, konu ile ilgili kavramsal çerçeve oluşturulmuştur. Dördüncü bölümünde ise literatür taramasına

ek olarak hazırlanmış anket soruları üzerinden analizler yapılmış ve bulgular açıklanmıştır. Sonuç bölümünde ise analiz sonuçlarından hareketle mutfakta çalışan kadınların iş hayatlarında karşılaştıkları cinsiyet ayrımcılığına ilişkin sorunların neler olduğu ve bu sorunların giderilmesine ilişkin çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Mutfak Çalışanları, Cinsiyet Ayrımcılığı, Kadın



SUMMARY

Women have been subjected to gender discrimination many times in their lives. In the years when their presence in business life was low, women were positioned in the background in social life. When they entered business life, they faced various obstacles here as well. In business life, where the inequality between men and women manifests itself the most, this inequality is observed quite often both in the purchase of wages and promotions. Women, who have been forced to work much harder for every position they have been in since the beginning of humanity, had to exert more effort than men in order to reach the places they want or deserve in their business life.

In addition to the increase in the number of female employees in business life in recent years, the number of female and male employees in many sectors is distributed quite differently from each other due to the psychological pressures applied to women. As a result of the sexist attitude imposed on professions, many jobs were defined as male or female jobs, which led to an unequal distribution of employees between sectors. In particular, it is noted that there is much more female employment in the tourism sector, while the quantitative inequality of working women and men in the culinary sector is noteworthy. Therefore, the aim of this study is to identify the issues in which women are subjected to prejudices and sex discrimination and to propose solutions to eliminate the problems in which women are subjected to sex discrimination based on the results obtained.

In the study, the survey technique was used from quantitative research methods. In the preparation of the questionnaire, studies and improved scales were used by Celik and Şahingöz (2018), Love and Love (2018), Tekin and Gençer (2016). In this way, a situation has been determined regarding the prejudices and gender discrimination against women employees in the culinary sector in Turkey. Women living in Turkey and working in different positions in food and beverage enterprises were taken through the sample determined within the scope of the study.

The study consists of four parts. In the first part, while determining the research problem, information explaining the method and material of the study, such as the purpose, scope, and data collection techniques of the research are presented. In the second and third sections, a literature review has been conducted based on the main titles that have been determined and a conceptual framework has been created related

to the subject. In the fourth part, analyses were made and findings were explained through the questionnaires prepared in addition to the literature review. In the last part, based on the analysis result, various suggestions were made about the problems of gender discrimination faced by women working in the culinary sector in their business life and to eliminate these problems.

Keywords: Culinary Workers, Gender Discrimination, Woman



İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
SUMMARY	iii
KISALTMALAR	vii
TABLolar LİSTESİ.....	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	x
GRAFİKLER LİSTESİ.....	xi
ÖN SÖZ.....	xii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

1.1. Araştırmanın Problemi	5
1.2. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı	6
1.3. Araştırmanın Önemi	6
1.4. Araştırmanın Evren ve Örnekleme.....	7
1.5. Veri Toplama Yöntemi.....	7
1.6. Pilot Çalışma	8
1.7. Literatür Taraması	8
1.8. Hipotezler	11
1.9. Varsayımlar	11
1.10. Sınırlılıklar.....	11

İKİNCİ BÖLÜM

TOPLUMSAL CİNSİYET KAVRAMI VE İŞ YAŞAMINDA KADININ YERİ

2.1. Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Kavramı.....	13
2.1.1. Cinsiyet Kavramı	14
2.1.2. Toplumsal Cinsiyet Kavramı	15
2.2. Bazı Medeniyet ve Toplumlar da Kadın	16
2.3. Tarihi Süreçte Toplumsal Cinsiyet ve Kadın	19
2.3.1. İslamiyet Öncesi Türklerde Kadın.....	21
2.3.2. İslamiyet Sonrası Türklerde Kadın	23
2.3.3. Türkiye Cumhuriyetinin Kurulması İle Kadın.....	25

2.4. İş Yaşamında Kadının Yeri	29
2.4.1. Türk İş Hayatında Kadının Yeri	32
2.4.2. İş Yaşamında Kadına Yönelik Mobbing	34
2.4.2.1. <i>Mobbingin nedenleri</i>	35
2.4.2.2. <i>İş yaşamında kadına yönelik mobbing</i>	37
2.5. Kadın Çalışanların Çalışma Yaşamında Karşı Karşıya Olduğu Eşitsizlikler..	40
2.5.1. İş Bulmada Eşitsizlik	41
2.5.2. Terfi Etmede Eşitsizlik	43
2.5.3. Ücretlendirilmede Eşitsizlik	45

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MUTFAK ÇALIŞANI KADINA YÖNELİK CİNSİYET AYRIMCILIĞI

3.1. Cinsiyet Ayrımcılığı Kavramı	48
3.1.1. Cinsiyet Ayrımcılığı Türleri	50
3.2. Turizm Sektöründe Çalışan Kadınlara Yönelik Ayrımcılık	52
3.3. Mutfak Çalışanı Kadınlara Yönelik Ayrımcılık	56

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

4.1. Veri Analizi	60
4.1.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Analiz Sonuçları.....	61
4.2. Çalışmada Kullanılan Ölçeklerin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları	65
4.2.1. Açıklayıcı Faktör Analizi ve Yapı Geçerliliğine İlişkin Bulgular	65
4.2.2. Madde İç Tutarlılık Güvenirlik Çalışmalarına İlişkin Bulgular	72
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	94
KAYNAKÇA	105
EKLER.....	115

KISALTMALAR

CEDAW	: Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Yok Edilmesi Sözleşmesi
HZ	: Hazreti
M.Ö	: Milattan Önce
TDK	: Türkiye Dil Kurumu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü
AGİK	: Avrupa Güvenlik ve İş Birliği Teşkilatı

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Türkiye'de Kadınların Eğitim Durumlarına Göre İşgücüne Katılım Oranları	33
Tablo 2. Türkiye'de Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranları	42
Tablo 3. Turizm Sektörü Ana Hizmet Kategorileri İşgücü Miktarı	54
Tablo 4. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı	61
Tablo 5. Katılımcıların Çalıştıkları Süre İçinde Cinsiyetleri Dolayısıyla Karşılaştıkları Ön Yargıların Cevaplara Göre Dağılımı	63
Tablo 6. Ölçek Maddelerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	64
Tablo 7. Ölçeğin KMO ve Barlett Testi Sonuçları.....	65
Tablo 8. Ölçeğin Maddelerinin Faktör Yük Değerleri	67
Tablo 9. Faktör Analizi Sonucu Elde Edilen Alt Boyutların Açıklanan Varyansa Katkı Oranları	70
Tablo 10. Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Cronbach Alfa İç Tutarlılık Değeri.....	72
Tablo 11. Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeğine Ait Madde Analizi Sonuçları.....	73
Tablo 12. Verilerin Dağılımına Ait Normallik Testleri Sonucu.....	75
Tablo 13. Katılımcıların Mutfakta Çalıştıkları Süre İçinde Cinsiyet Dolayısıyla Ayrımcılığa Uğradıklarını Düşünmeleriyle Yaşları Arasındaki İlişkiye Ait Analiz Sonuçları	76
Tablo 14. Katılımcıların Mutfakta Çalıştıkları Süre İçinde Cinsiyet Dolayısıyla Ayrımcılığa Uğradıklarını Düşünmeleriyle Medeni Durumları Arasındaki İlişkiye Ait Analiz Sonuçları.....	76
Tablo 15. Katılımcıların Mutfakta Çalıştıkları Süre İçince Cinsiyet Dolayısıyla Ayrımcılığa Uğradıklarını Düşünmeleriyle Öğrenim Durumları Arasındaki İlişkiye Ait Analiz Sonuçları.....	77
Tablo 16. Katılımcıların Mutfakta Çalıştıkları Süre İçinde Cinsiyet Dolayısıyla Ayrımcılığa Uğradıklarını Düşünmeleriyle Görevleri Arasındaki İlişkiye Ait Analiz Sonuçları	78
Tablo 17. Katılımcıların Mutfakta Çalıştıkları Süre İçinde Cinsiyet Dolayısıyla Ayrımcılığa Uğradıklarını Düşünmeleriyle Eğitim Aldıkları Alan Arasındaki İlişkiye Ait Analiz Sonuçları.....	78
Tablo 18. Katılımcıların Mutfakta Çalıştıkları Süre İçinde Cinsiyet Dolayısıyla Ayrımcılığa Uğradıklarını Düşünmeleriyle Meslekte Çalıştıkları Süre Arasındaki İlişkiye Ait Analiz Sonuçları.....	79
Tablo 19. Katılımcıların Mutfakta Çalıştıkları Süre İçinde Cinsiyet Dolayısıyla Ayrımcılığa Uğradıklarını Düşünmeleriyle Çalıştıkları İşletme Türü Arasındaki İlişkiye Ait Analiz Sonuçları.....	80
Tablo 20. Katılımcıların Mutfakta Çalıştıkları Süre İçinde Cinsiyet Dolayısıyla Kendilerine Önyargılı Davranıldığını Düşünmeleriyle Yaşları Arasındaki İlişkiye Ait Analiz Sonuçları.....	80
Tablo 21. Katılımcıların Mutfakta Çalıştıkları Süre İçinde Cinsiyet Dolayısıyla Kendilerine Önyargılı Davranıldığını Düşünmeleriyle Medeni Durumları Arasındaki İlişkiye Ait Analiz Sonuçları.....	81

Tablo 22. Katılımcıların Mutfakta Çalıştıkları Süre İçinde Cinsiyet Dolayısıyla Kendilerine Önyargılı Davranıldığını Düşünmeleriyle Görevleri Arasındaki İlişkiye Ait Analiz Sonuçları.....	82
Tablo 23. Katılımcıların Mutfakta Çalıştıkları Süre İçinde Cinsiyet Dolayısıyla Kendilerine Önyargılı Davranıldığını Düşünmeleriyle Öğrenim Durumları Arasındaki İlişkiye Ait Analiz Sonuçları.....	82
Tablo 24. Katılımcıların Mutfakta Çalıştıkları Süre İçinde Cinsiyet Dolayısıyla Kendilerine Önyargılı Davranıldığını Düşünmeleriyle Eğitim Aldıkları Alan Arasındaki İlişkiye Ait Analiz Sonuçları	83
Tablo 25. Katılımcıların Mutfakta Çalıştıkları Süre İçinde Cinsiyet Dolayısıyla Kendilerine Önyargılı Davranıldığını Düşünmeleriyle Meslekte Çalıştıkları Süre Arasındaki İlişkiye Ait Analiz Sonuçları	83
Tablo 26. Katılımcıların Mutfakta Çalıştıkları Süre İçinde Cinsiyet Dolayısıyla Kendilerine Önyargılı Davranıldığını Düşünmeleriyle Çalıştıkları İşletme Türleri Arasındaki İlişkiye Ait Analiz Sonuçları	84
Tablo 27. Katılımcıların Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeğine ve Alt Boyutlarına Katılma Düzeylerinin Medeni Durumlarına Göre Farklılıkları Testi Sonuçları.....	85
Tablo 28. Katılımcıların Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeğine ve Alt Boyutlarına Katılma Düzeylerinin Yaşlarına Göre Farklılıklarına Ait Analiz Sonuçları.....	87
Tablo 29. Katılımcıların Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeğine ve Alt Boyutlarına Katılma Düzeylerinin Öğrenim Durumlarına Göre Fark Analiz Sonuçları.....	88
Tablo 30. Araştırmaya Katılan Kişilerin Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeğine ve Alt Boyutlarına Katılma Düzeylerinin Görevlerine Göre Fark Analizi Sonuçları.....	89
Tablo 31. Katılımcıların Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeğine ve Alt Boyutlarına Katılma Düzeylerinin Eğitim Alınan Alana Göre Farklılık Analiz Sonuçları.....	90
Tablo 32. Katılımcıların Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeğine ve Alt Boyutlarına Katılma Düzeylerinin Meslekte Çalışma Sürelerine Göre Fark Analizi Sonuçları	91
Tablo 33. Katılımcıların Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeğine ve Alt Boyutlarına Katılma Düzeylerinin Çalıştıkları İşletme Türüne Göre Fark Analizi Sonuçları	93

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Çatışma Durumunda Mobbing Aşamaları Şeması 35



GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 1. Katılımcıların Mutfakta Çalıştıkları Süre İçerisinde Ayrımcılığa Maruz Kalma Durumuna Göre Dağılımı.....	62
Grafik 2. Katılımcıların Mutfakta Çalıştıkları Süre Önyargılı Tavırlarla Karşılaşma Durumuna Göre Dağılımı	63
Grafik 3. Ölçeğin Boyutuna İlişkin Yamaç Grafiği.....	71



ÖN SÖZ

Bu çalışma İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Gastronomi Anabilim Dalı'nda yüksek lisans tezi olarak hazırlanmıştır. Sevgili tez danışmanım Prof. Dr. Aslı ALBAYRAK hocama mutfak çalışanı kadınlara yönelik ön yargılar ve cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili araştırmamı yaparken her türlü desteğiyle çalışmamı tamamlamamı sağladığı ve her daim arkamda olduğunu hissettirdiği için çok teşekkür ediyorum. Beni her zaman destekledikleri için biricik ebeveynlerim Serap ve Ali Servet KAKŞA' ya, canım ablam Ecem TURSUN ve her daim örnek olarak beni almasını istediğim bir tanecik yeğenim ALİ ÇINAR TURSUN'a da teşekkür etmek istiyorum. Ayrıca canım yol arkadaşım Cengizhan BOZCAADA'ya da ilgisi ve sınırsız anlayışı için çok teşekkür eder, son olarak araştırmaya katılan bütün katılımcılara samimiyetle araştırmama katıldıkları için teşekkürlerimi sunarım.

Didem KAKŞA

GİRİŞ

Cinsiyet ayrımcılığı, en basit tanımı ile bireylere doğuştan sahip oldukları cinsiyetlerinden dolayı farklı davranılması şeklinde açıklanmaktadır (Kartal ve Çoban, 2018, s.67). Ayrımcı yaklaşımlar yalnızca iş veya aile yaşantısında değil, eğitim hayatında, siyasal yaşamda ve sosyal ilişkilerde sıklıkla ortaya çıkan bir durumdur. Bahsi geçen cinsiyet ayrımcılığına yıllardır süre gelen bir döngü içerisinde daha çok kadınlar maruz bırakılmaktadır. Kadınların erkeklerden daha çok ayrımcı davranışlarla karşılaşmasının temeli toplumların cinsiyetlere yükledikleri görev ve sorumluluk ve kültürel değerleri yer almaktadır. Söz konusu toplum algısına göre iş ve aile yaşantısında tüm hayati görevler erkeklerden beklenirken, kadından sadece erkeğe bakım ve çocuk doğurarak ev ile ilgilenmek gibi ikinci planda kalan işler istenmektedir. Kadınları yaşam içerisinde geride kalmaya zorlayan bu bakış açısı yüzünden kadınlar toplumda hak ettikleri yeri elde edememişlerdir. Kadınların cinsiyet temelli ayrımcı uygulamalara en çok maruz kaldığı alan ise özellikle mesleklere cinsiyet yüklenmesinden dolayı çalışma yaşamıdır. İş seçiminden itibaren ortaya çıkan cinsiyet ayrımcılığı işe alım ve çalışma hayatı boyunca kadınların karşısına çıkmaktadır. Bütün bu süreçlerde kadınlara yaşatılan zorluk sebebiyle kadınlar sadece iş hayatında bir yer edinmek için değil aynı zamanda en başından çalışma hayatına tutunabilmek için de sürekli olarak bir mücadele vermek zorunda kalmaktadır. Üstelik ülke ekonomisine bağlı olarak kimi yerlerde zorunlu olarak iş hayatına giren kadınlar, maddi olarak hayatta kalabilmek için iş yaşamlarında karşılaştıkları birçok cinsiyetçi yaklaşımları kulak ardı etmek zorunda bırakılmaktadır. İş yaşamında kadınların uğraşmak zorunda oldukları bu eşit olmayan yaklaşımın dışında aile yaşamının zedelenmemesi için aynı anda kendisinden beklenen ev işlerini de aksatmamak için artı olarak bir çaba göstermesi gerekmektedir. Aksi takdirde aile tarafından evine yeteri özeni göstermediği şeklinde suçlayıcı tavırlarla da karşı karşıya kalarak hem işte hem evde psikolojik baskı altında kalabilmektedir (Kartal ve Çoban, 2018, s.67).

Türkiye’de 2000’li yıllardan itibaren istihdam, tarım sektöründen hizmet sektörüne doğru bir yönelme gerçekleştirmiştir (Akçomak ve Gürcihan, 2013, s.2). Hizmet sektörünün en yoğun eleman çalıştırdığı ve bu yüzden kadın personelin diğer sektörlerle göre daha çok olduğu alan da turizmdir. Turizm sektöründe yer alan iş tanımları kadınların ev içerisinde günlük olarak yaptıkları işlerle benzerlik

taşıdığından dolayı kadınlar turizm sektöründe daha çok istihdam edilmektedir. Fakat kadın personel sayısının kimi sektöre göre daha fazla olması, iş hayatında genel olarak karşılaştıkları ayrımcı tavır ve zorluklarla karşılaşmadıkları anlamına gelmemektedir (İkiz, 2020, s.375). İstihdamın fazla olmasına rağmen uğraşmak zorunda kaldıkları eşit olmayan şartların yanında, kadınlar yeteneklerine göre iş bölümlerine yerleşmek yerine, ev işlerine benzerliğinden dolayı sadece ya kat hizmetlerinde çalıştırılmakta ya da dış görünüşlerinin ön planda olduğu resepsiyon veya yiyecek-İçecek servisinde iş imkanı bulabilmektedir. Özellikle mutfak departmanının personel ve yönetici pozisyonlarında erkek çalışanlar daha çok çalıştırılmaktadır. Kadınların ağır ekipmanlarla çalışmakta zorlanabileceği ve uzun çalışma saatlerinden olumsuz etkilenebileceği gibi kadının fiziksel özellikleri üzerinden oluşturulan bu düşüncelerin, mutfaklarda yer alan erkek egemenliğinin sebebi olduğu da düşünülmektedir (Yetiş ve Çalışkan, 2020, s.113).

Cinsiyet dolayısıyla yapılan ayrımcılığın birçok çeşidi bulunmaktadır. Meslek kollarının kadın ve erkek cinsiyetlerine göre ayrıştırılması, belli mesleklere kadınların yapamayacakları, yeterli olmadıkları düşüncesi öne sürülerek alınmaması, terfilerde kadınlara erkeklerle eşit şans verilmemesi, evlenme ve çocuk doğurma gibi nedenlerin kadınların işlerine vereceği önemi azaltacağı öne sürülerek işten çıkartılmaları gibi durumlar kadın personellerin yaşadığı cinsiyete dayalı ayrımcılık biçimlerinden bazıları olarak örnek gösterilmektedir. Kadınlar içinde buldukları bugünün işgücü piyasalarında da varlığını sürdüren, dikey ve yatay bölünmeler sonucunda çoğunlukla erkeklerden daha alt kademelerde, yalnızca kadınların yapabileceği belirlenmiş işkolları ve meslek dallarında çalışmaktadırlar. Bahsedilen dikey ve yatay bölünmeden Dikey bölünme; aynı meslek ve/veya iş kolunda erkeklere üst pozisyonlarda çalışma imkânı verilirken kadınların alt pozisyonlarda çalışmak zorunda kalmasıdır. Yatay bölünme ise; kadınların sadece belirli işkolu ve mesleklerde yoğunlaşması anlamına gelmektedir (Topoğlu, 2007, s.49).

Sadece hizmet sektörü için değil, genel olarak kadınların kariyer yapabilmelerinin önünde çeşitli engeller bulunmaktadır. Bu engellerin başında ise kadının doğuştan sahip olduğu cinsiyet rollerinden biri olan çocuk doğurma gelmektedir. Çalışan kadınların çocuk doğurmaları durumunda işyerlerinden belirli bir süre uzaklaşması zorunlu bir durumdur. Bu doğal düzen çeşitli işletmeler tarafından olumsuz olarak karşılanmakta ve kadınların kariyer basamaklarını çıkmalarında

önlerine engel olarak gösterilebilmektedir. Kadınlar için var olan bu olumsuzlukların yanında, iş yaşamında kadın personelin etkilerini arttırmaya yönelik olarak çalışılan politikalar çeşitli durumlarda işletmelerin zorunlu olarak kadın istihdam etmesine neden olabilmektedir. Bu zorunluluk hali hem işletme yönetimi hem de işletmede çalışan erkek personelin karşıt tepki göstermesine ve kadın çalışanların iş yaşamında karşılaştıkları sorunlara yeni bir tanesinin eklenmesine neden olabilmektedir. Tüm bu sorunlar, kadınların başarılı ve işlerinde nitelikli olsalar dahi kariyer gelişimlerini engelleyebilmekte veya geciktirebilmektedir (Berktay, 2004, s.7-11; Deniz, 2014, s.43). Tüm dünyada kadınların iş yaşamında ilk karşılaştıkları sorun iş hayatında yer edinebilmektir. İkinci olarak ise terfi ettirilme sorunuyla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu durum kadınların terfi etmelerinin önündeki engellerden bir tanesinin de cinsiyetleri olduğunu ortaya koymaktadır (Özkan ve Karaaslan, 2009, s.111).

İş hayatında karşılaştığı sorunlara ek olarak kadınlara ev içinde de fazladan görevlerin yüklenmesi, çocukların erkeklerden çok kadınlara bağımlı şekilde yetiştirilmesi gibi çeşitli sorunlarla da günlük hayatında başa çıkmaya çalışmaktadır. Aile hayatında karşılaşılan bu sorunlar toplumsal cinsiyetin kadınlara bakış açısı sonucu ortaya çıkmaktadır. Çünkü toplumsal cinsiyet kavramı, cinsiyetlere toplumun yüklediği sorumluluk ve görevlerden oluşmaktadır. Toplumsal cinsiyet kavramının kadına yüklemiş olduğu görevlerle uğraşmak durumunda kalan kadınlar, günlük hayattaki iş yüklerinin fazlalığından yalnızca belirli işlerde çalışabilmektedir. Bu durum işgücü piyasasında sınırlı iş kollarında çalışmak zorunda kalan kadınlara karşı işverenlere de fazladan bir kontrol gücü sağlamaktadır. Bu güce sahip olan işverenler; kadınlara yönelik ayrımcılığın da azalmak yerine artmasına neden olmaktadır (Gunderson, 1978, s.219; Özkan ve Özkan, 2010, s.93). Kadın işgücünün cinsiyetlerine yönelik uygulanan ayrımcı tavırların dışında, karşılaştığı zorluklardan bir diğeri ise, çalışma hayatında en sık karşılaştıkları ücret eşitsizliğidir (Nasır 1997, s. 94–95; Alparslan, Bozkurt ve Özgöz, 2015, s.67). Kadın personellerin ücretlerinin belirlenmesinde iş içerisindeki tutum, davranış veya yeteneklerinin yanında yalnızca cinsiyetlerine göre de işverenler ücret belirlemektedir. Bu durum kadınlara karşı ücret ayrımcılığının da varlığını ortaya koymaktadır (Özkan ve Özkan, 2010, s.91).

Diğer sektörler ile kıyaslandığında turizm sektöründe daha düşük olan ücretler, söz konusu kadın personel olduğunda daha da düşük olabilmektedir. Ücret eşitsizliğinin yanında işe alımlarda özellikle mutfak departmanı veya yönetim kadrosu

için erkek cinsiyeti dikkate alınarak, kişinin iş tanımına uygunluğu dikkate alınmadan işe alım yapılması ve terfi etmede kadınlar ve erkeklerin eşit değerlendirilmemesi gibi ayrımcı davranışlar da görülmektedir. Bir takım işler daha baştan cinsiyetlere ayrılarak erkek işi ya da kadın işi olarak belirlenmiştir. Tüm bu ön yargılar ve cinsiyetçi yaklaşım sonucunda kadınlar sahip oldukları işe tutunabilmek için erkeklerden daha fazla çalışmak zorunda bırakılmakta ve yönetim kademesinde yer alabilmek için erkeklerden daha fazla beklemek zorunda kalmaktadır (Nasır 1997, s. 94-95; Alparslan, Bozkurt ve Özgöz, 2015, s.67).

Kadınların işe alımından sonraki en büyük sorun olan terfi aşamasındaki problemin büyüklüğünü açıklayabilmek adına “cam tavan” kavramı ortaya çıkmıştır. Cam tavan sendromunun ilk kullanımı 1986 yılında Wall Street gazetesinde yayımlanan bir makalede kadınların kariyer hedeflerine ulaşmalarında karşılaştıkları engelleri tanımlamak amacıyla olmuştur (Elliott ve Smith, 2004, s.366; Özkan ve Özkan, 2010, s.94). Hizmet sektörü içinde yer alan diğer iş alanlarında görüldüğü gibi turizm alanında da birçok iş kadınların günlük ev işleriyle benzerlik gösterdiği için kadın personel sayısının fazla olması hedeflenmektedir. Ancak istenilen bu yoğunluk sektörün her kademesi için geçerli değildir. Kadın personeller daha çok alt kademelerde iş imkânı bulabilmektedir. Diğer sektörlerde göre turizm alanında durmaksızın bir çalışma süreci işlemektedir. 7 Gün ve 24 saat aktif olan turizm sektörü özellikle hafta sonlarında ve tatil dönemlerinde daha aktif bir çalışma programına sahiptir. Çalışma saatlerinin uzunluğu ve iş yükünün özel günlerde artması nedeniyle kadın yöneticilerinin aile ve sosyal yaşamlarıyla birlikte işlerini sağlıklı bir şekilde sürdüremeyeceklerine dair bir ön yargı oluşmuştur. Kadınların yönetici pozisyonuna ulaşmalarının önündeki engellerin toplumsal cinsiyet kavramının kendilerine yüklediği rol ve ailesel sorumluluklardan kaynaklanıp kaynaklanmadığı saptanmalı, yalnızca ön yargılı yaklaşımlardan olduğu tespit edilirse derhal bu görüşler sonlandırılmalıdır. Kariyer engellerinin ortadan kaldırılabilmesi içinse çözüm önerilerinin ve stratejilerin belirlenmesi sektörde çalışan kadınların iş yerlerine bağlılıklarının artması ve iş verimliliğinin yükselmesi açısından büyük önem taşımaktadır (Tükeltürk ve Perçin, 2008, s.118-119).

BİRİNCİ BÖLÜM

1.1. Araştırmanın Problemi

Kadına yönelik ön yargılar ve ayrımcılık, bugüne kadar karşılaşılan tüm ayrımcılık türleri içerisindeki en önemli ayrımcılık türlerinden biri olarak kabul edilmektedir ve insanlığın ilk varlığından itibaren kadınlar cinsiyeti dolayısıyla ön yargılara ve çeşitli şekillerde ayrımcılığa maruz kalmıştır. Her ne kadar günümüz koşullarında kadın ve erkekler her alanda eşit haklara sahip olsa da kadınlar çoğu zaman cinsiyeti dolayısıyla eksik, güçsüz, başarısız görülmektedir. Bununla birlikte kadınlara cinsiyetleri dolayısıyla anne olma, çocuklara bakma ve ev işlerini yapma gibi yüklenen görevlerle erkeklere yüklenen para kazanma, güç gerektiren işleri yapma gibi görevler de kadınlara toplumsal yaşam içerisinde daha farklı davranılmasına neden olmaktadır.

Toplumsal yaşam içerisinde cinsiyetleri dolayısıyla farklı davranılan kadınlar her ne kadar erkeklerle aynı eğitimi almış olsalar ve aynı iş yerlerinde aynı pozisyonlarda çalışabilecek olsalar dahi iş yaşamında da ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Cinsiyet ayrımcılığı ve klişeleşmiş önyargılar kadınları iş hayatından uzak bir noktada konumlandırmaktadır. Ayrıca kadınların çalıştıkları süreye ve mevkiine göre hak ettiği terfi ve atamalarda erkeklerin gerisinde bırakılması da yapılan ayrımcılık ve ön yargıların bir sonucudur. Nitekim kadınların daha duygusal olduklarının düşünülmesi onların yönetim pozisyonlarında yer almalarını engelleyeceği düşünülmekte, kadınların kendilerine ve cinsiyetlerine uygun işleri yapmaları daha uygun görülmektedir. Diğer taraftan kadınlar çalıştıkları iş yerlerinde kendilerini daha güçlü gören erkekler tarafından aşağılanmaya, hor görülmeye de maruz kalmaktadır.

Kadınların ayrımcılığa maruz kalması her sektörde görülen bir sorun olmakla birlikte özellikle hizmet endüstrisinde bu sorunla daha sık karşılaşılmaktadır. Çünkü mal üreten işletmelerde birim zamanda yapılan iş net olarak belli olduğundan kadınların yaptıkları işleri takip etmek daha kolay olmaktadır. Ancak hizmet endüstrisinde yapılan işin niteliğini ölçmenin zorluğu, standart bir işin olmaması gibi nedenlerden dolayı kadınlar daha fazla ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Kadınlara yönelik ön yargıların olduğu ve ayrımcılığın yapıldığı yerlerden biri de mutfaktır. Özellikle Türkiye’de profesyonel mutfaklarda erkeklerin daha başarılı olduğu ve/veya

olacağı ön yargısı genel bir kanı olarak yerleşmiştir ve bu nedenle kadın mutfak çalışanları çalışma hayatlarında terfi, ücretlendirme gibi konularda ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Bu durum, profesyonel mutfaklarda hem bu gün çalışan hem de gelecekte çalışacak olan kadınların meslekten soğumalarına, uzaklaşmalarına neden olmaktadır ve bu sebeple pratikte de mutfaklarda cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmaları önemli bir problem olarak görülmüştür.

1.2. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Bu çalışmanın amacı mutfak çalışanı kadınlara yönelik ön yargılar ve cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldıkları konuları belirlemek ve elde edilen sonuçlardan hareketle kadınların cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldıkları sorunların ortadan kaldırılmasına yönelik çözüm önerileri sunmaktır. Çalışma kapsamında mutfak çalışanı kadınların iş yerlerinde karşılaştıkları sorunların neler olduğunun belirlenmesinin ve bunlara ilişkin çözüm önerilerinde bulunulmasının ilerleyen dönemlerde mutfak çalışanı kadınların erkeklerle eşit koşullarda çalışmaları noktasında yardımcı olacağı düşünülmüştür. Çalışma kapsamında öncelikle toplumsal cinsiyet kavramı ile iş yaşamında kadının yerine ve mutfak çalışanı kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığına neden olan konulara değinilmiştir. Sonrasında ise mutfak çalışanı kadınların iş yerinde karşılaştıkları sorunları belirleyebilmek için hazırlanmış olan ankette yer alan sorulara ilişkin analizler yapılmış, sonuçları değerlendirilmiş ve mutfak çalışanı kadınların iş yerinde karşılaştıkları sorunlarla ilgili çözüm önerileri sunulmuştur.

1.3. Araştırmanın Önemi

Toplumsal ve ekonomik alanlara olan katkıları erkeklere oranda daha az olduğu düşünülen kadınlar, dünya nüfusunun yarısı hatta biraz daha fazlasını oluşturmaktadır. Geçen yıllara göre ekonomik hayata olan katkılarında bir artış söz konusu olmuş olsa da istenilen düzeylere henüz ulaşamamıştır. Bu durumun temel nedeni yalnızca toplumsal olarak değil aynı zamanda ekonomik hayatta da yapılan cinsiyet ayrımcılığıdır. Hayatın hemen her alanında kadına erkeklere oranda farklı tavırlarla yaklaşılması ve farklı sorumluluklar verilmesi cinsiyet ayrımcılığının kadınların aleyhine olmasına neden olmuştur. Bu eşitsizlik özellikle iş hayatının temelindeki eşit işe eşit ücret ve çalışma veya fırsat eşitliği konularında daha da ön plana çıkmaktadır. Bu ayrımcılıkların en çok görüldüğü sektörlerden birisi de yiyecek

iecek endüstrisidir. Yiyecek iecek sektörü ve diğler sektörlerde de görülebileceği üzere iŖe alımların gerekleŖmesinde personel seimi ve alımının yapımında iŖ tanımının gerektirdiği niteliklerin dıŖındaki özelliklere bakılması, daha iŖ hayatına tamamen girilmeden dahi ayrımcı tavırların varlığını gösteren en aık örnek olarak söylenebilmektedir. Turizm sektöründe alıŖan kadınlara yönelik sınırlı sayıda da olsa alıŖma yapılmıŖ ancak mutfak alıŖanı kadınlara yönelik herhangi bir araŖtırma bulunamamıŖ olması alıŖmayı daha da önemli hale getirmektedir. Bu alıŖmanın sonunda konu ile ilgili alan yazına katkı sağlanacak olması ve konuya dikkat ekilmesi aısından önemli görülmüŖtür.

1.4. AraŖtırmanın Evren ve Örneklemi

alıŖmanın evrenini Türkiye’de yaŖayan ve yiyecek iecek iŖletmelerinde farklı pozisyonlarda alıŖan kadınlar oluŖturmaktadır. Farklı pozisyonlarda görev yapan mutfak alıŖanı kadınların alıŖma kapsamına alınmıŖ olmasının temel nedeni söz konusu kadınların cinsiyet ayrımcılığına iliŖkin farklı sorunlar yaŖadıklarının varsayılmıŖ olmasıdır. Türkiye’de farklı pozisyonlarda görev yapan kadın mutfak alıŖanlarının tamamına ulaŖmak zamansal ve maddi olarak mümkün olmadığından alıŖmada örneklem belirleme yoluna gidilmiŖtir.

Türkiye’de faaliyet göstermekte olan yiyecek iecek iŖletmelerinde farklı pozisyonlarda alıŖan kadınların sayısı ile ilgili herhangi bir veriye ulaŖılamamıŖtır. Dolayısıyla örneklem büyüklüğünün belirleme noktasında Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004: 49-50) tarafından $d = \pm .05$ örneklem hatası ve $p = .05$, $q = .05$ güven aralığında evrenin 1 milyon ile 100 milyon olması durumunda örneklem büyüklüğünün 384 olması gerektiğinin belirtilmiŖ olduğu Örneklem Büyüklüğü Tablosundan yararlanılmıŖtır. Bu verilerden hareketle örneklem büyüklüğü 384 olarak belirlenmiŖ ve örnekleme alınacak bireyler kasti örnekleme yöntemiyle seilmiŖtir.

1.5. Veri Toplama Yöntemi

alıŖmada nicel araŖtırma yöntemlerinden anket tekniği kullanılacaktır. Anket sorularının hazırlanmasında elik ve Ŗahingöz (2018), AŖkın ve AŖkın (2018), Tekin ve Gençler (2016) tarafından yapılmıŖ olan alıŖmalar ve geliŖtirilmiŖ öleklerden yararlanılmıŖtır. Bu sayede Türkiye’deki mutfak alıŖanı kadınlara yönelik ön yargılar ve cinsiyet ayrımcılığı ilgili bir durum saptaması yapılmıŖtır.

Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde mutfak çalışan kadınların yaşları, medeni durumları, öğrenim durumları, çalıştıkları işletme türü, çalışma pozisyonları gibi demografik özellikleriyle ilgili sorular yer almaktadır. İkinci yer alan sorular ise 5'li likert derecelendirme yöntemiyle yöneltilmiş olup mutfak çalışan kadınların karşılaştıkları ön yargılar ve cinsiyet ayrımcılığı dolayısıyla maruz kaldıkları davranışlar değerlendirilmiştir. Katılımcılardan bu bölümde yer alan sorulara (1) Çok sık, (2) Sık, (3) Bazen, (4) Nadiren, (5) Hiç şeklinde cevap vermeleri istenmiştir. Anket çalışması sonucunda elde edilen verilere SPSS 25.0 (Statistical Package for the Social Sciences 25.0) Programı aracılığıyla istatistiksel analizler uygulanmıştır.

1.6. Pilot Çalışma

Anket formunun hazırlanmasının ardından ankette aksayan ve eksik olan kısımlarla ankette yer alan ifadelerin tam olarak anlaşılıp anlaşılmadığının, sorulara tam ve anlaşılır şekilde cevap verilip verilmediğinin ve anketin güvenilirliğinin tespiti için 25 katılımcıyla pilot çalışma yapılmış ve pilot çalışmada katılımcıların önerileri doğrultusunda anlaşılmasında güçlük çekilen ifadelerle ilgili gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Pilot çalışma sonucunda anket formunun genel güvenilirlik testi sonucu elde edilen değer (Cronbach Alpha= .0793) anket formunun genel iç uyumunun kabul edilebilir düzeyin üzerinde olduğunu göstermiştir.

1.7. Literatür Taraması

Keskin ve Kızılırmak (2020) tarafından yapılmış olan Mutfak Departmanında Çalışan Kadınlar: Cinsiyet Ayrımcılığı Üzerine Bir Araştırma başlıklı güncel bir çalışmada, İstanbul ilinde bulunan çeşitli turizm işletmelerinin mutfak bölümünde çalışan kadın personellerin, cinsiyet ayrımcılığı konusuna yaklaşımları değerlendirilmiş olup toplumsal cinsiyet rollerinin mutfakta bir etkisi olduğu sonucu bulunmuştur. Araştırmaya katılan kadınların aşçılık mesleğini tercih etmelerinde, meslek lisesi eğitiminin devamı olarak düşünerek uygun eğitimi almalarının etkili olduğu ve eğitim verebilmek amacıyla mesleği seçtikleri saptanmıştır. Bunun yanında bazı katılımcıların yemek yapmayı sevmesi de aşçılık mesleğini seçmelerinde etkili olmuştur. Çıkan bu sonuçlara göre kadınların meslek seçimlerinde kendilerine verilmiş olan toplumsal rollerinden etkilendiği belirtilmiştir. Genellikle kadınların, aile içi yükümlülüklerinin daha çok olabileceği ve endüstriyel mutfak kontrolünün

erkeklerin hâkimiyetinde olduğuna dair görüşler çalışma içerisinde daha ağırlıklı olarak görülmektedir. Özellikle kadınlar için mutfakta çalışmanın uygun bir meslek seçimi olmadığı düşünülmektedir. Fiziksel avantaja dayalı işlerin kimi zaman daha yoğun olması, erkek çalışanların laubali konuşmaları, kadınlara daha az beceri gerektiren işlerin sorumluluklarının yüklenmesi, üst düzey bir kadın aşçının varlığından erkek mutfak personelinin rahatsız olması gibi durumlar iş hayatında karşılaşılan çeşitli ayrımcılık örnekleri olarak bulunmuştur. Bunlara ek olarak erkek olmadıkları için bazı personellerin kendilerini ciddiye almamaları ve erkek çalışanların kendilerine eşit meslektaş gibi davranmamaları, kadınların mutfak yaşantısında karşılaştıkları diğer sorunlar arasında gösterilmiştir. Ayrıca araştırmada yer alan katılımcılar, kadın mutfak personellerinin üst yönetim pozisyonlarında yer alamamaları ve alt kademelerde kendilerine yer bulabilmelerinden ötürü ücret ayrımcılığı yaşayabildikleri ve cinsel tacizle karşılaştıklarını veya cinsel tacize maruz kalan kişilere tanık olabildiklerini açıklamışlardır. Toplanan cevapların akabinde, kadın çalışanların cinsiyetlerinden kaynaklanan bir ayrımcılık olduğu çalışma sonucunda açıkça belirtilmiştir. Kadınların iş yaşantılarında bu denli ayrımcılığa maruz kalıyor olmaları, zaman içerisinde çalışanları öğrenilmiş çaresizlikle baş başa bırakmaya veya çalışma motivasyonları düştüğü için iş değiştirmeye zorladığı da ortaya konmuştur.

Uğuz ve Topbaş (2016) tarafından Turizmde Kadın İstihdamı ve Ücret Ayrımcılığı: Karşılaştırmalı Bir Analiz adlı çalışmasının sonucu olarak Türkiye genelinde yapılan ayrımcılığın oranını %0,041 olarak belirtirken konaklama hizmetlerinde bu oranın %0,059 olduğunu tespit etmişlerdir. Turizm sektöründe çalışan erkeklerin kadın çalışanlardan %18 oranında daha fazla ücret aldığı belirtilmiştir. Çalışma yaşamındaki cinsiyet ayrımcılığının Türkiye'deki en büyük sorun olduğu da araştırma içerisinde belirtilen bir bilgi olarak karşımıza çıkmaktadır. Terfi önceliği açısından kadınların üst düzey yönetici veya idareci olma oranının erkeklerle göre düşük olması yine ayrımcılığın varlığını kanıtlayan bir etmen olduğu yine çalışmada belirtilmiştir.

Koçak ve Hayran (2011) tarafından yapılmış olan Çalışma Hayatında Kadına Yönelik Taciz (Mobbing): Kocaeli-Körfez İlçesi Örneği başlıklı araştırma sonucunda, anket çalışmasına katılan kadınların %2,2'sinin 20 yaş ve altı , %47'sinin 21-30 yaş arasında, %40,2'sinin 31-40 yaş arası olduğu ve %10,4'ünün ise 40 yaş ve üzeri

olduğu belirlenmiştir. Kadınlara yöneltilen anket sorularının sonucunda, ‘iş yerinizde hissettiğiniz psikolojik baskı nedeniyle işe gitmekte isteksizlik’ cevabını veren kişi sayısı %23,9, ‘yaşanılan psikolojik baskı nedeniyle sağlık ya da uyku düzeninin bozulması’ cevabını veren kişi sayısı %23,9 ve ‘çalışanın işini tam, doğru ve zamanında yaptığında dahi kasıtlı olarak olumsuz eleştirilmesi’ cevabını veren kişi sayısı da %20,9 ile çalışma yaşamında en sık karşılaşılan taciz davranışları olmuştur. Araştırmaya katılan çalışan kadınların %68,7’sinin esnek çalışma saatlerini tercih ettiği bilgisine ulaşılmıştır. Ayrıca, çalışan kadınların iş yerlerinde maruz kaldığı veya tanık olduğu psikolojik taciz eylemlerinin kişilerin öğrenim durumu fark etmeksizin, hemen her eğitim seviyesindeki kadının mobbinge maruz kaldığı ya da tanık olduğu tespit edilmiştir. Bu araştırmaya göre katılımcılar arasında %38,1’i son 6 ay içerisinde çalıştıkları kurumda psikolojik tacize maruz kalmışken, %61,9’u ise son 6 ayda psikolojik tacize maruz kalmadıklarını belirtmiştir. Fakat çalışma sonucunda yazarların belirtmiş olduğu, ankete yansıtılmamış olan bazı bulgular yer almaktadır. İşyerinde psikolojik tacize maruz kalan ya da tanık olan kişilerin veya kurumların almış olduğu önlemlerin görmezden gelme, daha kıdemli bir yöneticiye bildirme, pozisyon veya departman değişikliğinin istenmesi ve en son hukuki yollara başvurma gibi bir takım eylemleri içerdiği belirtilmiştir. Yönetim bölümlerinin bu tür olumsuz davranışları fark edememesi ya da kabullenmemesi, alakasız yönetim anlayışı, yönetenlerin karakteristik bir problemlerinin olması veya çalışma ortamında kişisel komplekslerinin iş disiplinlerinin önüne geçmesine izin vermeleri gibi etkenler sonucunda mobbing sürecinin kolaylaşmasında etkilerinin olduğu da çalışma sonunda belirtilmiştir.

Mayatürk (2006) ün yapmış olduğu araştırmanın örneklem grubunun %19’unu kadınlar, %81’ini ise erkekler oluşturmuştur. Bu oranlardan bile yola çıkılarak çalışma hayatındaki eşitsizliğin belirtilmesi mümkün olacaktır. Çalışma sonucu olarak erkeklerin çalışma sebeplerinin bir meslek ve yeni bir çevre edinme cevapları, kadınların ekonomik güçlük sebebiyle çalışma nedenlerine oranla daha fazla çıkmıştır. Çalışmaya katılan kadınlar işe seçim sürecinde cinsiyete dayalı ayrımcılık yapıldığı fikrine daha fazla katılmışlardır. Erkekler ise işe alım sürecinde kadınların daha az tercih edilmesinin nedeni olarak kadınların teknik beceri düzeylerinin düşük olması ve kadınların fiziksel yeterliliklerinin erkeklere göre daha az olmasını göstermişlerdir. Ayrıca erkek katılımcılar, ücret ayrımcılığın nedeni olarak kadınların aile reisi

olamayacakları ve kadınların iş performanslarının erkek meslektaşlarına oranla daha düşük olduğu görüşlerini belirtmişlerdir. Araştırmada kadın çalışanların eğitim seviyelerine göre ücret karşılıklarının değişkenlik gösterdiği de saptanmıştır. Kadın katılımcıların tamamı işçi veya memur sınıfında yer alırken, erkek katılımcılar arasında yönetim kademesinde yer almak da dâhil olmak üzere mesleki olarak daha fazla çeşitlilik olduğu görülmüştür. Çalışma sonunda kadınların yaşam içerisinde ve çalışma hayatında ikincil bir pozisyonda yer aldıkları belirtilmiştir.

1.8. Hipotezler

H₁: Kadınların demografik özellikleriyle çalıştıkları mutfaklarda ayrımcılığa uğrama durumları arasında anlamlı bir fark vardır.

H₂: Kadınların demografik özellikleriyle çalıştıkları mutfaklarda ön yargılı davranışlara uğrama durumları arasında anlamlı bir fark vardır.

H₃: Kadınların demografik özellikleriyle mutfaklarda karşılaştıkları ön yargılar arasında anlamlı bir fark vardır.

H₄: Kadınların demografik özellikleriyle mutfaklarda karşılaştıkları sorun sıklıkları arasında anlamlı bir fark vardır.

1.9. Varsayımlar

Çalışmaya yönelik varsayımlar şöyledir:

- Bu araştırma nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği ile yürütülebilir.
- Seçilen örneklem büyüklüğü araştırmaya veri sağlamada yeterlidir.
- Anket formunda yer alan sorular, araştırmanın yürütülmesi için nitelik ve nicelik olarak yeterlidir.
- Anket uygulamasına katılan kadın mutfak çalışanları, soruları objektif ve doğru olarak cevaplandıracaktır.
- Çalışma kapsamına alınan kadın mutfak çalışanları araştırma konusuyla ilgili bilgi sahibidir.

1.10. Sınırlılıklar

Bu çalışmada bazı sınırlılıklar bulunmaktadır. Öncelikle çalışmada her ne kadar istatistiksel olarak geneli yansıtacak bir örnekleme ulaşılmış olsa da belirli bir örnekleme çalışılmıştır. Dolayısıyla elde edilen sonuçlar belirli bir örneklemden elde edilen verilerle kısıtlıdır. Çalışmadaki diğer bir sınırlılık ise katılımcıların verdikleri

cevapların anket soruları ile sınırlı olmasıdır. Diğer bir ifadeyle anket soruları içerisinde açık uçlu sorular yer almadığından konuyla ilgili katılımcıların aktarmak istediği her türlü bilgiye ulaşamamıştır.



İKİNCİ BÖLÜM

TOPLUMSAL CİNSİYET KAVRAMI VE İŞ YAŞAMINDA KADININ YERİ

2.1. Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Kavramı

İnsanların biyolojik yapılarından ötürü cinsiyetleri kadın ve erkek olarak birbirlerinden ayrılmaktadır. Öte yandan, toplumsal bilincin toplumsal cinsiyet kavramına yaklaşımı, toplumların ve zaman içinde gelişen kültürel anlayışın bu iki farklı cinsiyet modeline yüklediği anlam ve beklentiyi ifade etmektedir (Eroğlu ve İrdem, 2016, s. 12) Geçmişten günümüze tüm toplumlar kadın ve erkeğe geleneksel, toplumsal cinsiyet rollerini dayatmışlardır. Bireyler çeşitli toplumsal yapıların desteğiyle bilinçli veya bilinçsiz olarak bu rolleri edinmiş ve içselleştirmiştir. Toplumsal cinsiyet inşa edilirken erkek üstünlüğü rolü meşrulaştırılırken, kadınlar birey olarak ikincil konuma yerleştirilmiştir. Dolayısıyla fiziksel cinsiyete ek olarak, toplum tarafından üretilen ve hem kamusal hem de özel alanda ataerkil ideoloji tarafından zincire vurulan bir “kadın” cinsiyeti vardır (Pehlivan, 2017, s.497).

Bireyler dişi ve erkek olarak dünyaya gelmektedirler ve toplumların kendilerinden beklediği davranış kalıplarına göre de kadın ve erkek kimliği oluşmaktadır. Toplumsal cinsiyet kavramının bireylere verdiği roller, toplumun kadın ve erkeklerden talep ettiği sosyal ve kültürel davranışları olarak da ifade edilmektedir (Terzioğlu ve Taşkın, 2008, s. 62-63). Kadın ve erkeklerin yaşadıkları sürece toplum içerisindeki davranışlarının belirlenen rol ve sorumluluklar çerçevesinde olması gerektiğini ifade eden toplumsal cinsiyet kavramı, dünya genelinde tüm toplumlara göre bir takım farklılıklar göstermektedir. Bireylerin üstlenecekleri rollerin belirlenmesinde birden fazla etken bulunmaktadır ve toplumsal cinsiyet kavramı da kişileri yaşamının her döneminde farklı açılardan da olsa etkilemektedir. Yaşam boyu karşılaşılan fırsatların değerlendirilmesi, birçok alanda öncelik hakkının elde edilmesi gibi durumlarda kişilerin kadın veya erkek olmaları nedeniyle ayrımcılık yapılabilmektedir. Bahsedilen cinsiyet ayrımcılığından kadınlar erkeklere nazaran daha çok etkilenmektedirler. Toplumsal cinsiyet ile yön verilmiş toplumlardan ayrımcılığın tamamen temizlenmesi için kadın ve erkeğin yaşamın her alanında eşit oldukları gerçeği kabul edilmelidir. Yalnızca hukuken eşit haklara sahip olmanın yanında, cinsiyet ayrımcılığının en çok görüldüğü yerlerden biri olan çalışma

hayatında da erkek ve kadın eşdeğer tutulmalıdır. Tüm bunların yanında, kadın ve erkek cinsiyetinin fizyolojik olarak farklı yaratılmış olduğu unutulmamalı ancak bu farklılık her iki taraf içinde dezavantaj haline getirilmemelidir (Akın, 2007, s. 1).

2.1.1. Cinsiyet Kavramı

İnsan cinsiyeti birçok biyolojik ve sosyal açıdan önemli bir rol oynamaktadır. Kadın ya da erkek olmak, nüfus dağılımındaki dengeyi ve artışı değiştirebildiği gibi, toplumsal cinsiyete dayalı toplumsal ayrımcılığın ve eşitsizliğin de temel nedenlerinden biridir (Bingöl, 2014, s. 108). Bireyin biyolojik cinsiyeti üzerinden ortaya çıkan, demografik ve belirleyici bir kategori olarak cinsiyet, toplumun sınıflandırılması için bu kadar geniş başka bir tanım olmamasından dolayı büyük önem taşımaktadır (Dökmen, 2012; Haymana, 2019, s.5). Kadın ve erkek davranışlarını sadece biyolojik farklılıklara dayanarak açıklamak mümkün değildir. Günlük yaşam içerisindeki alışkanlıkları da göz önünde bulundurmak gerekmektedir. Kadınlar ve erkeklerin davranışlarındaki farklılıkların anlaşılabilmesi için ilk olarak biyolojik cinsiyetin ne olduğu saptanması ve cinsiyetlerin kendilerine ait özelliklerinin bilinmesi önemlidir (Haymana, 2019, s. 5).

Bir bireyin kadın ya da erkek olarak sahip olduğu genetik, fizyolojik ve biyolojik özellikler “cinsiyet” olarak ifade edilmektedir (Akın, 2007, s. 2). Cinsiyet kavramı, biyolojik ve fiziksel farklılıkları açıklamak için kullanılmaktadır ve insanların kadın ya da erkek cinsiyetine sahip olduklarını belirtmektedir. Kişilerin cinsiyeti yapısal olarak X ve Y kromozomlarının vücutlarında bulunma miktarlarına göre de belirlenmektedir. İnsan hücrelerinde bulunan 23. kromozom çifti olarak bilinen cinsiyet 6 kromozomlarından XX kromozomları taşıyan bireylere kadın, XY kromozomları taşıyan bireylere ise erkek denilmektedir (Espinosa, 2010; Haymana, 2019).

Biyolojik açıdan kadın veya erkek olmak, sonradan elde edilen bir özellik olmayıp, doğuştan gelen bir sınıflandırma olarak açıklanırken, yaşam içerisinde kadın ve erkek olmak ise insanların yaşantıları ile şekillenen ve toplumsallaşma ile birlikte kültürel bir yapının ortaya çıkmasını ifade etmektedir. Kadının ve erkeğin günlük davranışlarını, hayatları içerisinde kendilerine düşen görevleri ve toplumdaki yerlerini belirlemek açısından önemli bir kavram olarak kültür, cinsiyet ve toplumsal cinsiyet arasındaki farkları da ortaya koymaktadır (Hepşen, 2010, s. 14). Sosyologlar cinsiyet

terimini daha çok beden in erkek ya da kadın olarak tanımlanmasında etkileri olan anatomik ve fizyolojik farklılıkları ortaya koymak için kullanmaktadırlar. Toplumsal cinsiyet terimi ise, bunun aksine, erkekler ve kadınlar arasındaki temel toplumsal ve kültürel farklılıklarla ilişkilendirilmektedir. Toplumsal cinsiyet, kendi içinde ortaya çıkan ‘kadın’ ve ‘erkek’ kavramlarıyla ilgilidir ve bu kavramların anlamları biyolojik olarak açıklananlardan farklı şekilde anlaşılabilir (Giddens, 2012, s. 505)

2.1.2. Toplumsal Cinsiyet Kavramı

Dünya’da bütün toplumlar, tarih boyunca var olmak ve varlıklarını korumak için çabalamışlardır. Bu çabalar içerisinde toplumun doğal yapısının yanı sıra kültürel etkiler sonucu ortaya çıkan durumlar da yer almaktadır. Tarihsel gelişim içerisinde toplumun meydana getirmiş olduğu birçok anlayıştan biri de toplumsal cinsiyet olarak kabul edilmektedir. Toplumsal cinsiyet, biyolojik faktörlerin insan bedenine madden etkisinin yanında kişilerin yaşamışlıkları ile manevi anlamlar yüklemesidir (Bingöl, 2014, s. 108). Toplumsal cinsiyet, sosyal ilişkiler kurmak ve anlamak için önemli bir araç olarak kabul edilmektedir. Bu yaklaşım ideoloji, güç ve toplumsal sınıflar gibi kavramların daha net anlaşılmasında da etkili olmaktadır. Aynı şekilde bu yaklaşım hem aile hem de toplumda var olan egemenleşmenin nasıl yeniden üretildiği konusunda ipuçları içermektedir (Dedeoğlu, 2000, s. 143). Toplumsal cinsiyet denilince, akıllara aile ve sosyal yaşam içerisinde kadın ve erkeğe yüklenen sorumluluklar, kadın ve erkek kavramlarına yüklenen farklı anlamlar ve genellikle iki cinsiyetten birinin üstün kabul edilmesi gelmektedir (Koray, 2011, s. 16).

Geçmişten günümüze tüm toplumlarda kadın ve erkeğe geleneksel bir takım cinsiyet rolleri dayatılmıştır. Bireyler, çeşitli toplumsal yapıların etkisiyle bu rolleri bilinçsiz veya bilinçli olarak zaman içerisinde benimsemiştir. Toplumsal cinsiyet kavramı inşa edilirken bu dayatılan roller aracılığıyla eril üstünlük meşrulaştırılmış ve birey olarak kadın ikincil bir konumda kalmaya zorlanmıştır (Pehlivan, 2017, s.497).

Toplumda kadın erkek eşitliğini ve toplumların uygarlık derecesini belirleyen en önemli ölçüt, kadının yer aldığı toplumdaki statüsüdür. Toplumsal cinsiyet, toplumların kadına yüklediği yükümlülük ve sorumluluklar ile kadının toplumda nasıl görüldüğü, algılandığı ve beklendiği ile ilgili bir kavramdır. Cinsiyet üzerine yapılan araştırmaların çoğu da kadın ve erkeğin birbirleri ile karşılaştırılması şeklindedir. Toplumsal cinsiyet kişilerin kültürlerinin, içerisinde buldukları toplumun onlara

zorunlu kıldığı görevlerin ve hayatla olan kişisel bağlarının bir temsili olarak kabul edilmektedir. Cinsiyet doğaldan gelen bir durumken toplumsal cinsiyet, insanların kurmuş olduğu düzendeki gelenek ve göreneklerle kendi yaşam tercihlerinden gelmektedir. Cinsiyet ayrımcılığına maruz kalan kadınlar en başında yaşamsal her türlü hakka sahip olmada, bu hakları elde edebildikleri takdirde haklarını kullanmada veya toprak ve sermaye gibi temel kaynaklara sahip olmada toplumsal cinsiyet kavramının erkeğe üstünlük sağlamasından dolayı eşitsizliklere uğramışlardır. Kadınlar ailevi yaşantılarında gördükleri olumsuzluklara ek olarak, birçok sektörde kayıt dışı şekilde, geçici, kısa zamanlı, yeterli koşulları sağlamayan ve tatmin edici bir ücret karşılığı olmayan şekillerde yaşamın hemen her alanında çalışmaya zorlanmaktadır (Tuskan, 2012, s. 445-446).

Toplumdaki kadın ve erkeğe bakış açısındaki diğer bir önemli sorun ise çalışma hayatında yer alan veya kendilerine bir yer edinmeye çalışan kadınların üst yönetim pozisyonlarına ulaşmada yaşadıkları farklı engellemeler ve karşılaştıkları çeşitli baskılardır. Çeşitli işyerlerinin üst yönetim pozisyonlarında görev almak için gerekli özelliklerin birçoğu, başta eğitim ve beceri olanakları olmak üzere, birçok imkândan öncelikle erkekler yararlandırılırken, kadını geri planda konumlandıran toplumun kadın cinsiyetine bakış açısı yüzünden ise kadınlar aynı olanaklardan eşit derecede yararlanamamaktadır (Eroğlu ve İrdem, 2016, s. 12). Kadınların gerek kendi yaşamlarında gerekse iş hayatlarında karşılaştıkları eşitsizlikler dünyanın hemen her yerinde görülmekle beraber, maruz kaldıkları ayrımcılığın türü ve görülme sıklığı birbirinden farklı olabilmektedir. Gelişmiş ülkelerde var olan cinsiyet ayrımcılığı daha çok kadınların işe alınması veya işlerinde terfi edilmeleri sırasında önlerine çeşitli engeller konulması şeklinde görülmektedir. Bunların yanı sıra bir erkek çalışanla aynı işi yaptıkları halde daha az ücretle çalışılması da beklenebilmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde ise, yukarıda sayılan ayrımcı davranışların yanında daha çok şiddete uğramaları ve eğitim haklarından yararlanamamaları daha çok görülmektedir. Kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığı sorununun çözümünde öncelikli olarak var olan problemin içeriğine verilen önem artırılmalı, daha sonra da kesin çözüm için izlenmesi gereken yol belirlenmelidir (Demirbilek, 2007, s. 25).

2.2. Bazı Medeniyet ve Topumlarda Kadın

Tarih boyunca kadınlar bazı toplumlarda özgürlük, esaret ve doğurganlık anlamlarını taşıırken, bazı toplumlarda ise gizli mesajların iletilmesinin sembolü olarak

kabul edilmektedir. Yaşam boyunca kültürel, dinsel ve geleneksel bakış açısının değişmesiyle kadına yüklenen anlamların da sürekli değişmiş olması, kadınların sadece biyolojik bir varlık olmanın yanında toplumsal bir olgu olarak algılanmasını da sağlamıştır. Kadın tanımının sadece bir cinsiyet olmaktan çıkıp toplumsal anlamlara sahip bir olgu olarak algılanması için yapılan çeşitli çalışmalar tarihsel sürecin kadın tanımının oluşmasında etkisinin olduğunu ortaya koymaktadır. Bazı eski belgelere göre, bir kadının bazen insan olup olmadığı tartışılarak bir felaketin habercisi olarak görüldüğü ve bazı durumlarda ise insan olarak kabul edilmediği anlatılmıştır (Ağçoban, 2016, s. 14). Kadınlar hakkında yazılmış olan yazıların çoğunda eski toplumların kadınlara insanlık değerinin bile altında bir muamele gösterdiği belirtilmektedir. Eski Çin’de kadınların insandan bile sayılmaması ve hatta kadınlara isim dahi verilmemesi bahsi geçen eski metinlere örnek gösterilebilir (Canan, 1977, s. 443; Ağçoban, 2016, s. 16).

Eski Mısır’da kadınların diğer medeniyetlere kıyasla toplumsal yaşamda daha çok yer aldıkları belirtilmektedir. Mısır’da yaşamış olan insanlar, dünya tarihine evliliğin getirmiş olduğu bazı esasları kutsal normlara dayandırarak kabul eden ilk medeni topluluk olarak tarihe geçmiştir ve kadına diğer antik toplumlara kıyasla daha fazla değer vermiş olmalarıyla ön plana çıkmışlardır. Nesillerin sürdürülmesi için kadınlara ihtiyaç duyulduğunu anlayan Mısırlılar kadını ve hayattaki varlıklarını kutsal kabul etmiştir. Ev işleri her zaman kadın tarafından yapılmış, çocukların bakımı, evin temizliği, yemeklerin pişirilmesi gibi günlük görevler, günümüzde olduğu gibi eski zamanda da kadından beklenmiştir. Mısır medeniyetinde kadınlar isterlerse siyasi, dini veya idari aktivitelerde bulunabiliyorlardı. Mısırlılar tarafından bu konulara bir engel konulmamıştır. Kadınlar, kraliyet ailesinin yaşadığı saraylarda veya kutsal tapınaklarda kendilerine uygun görevler bulabiliyorlardı. Mısır medeniyetinin siyasi yaklaşımında mısırlı kadınların da erkekler kadar tahta çıkma hakkı vardı. Bu anlayış sayesinde birçok kadın hükümdar Eski Mısır medeniyetinde hüküm sürme imkânı bulmuştur. Mısırlı kadınların aynı dönemdeki Mezopotamya, Yunanistan ve Roma gibi uygarlıkların kadınlarından daha fazla hak ve özgürlüğe sahip olduğu söylenebilmektedir (Babila, 2016, s. 129-140). Yunanlılarda iyi bir kadın sabırlı, zevkli, güzel, şefkatli bir anne, kocasına sadık ve ilgili bir eş ve aile yönetiminde başarılı bir idareci olarak tanımlanmıştır. Eski Yunan medeniyetine kısmen benzeyen fakat daha sert olan Roma kültüründe de kadına yönelik benzer bakış açıları

görülmektedir. Roma İmparatorluğu M.Ö. dönemde kadın, babadan eşe teslim edilen bir mal görevi üstlenmekteydi. Kadınların yanlarında bir eşlikçileri olmadan ve yüzleri görülecek şekilde dışarı çıkmaları o dönemlerde yasaktı (Doğdu, 2005, s. 5-54; Bingöl, 2014, s. 110). Bizans imparatorluğuna bakıldığında ise kadınların en etkili oldukları yerin siyaset alanları olduğu bilinmektedir. Kuruluşundan yıkılışına, imparatorluğun yönetiminde, bazen perde arkasında bazen de direkt olarak siyasetin içinde bulunmuş kadın ve hadım sayısı oldukça fazladır. Bizans İmparatorluğu'nda kadınlar çeşitli diplomatik ilişkilerle kendini gösterir. Kimi zaman uluslararası arenada gerçekleşen evliliklerle, hasım devletlerin dostane politikalar sergilemelerini sağlamış, kimi zamansa imparatorluğun en önde gelen ailelerin bir araya gelerek, ortak bir gücü temsil etmesini temin etmişlerdir. Bizans İmparatorluğu, Roma dünyasından çeşitli gelenekler miras almıştır. Bunlardan bir tanesi benzer aile yapılarıdır. Sıradan bir aile, aristokrat veyahut imparatorluk ailesi olması bunu değiştirmez; tıpkı Roma dünyasında olduğu gibi erkeğin baskın olduğu bir sistem vardır. Ne olursa olsun ailenin başı babadır. Bu yetki babanın, kızının kiminle evleneceğine bile tek başına karar vermesini sağlar (Özdemir, 2018, s.21-32).

Evlilikle ilgili sözü edilmesi gereken son bir husus daha vardır. Evlenme ve nişanlanma etaplarında nasıl bir sözleşme var ise gelin, damat ve aileler arasında anlaşılması gereken son basamak drahomadır. Şu anın dünyasında çeyiz olarak geçen bu terim, Bizans dünyasında çok daha hayati bir konuydu. Drahome'nın iki türlü önemi vardı: Birincisi, Bizans dünyası her anlamıyla eril cinsin baskın olduğu bir düzen üzerine kuruluydu ve kadınların iş hayatına girme oranı yok denecek kadar azdı, yani ekonomik olarak çoğunlukla eşine muhtaçtı. Gündelik hayatta, toplumsal statüsü ne olursa olsun bir kadından beklenen şey iffetine sahip çıkmasıydı. Birçok kez resmedilenin aksine, Bizans toplumu bu konuda muhafazakâr bir yapıdaydı ve ideal kadın, dindar ve namuslu kadın idi. Evlenmemiş bir kadının dışarı çıkması kolayca rastlanabilecek bir olay değildi; evli kadınların dışarıda görülmesi ise belli başlı şartlar dâhilinde gerçekleşiyordu. İmparatorlukta (hatta genel Ortaçağ dünyasında) dokumacılık, ev hayatının tatmin edici yönünü vurguladığından, kadın için ideal bir uğraş olarak görülüyordu. Tabii diğer taraftan makbul olan şey, kadının sadece evin ihtiyaçları için dokumacılık yapmasıydı (Özdemir, 2018, s.35-39).

Bizans İmparatorluğu'ndan sonra varlığını sürdürmeye başlayan Osmanlı devletinde ise kadının statüsü benimsemiş olduğu İslam hukukuna göre şekillenmiştir.

Bu anlayış kadını ev yaşamında kafes arkasına, ev dışındaki yaşamda çarşafa sokarak, refakatçisi olmadan sokağa çıkmasını yasaklayarak erkeğin gerisine çekmiştir. Çok eşlilik, evlenme boşanma gibi konularda kadına söz hakkı vermeyerek, erkeğin kadına üstünlüğü ya da eşit olmayışını pekiştirmiştir. Eğitim konusunda da kızlar sürecin dışında tutulmuştur. Sadece dini öğretimde kız-erkek ayrımı yoktur. Dokuz –on yaşına kadar çocukların devam edebildiği sübyan okulları kız çocuklarının alındığı tek eğitim kurumudur. Köydeki kadının durumu ise biraz daha farklıdır. Kadın, erkek gibi tarlada çalışır, evini yönetir, çocuklarına bakar ve halı, kumaş dokurdu. Bütün bu görevlerine karşın kadın erkekle saray dışında da eşit haklara sahip değildir (Tekin, 2010, s.85-86).

2.3. Tarihi Süreçte Toplumsal Cinsiyet ve Kadın

Toplumsal cinsiyet, 1930’lu yıllara gelindiğinde ilk olarak, var olan fizyolojik cinsiyetin kişilerin psikolojik karakterlerinden farklı olduğunu ortaya koymak amacıyla kullanılmıştır. Bu kavram, 1950 yıllarında psikoloji alanında kişilerin olumsuz davranışlarını tedavi etmek amacıyla kullanılarak “kimlik” olarak tanımlanmış ve şahısların “kadın ya da erkek olduğuna dair kişisel hissiyatı” şeklinde açıklanmıştır (Marshall, 2000; Sayer, 2011, s. 9; Eroğlu ve İrdem, 2016, s. 12). Amerikalı psikiyatrist ve psikanalist uzmanlıkları olan Robert Stoller ise toplumsal cinsiyet konusu hakkında en açıklayıcı sonuçları ortaya koymuştur. Bu kavrama ilk defa 1968 tarihinde çıkarmış olduğu ‘Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet’ isimli kitapta kadın ve erkek olmanın ayrımını yapabilmek için yer vermiştir (Gonzales ve Seidler, 2008; Ecevit, 2011). İngiltere’de yaşamış olan Ann Oakley ise, 1972 yılında kendisinin yazmış olduğu ‘Cinsiyet, Toplumsal Cinsiyet ve Toplum’ adlı kitapta cinsiyetin kişilik ve akıl ile olan ilişkilerini tartışarak toplumsal cinsiyet rollerinin nasıl öğrenildiği konusuna değinmiştir (Ecevit, 2011, s. 6). Toplumdaki bireylerin erkek veya kadın olarak ayrılmaları fizyolojik farklılıklarının dışında, yaşadıkları toplumların ahlaki, dini, kültürel değerleri ve geleneklerinden etkilenecek şekilde şekillenmekte ve değişmektedir. Diğer bir ifadeyle toplum, kadın ve erkeğe farklı manalar yüklemektedir. Kadın ve erkeğin toplum içerisindeki görevleri de birbirinden ayrı tutulmaktadır (Adaçay, 2018, s. 346).

Toplumsal cinsiyet eski zamanlardan günümüze dahi kadının toplum içindeki yerinin oluşmasında etkili bir kavram olarak kabul edilmektedir. İnsanlar doğmuş oldukları cinsiyetin yanında toplum algısıyla kendilerine oluşturulmuş olan cinsiyet ile

de yaşamak zorunda bırakılmaktadır. Kişilerin yaşamında karşı karşıya kaldıkları bu dönem toplumsallaşma süreci olarak da ifade edilebilir. Bu toplumsallaşma süreci cinsiyetlerin fizyolojik farklılıklarından yola çıkarak oluşturulduğu için kadın ve erkek açısından birbirlerinden daha değişik yüklerle karşılaşmaktadır. Bu süreçte kadınlar fizyolojik olarak daha zayıf kabul edildiğinden toplumsal olarak da daha pasif ve kısıtlı bir hayat için hazırlanmaktadır. Erkeklerin yaşam içindeki rolleri ise tam tersi olarak kamusal alana hâkim ve yöneten bir kimliğe sahip kişiler olarak tanımlanmaktadır. Kadınlar korunmaya muhtaç olarak tarif edilirken erkekler koruyan taraf olarak kabul edilmektedir. Bu ayrım tarihin her anında, çeşitli toplumlar içinde değişiklik göstermesine rağmen varlığını korumuştur. Dünya düzeninin değişmesiyle beraber yaşama koşullarının iyileştirilmesi ve gelişme aşamaları bu ayrımcı yaklaşımın değişmesinde etki göstermiş olmakla birlikte tamamen yok edici bir sonucun elde edildiği söylenememektedir. Toplum içerisinde kadınlar ve erkekler arasında oluşturulan ayrımın derinliği, toplumun cinsiyet algısını benimseme gücü ile daha da derinleşebilmektedir (Karakaya, 2018, s. 36).

Kadınların hem özel hayatlarında hem de kamusal hayatta elde etmiş oldukları statü tüm toplumsal değişim ve gelişmelere rağmen, sahip oldukları maddi ve manevi güce, hayattaki otoritelerine ve gene de toplumun kadınlara uygun gördüğü rollere bağlı olarak tanımlanmaktadır (Berktay, 2000, s. 15). Özellikle gelenek ve göreneklerine sıkı sıkıya bağlı toplumlarda, erkek ve kadın olma durumuna etiketlenmiş roller arasında oldukça fazla farklılık ve eşitsizlikler görülmektedir. Toplum hayatında erkeklerin liderlik vasıflarını barındırdığı ve güç sahibi olduğu fikri benimsenmişken, kadınlar için ise erkekler tarafından ilgilenilmeye muhtaç olduğu, hayata karşı aciz ve güçsüz yapılarının olduğu fikri kabul edilmiştir. Kadın daha az gelişmiş toplumlarda eski zamanlarda görüldüğü gibi mal olarak kabul edilmekte ve üzerine pazarlık dahi yapıldığı görülmektedir. Bu anlamda erkeğin görevi eve para getirmek, ailesini korumak ve çalışmak iken kadından sadece kocasına saygılı ve bağlı bir eş olması, evin temizliği ve yemeğinden sorumlu olması ve çocuklarına iyi bir anne olması beklenmektedir. Bu iki cinsiyet için toplumun belirlemiş olduğu tanımlar ve sorumluluklar arasındaki derin uçurum, kadın ve erkek arasındaki ayrımcılığın giderek büyümesine neden olmaktadır (Eroğlu ve İrdem, 2016, s.12).

Çalışma yaşamından siyasete, sivil toplum örgütlenmesinden eğitime kadar her türlü kamusal alanda kadınların ikinci sınıf vatandaş olarak görülmesi toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin temelini oluşturmaktadır. Bu nokta da ortaya çıkan toplumsal cinsiyet ayrımcılığı, daha çok iş ve eğitim gibi alanlarda ortaya çıkmakta, bu yüzden de kadınların küçük yaşlardan itibaren okumalarının önüne geçilmesi veya cinsiyetçi okullarda belli dönemler içerisinde okutulmasına izin verilmesi gibi durumlar ortaya çıkmaktadır. Genel olarak ülkemizde toplumsal cinsiyet ayrımcılığının önünü açan kadına yönelik fiziksel ve psikolojik şiddetin kökeninde yer alan sosyo-kültürel faktörler temel olarak beş ana grupta toplanmıştır (Balkır, 2012, s. 70-71):

1. Türk toplumunun ataerkil yapı ve değerlerine fazla bağlanması,
2. Hiyerarşiyi ve itaati öngören gelenek ve kültürün yok olmasına müsaade edilmemesi ve erkeği en başa koyma çabasının sürekli yenilenmesi,
3. Kadın ve erkeği yaşam içerisinde aynı odada dahi bulundurmeyen dini ve kültürel inançların devam ettirilmesi,
4. Geniş aile, aşiret, hemşericilik, cemaat gibi ilişkilerin yaygınlığına bağlı olarak bireye gereğinden fazla toplumsal baskı yapılması,
5. Bu eski geleneksel adetlerin resmi düzeyde de kabul görmesi sonucunda siyasal yaşam ve hukukun uygulanmasına yön verilmesine müsaade edilmesi.

Toplumun kadın ve erkeğe biçtiği toplumsal cinsiyet rolü, pek çok mekanizma aracılığıyla sadece bireylerin kamusal yaşam kalitesini düşürmekle kalmayarak her iki biyolojik cinsiyetin de sağlığını olumsuz etkilemektedir (Balkır, 2012, s. 70-71).

2.3.1. İslamiyet Öncesi Türklerde Kadın

İslamiyet'ten önce yaşamış olan Türkler hakkındaki bilgilerin başlangıcı M.Ö. 4000 gibi oldukça eski tarihlere dayanmaktadır. Elde edilmiş olan bilgilerden bazılarında, İslamiyet'ten önce yaşamış olan Türklerde, kadınlardan temel olarak evlatlarına annelik yapmaları ve milletleri için cesaretli olmaları beklendiği gibi detaylara rastlanmaktadır. Kadınlar, at binme, silah atma ve savaşabilme güçlerine göre değerlendirilmektedir (Savcı, 1973, s. 107; Peker, 2017, s. 158-159).

Bir toplum olarak sayılan en küçük birim olan ailede en önemli kişi aile içerisindeki görevlerine dayanılarak kadın olarak kabul edilmektedir. Geçmişten bugüne kadar her toplumda farklı anlamlar ve görevler yüklenmiş olan kadın, Türk

dünyasında yüksek bir değer bulmuştur. Türk kadınları en güçlü ve etkili dönemini İslamiyet'ten önce yaşamış, yüksek düzeyde eğitim gerektiren görevler üstlenmiştir. Gök tanrıçılık inancının olduğu dönemde kadın ve erkek eşit kabul edilmektedir. Herhangi bir işe ait toplantıda kadın ve erkeğin beraber bulunması şartı eski belgelerde yer almaktadır. Tarihi araştırmalarda Türk hükümdarlarının bir elçiyi tek başına huzura kabul etmediği, devlet kararlarında eşlerinin de mutlaka hükümdarla beraber toplantılara katıldığı görülmektedir (Kılıç, 2013, s. 121-123).

İslamiyet öncesi Türklerde hem aile yaşantısına hem de aile içerisinde kadına büyük önem verilmiştir. Aile kavramı toplumu yönlendirmesi açısından temel kavram olarak düşünülmektedir ve bu durumun bu kadar önem görmesi de kadının varlığına dayandırılmıştır. Kadınlar çocuklarının düzgün yetişmesi, eşlerinin arkasında durması ve evini kollaması açısından toplumun geleceğini yönlendiren en önemli etken kabul edilmiştir. Eski Türklerde kadınların savaşlarda kaçırılması ise toplum için büyük bir utanç ve hata olarak kabul görmüştür (Kafesoğlu, 1993, s. 217; Mandaloğlu, 2013, s. 147).

Osmanlı devleti ve günümüzde yer alan kadın anlayışından farklı olarak İslamiyet'ten önce yaşamış olan eski Türklerde, kadın sadece çocuk doğurmak ve yemek yapmak gibi görevlerle sınırlandırılmamıştır. Erkeklerle beraber neredeyse eşit seviyede sosyal yaşantıda kendisine yer bulmuştur. Kadının erkekler kadar aktif bir yaşam sürmesi ve kadına kahraman olma hakkının veriliyor olması, yönetimle ilgili kararlarda da söz hakkı elde etmesini sağlamıştır (Peker, 2017, s. 159). Kadınların siyasi hayattaki yerleri onların halk içerisinde ait oldukları yeri de gösteren önemli bir gösterge kabul edilmektedir. Eski Türklerde özellikle kadınların siyasi gücü kullanılarak çeşitli kazançlar elde edildiği görülmektedir. İlk defa Göktürklerde Bumin Kağan'ın eşine verilmiş olan hatun rütbesi, devlet yönetiminde hak sahibi kadın anlamına gelerek kraliçe gibi kadın hükümdar anlamına gelen sıfatlarla eş değer bir anlam taşımaktadır. Bazı tarihçilere göre ise hatun unvanı Hun devletinin döneminden beri kullanılmaktadır. Bu unvan adet haline gelerek bir törenle kadınlara verilir ve saray içindeki kadınlardan yüksek bir yerde sayılırlardı. Hatun olarak adlandırılan kadınlar devlet yönetiminde resmî olarak yetki verme gücüne sahiplerdi ve şehzadeler de genellikle Hatunların evlatlarının içinden seçilmekteydi (Donuk, 1988, s. 30-31; Tellioglu, 2016, s.216).

Soylu kabul edilen kadınlar ülkenin yönetilmesinde, alınan kararlarda ve devletin yararına olacak her şeyde söz sahibi olurken, halktan olan Türk kadınları ise kendi aile yaşamlarında eşleriyle eşit haklara sahip yaşamakta kendi kararlarını da dile getirebilmişlerdir. Sadece evde oturmayarak ekonomik hayata da destek vermiş, dikiş dikmiş, keçe yapmış, kumaş dokumuş, gerektiğinde çadır kurup sökmüş, çarşı pazar işi görmüş, en önemlisi de çocuklarını yetiştirmiştir. Kadın çocukları üzerinde eşi ile aynı oranda etkili ve söz sahibi olmuş, çocuklarını dilediği gibi yetiştirebilme imkânı bulmuştur. Toplumun değer yargıları, gelenek ve görenekleri de bugünden farklı olarak kadından yana olmuş, kadını korumaya yönelik kanunlara yer verilmiştir (Avcı, 2010, s. 109). Başka toplumlarda hiçbir şekilde söz hakkı olmayan, hatta bazılarında yaşama hakkı dahi elde edemeyen kadınlar Türk toplumlarında belli bir döneme kadar el üzerinde tutulmuştur (Öztürk, 2015, s. 8).

2.3.2. İslamiyet Sonrası Türklerde Kadın

Türkler, İslam dinini başlarda bireysel olarak kabul etmiş, daha sonra ise yaygınlaşarak topluluk halinde İslamiyet'e geçmişlerdir. Türklerin İslamiyet'e geçiş döneminde uzun zamanlar boyunca önceki düzenleri ve benimsedikleri geleneklere göre yaşamaya devam etmişlerdir. İslam dininin kabul edilmesinin başlarında haremliğin olmaması aynı zamanda kadınların açık olarak dolaşabilmesi demokratik yaşama örnek gösterilebilmektedir. Yüz saklama, peçe takma gibi zorunluluklar Bizans ve İran kültürünün etkisinde kalınarak ve Fatih Sultan Mehmet padişah olduktan sonra başlamıştır. İslamiyet'in tamamen kabul edilmesi ile eski Türklerde kadına verilen eşitlikçi haklar köylüler ve göçebeler tarafından bir süre daha korunmuş ancak soylu kesimde hızla daha ayrımcı bir yaklaşım benimsenmiştir (Mutlu, 2014, s. 59).

İslam dininin kadına verdiği değeri tek taraflı değerlendirmemek amacıyla diğer din ve toplumların da kadına olan yaklaşımlarını incelemek gerekmektedir. İlk olarak antik Yahudi hukukunda kadına ait bütün mal varlığı eşine ait olarak kabul edilmektedir ve birçok kadınla evlenmek İslamiyet'te olduğu gibi mümkündür. İlerleyen dönemlerde ise Yahudi olan din insanları çok eşliliği engelleyen sınırlamalar getirmişlerdir. Hıristiyan dünyasına bakıldığında yüzyıllar boyu süren bir anlayışla kadının kötülüğünün sebebi olarak algılandığı ve bu yüzden hak ettiği şekilde davranılmadığı görülmektedir (Sucu, 2002, s. 234; Bulut, 2013, s. 317).

İslamiyet'te ise kadının tarihsel yaşantısına bakıldığında, kadın şairler, âlimler ve mutasavvıflar tarafından yetiştirildiği bilinmektedir. Kadınlara belirli dönemlerde verilen belirli özgürlükler sayesinde bunun dışında savaşlarda da fiilen yer alabilmişlerdir. Hatta Peygamber Efendi Hz. Muhammed'in karısı Hz. Ayşe'nin, Cemal gazvesinde kumandan rütbesine sahip olduğu bilinmektedir. İslam dini evlilikleri yalnızca eşler arasında kesin bir eşitlik sağlandığı takdirde kabul etmiş, bunun sağlanması da güç olduğundan aslında evlilikleri kendi içinde sınırlandırmıştır. En önemli değişiklik ise İslamiyet'in erkek ve kadını aile içinde sahip olduğu değer açısından eşit görmüş olmasıdır. İslam'ın getirdiği edep ve prensiplere uyulmasını sadece kadından değil erkeklerden de istenmiştir. Fakat zamanın getirileriyle, hukuken bu dengenin sağlandığını söylemek olası olmamıştır (Ülgen, 1967, s. 121-123; Bulut, 2013, s. 317-318).

Türk âleminin yerleşik hayata ve İslâm dininin getirdiği kültürel değişikliklere alışma döneminde kadınlar Arap kültürü ve Bizans İmparatorluğunun etkisinde kalmış ve bu kültürlerle göre yaşamaya başlamıştır. İslâmiyet'in kabul edilmesinin başlarında Türk kadınları belli bir seviyede eğitim gerektiren muallim ve asker gibi mesleklerde çalışabilmekteydi. Selçuklular Döneminde "Usta Hatun" denilen kadınların sultanların kızlarına öğretmenlik yapabilmeleri örnek olarak gösterilmektedir (Can, 2008; Özdemir, 2009, s. 8). Verilen eğitimler ağırlıklı olarak Kur'an-ı Kerim, hesaplama ve Arapça öğrenme gibi derslerden oluşmaktaydı. Zamanla, özellikle Arap kültürünün de etkisiyle özellikle Osmanlı döneminde erkek resmî alanlarda özgür bırakılırken kadınlarsa gizli ve ailenin içerisinde tutulmaktaydı. Bu dönemde kadının toplumdaki varlığı, büyük oranda elinden alınmıştır. İslam Hukukuna göre erkek, birden çok kadınla evlenebilmekteydi. Bunun üzerine istediği takdirde de sadece kendi kararı ile eşini boşayabilmektedir. Kızlar aile mirasından yarım hisse alırken, erkek evlatlara aynı sınırlama getirilmemiştir. Aynı zamanda herhangi bir mahkeme için kadınların şahitliği, erkek şahidin ifadesi ile eşit değerlendirilmemektedir. Kadınlara ücretli çalışma hayatı ise tamamen yasaklanmıştır (Özdemir, 2009, s. 8).

İslamiyet'in kabulünün başlarında kadın tanımı birçok Türk destanlarında ana ilke olarak yer almıştır. Türklerde kadına verilen değer Dede Korkut Hikâyeleri gibi hikâyelere de konu olmuştur. Hikâyeler içinde kadının ailedeki anlamı, erdemi, edalı olması ve cesaret gösterdiği durumlar gibi konulara yer verilmiştir. Türkler içinde birden fazla kadınla evlenmenin başlarda uygulanmadığı ve kadınlara türlü hakların

verildiği söylenmektedir (Arat, 1980, s. 51; Aydın, 2015, s.86). İslamiyet inancında kadına okuma-yazma ve ticarete bulunma hakkı tanınmıştır; ancak bu kısıtlı haklardan da sadece varlıklı kadınlar faydalanabilmiştir (Kuran, 1986, s. 366; Aydın, 2015, s. 86).

Osmanlı toplumunda ise kadına karşı geleneksel ve dinsel bakış açısının getirmiş olduğu sınırlamalar, Tanzimat döneminin başlangıcına kadar cinsiyetler arası eşitsizlikle kendisini göstermiştir. Tanzimat döneminin gelişiyle kadınların sahip olduğu sorumluluk ve haklar yeniden gündeme getirilmiş ve onaylanan yeni yasalarla kadının yararına olacak şekilde tekrardan düzenlemeler yapılmaya başlanmıştır. Okuma yazma eğitiminin zaman içerisinde değerinin artmasıyla beraber, toplumun şekillenmesinde önemli katkıları olan kadınların eğitim seviyelerinin yükseltilmesi konusunun üzerinde durulmuştur ancak çoğunluğun çerçevesinde eğitim imkânlarından yeterince yararlanılamamıştır. 1876 yılında yürürlüğe giren Anayasanın çıkması ile birlikte din ve inançtan ortaya çıkan konuların yanında, hak ve yükümlülükler yönünden kadın ve erkek arasındaki eşitlik kuramsal olarak sağlanmış olsa dahi uygulamayla kesin hale getirilmesi mümkün olmamıştır. II. Meşrutiyet dönemine gelindiğinde ise kadınların mücadele etmek zorunda olduğu sorunlar özgürlük açısından geniş boyutlarca ele alınmış, I. Dünya savaşı yıllarında da kadınların ekonomik özgürlüklerini kazanmalarının önü zor koşullara girilmesinden dolayı açılmıştır (Tekin, 2010, s. 83).

Osmanlı Devleti'nde 1839 yılında ilan edilen Tanzimat Fermanı ile büyük dönüşümler meydana gelmeye başlamıştır. Tanzimat Fermanına kadın hakları ile ilgili bir madde eklenmemiştir fakat Osmanlı devleti döneminde kadın haklarının oluşabilmesi için öncü bir ferman olarak kabul edilmiştir. 1873 yılına gelindiğinde ilk Kız Öğretmen Okulu açılmış ve kız çocukları tıp fakültesinde 1922 yılında eğitim almaya başlamışlardır (Göksel, 1992, s. 131-132; Aydın, 2015, s. 86).

2.3.3. Türkiye Cumhuriyetinin Kurulması İle Kadın

Türkiye Cumhuriyet'i iki yüz yıl kadar uzun bir süredir varlığını sürdürmektedir. Osmanlıda var olan padişahlığın yerini Cumhuriyet anlayışına bırakmasının ardında bir süreklilik yer almaktadır. Bu süreklilik, Millî Mücadele ve Cumhuriyetçi görüşlerin bir araya gelen kişilerce gerçekleştirilip şekillenmesi ile ortaya çıkmıştır. Ayrıca Cumhuriyet'in ortaya çıkışı, İttihat ve Terakki devrinde Mustafa Kemal'in başlattığı

devrimlerden de etkilenmiştir. Bahsedilen yönetim şekli değişiminin devrimsel nitelikte olmasını uyaran gelişmeler toplumda bir süredir devam eden iktisadî, siyasi ve sosyal oluşumlardan kaynaklanmaktadır. Bu açıdan Cumhuriyet'in kuruluşunu Osmanlı döneminden tamamen ayırmak mümkün değildir. Cumhuriyet İnkılaplarının, Osmanlı Dönemi birikimlerinden etkilenerek oluşturulduğunu söylemek mümkündür. Cumhuriyet İnkılapçıları kendilerinden öncekilerin açmış olduğu yolda ilerlemişlerdir (Aslan, 2008, s. 355).

19. yüzyıldan itibaren öncelikle gelişmiş ülke kadınları olmak üzere daha çok Batılı kadınlar eskiden beridir süregelen ayrımcılığı önlemek ve kadın-erkek eşitsizliğini ortadan kaldırmak amacıyla haklarını aramaya başlamışlardır. İslamiyet'in kabulünün etkisiyle diğer Müslüman ülkelerden olan İran ve Arap devletlerinin yaşam tarzlarından etkilenilmesiyle, İslamiyet öncesinde kazanmış olduğu haklı konumunu elinde tutamayan ve toplumun önemli ölçüde dışına itilmiş olan Türkiye Cumhuriyeti'ni kadını da dünya genelinde gerçekleşen bu başkaldırıya katılmıştır. Bilhassa II. Meşrutiyet döneminde hız kazanan yenilenme sürecinde başta aydın insanlar olmak üzere birçok kişi, kadın hayattaki kimliğini sorgulamaya başlamış ve en önemli konular olan kadın hakları, evlilikteki eşitlik ve kadının yeterli eğitimi alabilmesi meseleleri üzerinde durmuşlardır. Bu dönemde özellikle İstanbul ve Rumeli'de yaşayan Türk kadınları gazete ve çeşitli dergiler sayesinde kadının yaşadığı tüm sorunları dile getirmeye çalışmışlardır (Avcı, 2016, s. 225).

Türk kadını, Türklüğün özünde yer alan 'özgür ve erkekle eşit haklara sahip kadın' konumunu İslamiyet'ten sonra elinde tutamadığı için hak ettiği değeri yeniden elde edebilmek adına büyük uğraşlar vermek ve fedakârlıklar yapmak zorunda kalmıştır. Osmanlıda da kadına belli bir değer verilmiştir ancak kendisinden sonra yeni kurulan Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nin ve Mustafa Kemal Atatürk'ün kadına aile ve toplum içerisinde vermek istediği haklar ve yüklemek istediği görevler bakımından Osmanlıdaki kadının konumu yeterli bulunmamıştır. Bu bağlamda cumhuriyet dönemi boyunca ailenin önemine ve gelecek nesillerin yetiştirilmesinde kadının önemli bir rolü olduğuna sık sık değinilmiştir. Cumhuriyet'in ilk yıllarında Atatürk'ün kadına ve kadın haklarına dair açıklamaları ve çabaları da bu tespiti doğrular nitelikte gösterilmektedir (Çetinel ve Tekin, 2019, s. 31). Mustafa Kemal, özellikle Ulusal Kurtuluş Mücadelesine korkusuzca ve etkin bir biçimde katılmış olan, sonunda da kurulan Ulusal Cumhuriyet'te büyük çabalarından ötürü "Türk Kadını" olarak tarihe

geçen kadınlığın yerini, kadınlığın doğası gereği yüksek bir mevki olarak tanımlamaktadır (Arıkan, 1984, s.22-23; Yılmaz A, 2010, s.201).

Atatürk'ün kadına verilen hakların artırılması ve geliştirilmesi için verdiği çabaların ardında iki ana düşünce olduğu söylenmektedir. Bu amaçlardan ilki kadınların ikinci sınıf vatandaş kalıbından çıkarılarak erkeklerle eşit haklara sahip vatandaşlar haline gelmelerini sağlayarak toplum yaşamına katmak, bir diğer düşünce de kadınları hep aynı görüşler içerisinde hapis eden eskide kalmış geleneksel cemaatlere bağlılığını kaldırarak kadının kendi başına bir birey olduğunun farkına varılmasını sağlamaktır. 1924 Anayasasının kabulünden itibaren tüm bireyler kanunen eşit ve birbirlerinden bağımsız olarak kabul edilmektedir. Bu karar o döneme kadar ancak bir erkeğe bağımlı yaşamak zorunda kalan kadınlar açısından oldukça etkili ve önemli bir kazanım olarak kabul edilmektedir. Türk kadını erkeğe bağımlı yaşamdan sıyrılarak birey olduğunun farkına varma süreci içinde en önemli kazanımını Medeni Kanunun kabulü ile sağlamıştır. 1926 yılında çıkarılmış olan Medeni Kanun ile eşler arasında tam olarak bir eşitlik sağlanmasa da kadına çok önemli haklar getirilmiştir. Lâik bir yönetim düzeni içinde dönemin şartları açısından kabul edilen bu kanun kadını miras, boşanma, evlilik ve çocukların velayeti gibi durumlarda eşit konuma getirmektedir (Ayata ve Ergun, 1999, s. 15-16).

Medeni kanun ile İslamiyet'in kabulüyle hayatlara girmiş olan birden fazla kadınla evlenebilme hakkı, yasaklanmakta; tarafların ikisine de boşanma durumunda birbirleriyle eş değer hak ve sorumluluklar getirilmekte, çocukların velayetinin hangi tarafa verileceği ise mahkeme kararınca belirlenmektedir. Bütün bu kabul edilen maddelerin yanı sıra İslamiyet'i benimsemiş ülkeler içinde ilk kez kadın ve erkeğe eşit miras hakkı tanımış olan Türkiye, 1990 yılında Sovyetler Birliği'nin yıkılışına kadar miras paylaşımında kadın erkek eşitliği sağlayan tek ülke olmuştur. Kız ve erkek çocukların mirastan yararlanmadaki eşit olmayan kararlar ve eşler arasındaki miras hakkı farklılıkları da bu kanun ile kaldırılmıştır. Bu, kadının ailesine veya kocasına olan zorunlu bağlarından kurtulması ve daha bireysel bir hayat yaşayabilmesi için çok önemli bir adım kabul edilmektedir. Kadına tanınan haklar sayesinde kadın ve erkek aile içinde özgür bireyler haline gelmiştir (Ayata ve Ergun, 1999, s. 15-16).

1926 tarihli Medeni Kanunun kabulü ile Türkiye Cumhuriyeti'ni kadınına ekonomik bağımsızlık adına ve sosyal yaşam içerisinde erkeklerle eşit haklar da

verilmiştir. 1930'lu yıllara kadar ise kadının siyasi hakları konusunda bir gelişme yaşanmamıştır. Kadınlara politik ve siyasal hakları 1930lu yıllardan itibaren verilmiştir. Türk kadınına ilk seçme ve seçilme hakkı 1930 yılında belediye başkanlığı seçimlerinde verilmiştir. Daha sonra 1933 yılı köy muhtarı ve ihtiyar heyeti seçimlerinde seçime katılma hakkı da elde etmişlerdir. 5 Aralık 1934 tarihine gelindiğinde ise kadınlar meclise katılma hakkını kazanmayı başarmışlardır. Bu kazanılan haklar sonucunda demokratik düzenin önemli bir kademesi tamamlanmıştır. Kadınlar 1930'larda elde etmiş oldukları seçme ve seçilme haklarını ilk kez 1935 seçimlerinde kullanmışlardır ve 17 kadın milletvekili adayı Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne (TBMM) adlarını yazdırmayı başarmıştır (Ünal, 2014, s. 525). 1 Mart 1935'te de Parlamento'nun ilk toplantısında yerlerini almışlardır. 1936'da yapılan ara seçimle bir kadın milletvekili daha Meclis'teki yerini almıştır. Türkiye Cumhuriyeti'nin 5. Döneminde ise 18 kadın milletvekili TBMM'de yer almıştır (Gökçimen, 2008, s. 22).

Türkiye kadın haklarının korunmasında en çabuk ve etkili gelişmeleri harekete geçiren ülkelerden biri olarak tarihteki yerini almıştır. Türkiye kadına yönelik stratejilerin oluşturulmasında rol oynayan ve kadını direkt veya dolaylı olarak ilgilendiren uluslararası anlaşma veya kararların çoğunu imzalayarak kadının sosyal yaşam içindeki haklarını savunan taraf olmuştur. Türkiye tarafından onaylanan anlaşmalar arasında Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi başta olmak üzere, Avrupa Sosyal Şartı, Çocuk Hakları Sözleşmesi, ILO, OECD, AGIK gibi kuruluşların sözleşmeleri, Kahire Dünya Nüfus ve Kalkınma Konferansı Eylem Planı gibi ulusal ve uluslararası çalışmalar yer almaktadır. Türkiye Cumhuriyeti, Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi 1985 yılında imzalanmış ve 19 Ocak 1986 tarihinde sözleşme resmi olarak yürürlüğe girmiştir. Kadının Statüsü ve Sorunları Başkanlığının varlığı ise bu sözleşmeden yola çıkarak kadınların yararına çeşitli hizmet ve politikalar geliştirerek, yasalarda ve yürütmelerde yer alan kadın-erkek eşitsizliği içeren kararları ortadan kaldırmayı hedefleyerek 1990 yılında İmren Aykut önderliğinde ortaya çıkmıştır (Saygın, 1998, s. 556-557).

Pek çok alanda yapılmış olan bütün bu değişiklikler ile kadınlar eğitimde, ekonomide, siyasette ve diğer alanlarda hakkı olan eşitliğe kavuşabilmiştir. Türkiye'nin gelişme ve büyüme süreçleriyle ortaya çıkan yasal değişiklikler ve toplum

yaşantısı ile ekonomik alandaki değişiklikler, eski aile kavramını ve kişilerin aile içindeki konumlarını da belirli ölçülerde etkilemiştir. Bugün dahi benimsenmiş olan anne, baba ve küçük çocuklardan oluşan çekirdek aile yapısı bu değişikliklerin sonucunda kendini göstermiştir. Kendi içerisinde birincil akrabalardan oluşan bu çekirdek aile kavramı Türk toplumu tarafından benimsenmiştir ancak yine de - özellikle daha kırsal kesimlerde olacak şekilde- geleneksel geniş aile olma alışkanlığı sürdürülmektedir (Zafer, 2013, s. 131-132).

2.4. İş Yaşamında Kadının Yeri

Tarih boyunca bütün milletler kendi kültürleri doğrultusunda çalışma yaşantılarını geliştirmiştir. Bununla birlikte ekonomik bir karşılık almak için çalışma hayatında yer alma hakkı erkeklere özgü bir kavram olarak görülmektedir. Yıllarca kadının çalışmak için imkân bulabildiği alan kendi evi ile sınırlandırılırken, erkek lider olarak eve gelir getirmek amacıyla evinin dışında hizmetinin karşılık bulduğu işlerde çalışabilmiştir. Başka bir deyişle kadın evde kalıp çocuk bakmak, yemek pişirmek, temizlik yapmak gibi geleneksel ancak hizmetlerinin bir karşılığı olmadığı birçok yaşam faaliyeti ile boğuşmaya zorlanırken; erkek evde kalmak yerine karşılık bulabileceği işlerde çalışarak evin geçimini sağlayan güçlü kişi olarak gösterilmiştir. Bu anlayış kadını ekonomik hiçbir kazancının olmamasından dolayı erkeğe bağımlı hale getirmiştir. Erkek bireysel bağımsızlığa sahip kişi konumunda olduğundan dolayı toplumda kendisine bir yer edinebilirken kadın, yaşamının her evresinde bir erkeğe bağımlı tutulduğu için toplumdan dışlanmıştır (Aytaç, 2006; Özan, 2009, s. 16).

Geçmişten bu yana benimsenmiş olan bu eşit olmayan işbölümü 1750'lerden itibaren İngiltere'de sanayileşmenin başlaması ile değişime uğramıştır. Sanayi Devrimi olarak isimlendirilen süreçte ilk olarak çırık makinesi icat edilmiş, 1782 yılında da James Watt, buharlı makineyi geliştirmiştir. Yapılan bu yeniliklerle beraber demir-çelik üretiminin öncülüğünde makineler, diğer alanlar ve ülkelerde kullanılmak üzere yayılmıştır. Bu dönemde Avrupa'nın sanayisinin gelişiminde makinelere bağlı olarak ortaya çıkan kitle üretimi ve onun etkileriyle birlikte tarımda da devrim olarak tanımlanabilecek gelişimler yaşanmış, makineleşmenin etkisiyle tarımda artık ihtiyaç duyulmayan kadın işgücü de kent yaşamına yönelerek emek piyasalarındaki yerini almaya başlamıştır (Özer ve Biçerli, 2003, s. 57).

Kadın işgücünün artışını dünyadaki sanayileşme devriminden daha fazla etkileyen olay ise II. Dünya savaşının ortaya çıkmış olmasıdır. Savaş esnasında erkeklerin savaşa katılmak için evden ayrılmalarıyla işgücü ihtiyacı artmış, böylece kadınların çalışma hayatına girmelerinde artışlar meydana gelmiştir. Bu artışın emek arz ve talebi açısından çeşitli nedenleri bulunmaktadır. Emek arzının meydana gelmesi incelendiğinde; bazı kesimler kadınların erkekler yerine çalışmaları için piyasaya girmelerindeki ana düşünceyi vatanseverlik olarak gösterirken, diğer bir kesim için de erkeklerin savaşa gitmelerinden dolayı aile gelirinin sadece kadın çalışacağından dolayı düşmesi ve evde yapılacak işlerin normalden daha az olması şeklinde açıklanmaktadır. Emek talebi açısından bakıldığında ise; erkeklerin savaşa giderek çalışma hayatında bir boşluk oluşturmuş olmaları ekonomide işgücü talebini artırarak ücretleri yükseltmiş, bu da kadınların emek piyasasına girmelerindeki en önemli neden haline gelmiştir (Özer ve Biçerli, 2003, s. 58).

Batı bölgelerinde ilk kez 19.yüzyıla gelindiğinde kadınlar üretim sürecine doğrudan katkı sağlayabilmiştir. Üretim sürecindeki katkılarının karşılığı olarak da sürekli olarak evlerinde sahip oldukları yükümlülüklerine ekonomik bir karşılık bulmaya başlamışlardır. Bu tür kazançlar karşısında kadınlar erkekler kadar eğitim alma imkânı bulamadıklarından dolayı beceri gerektirmeyen işlerde çalışmak durumunda kalmış, bu yüzden de kariyer yapma imkânı bulmaları mümkün olmamıştır (Budak, Doğan ve Harlak, 1991, s. 85).

Kadınlar, hem dünya genelinde hem de Türkiye’de 20. yüzyıldan itibaren iş yaşamında daha fazla kendilerini göstermeye başlamıştır ancak erkeklerle kıyaslandığında, hala iş hayatına yeterince giremedikleri görülmektedir (Karatepe ve Arıbaş, 2017, s. 8). Kadının kendini geliştirebilmesi için gerekli çalışmaların yapılmaması ve iş gücü piyasalarının uygunluklarının sağlanamaması bu eşitsizliğe neden olarak gösterilebilmektedir. İşgücüne katılım oranları incelendiğinde, Türkiye’de kadınların 20’li yaşlarının sonuna doğru işgücü piyasasından ayrıldığı ve bunun kalıcı bir duruma doğru yöneldiği görülmektedir (Karagöl ve Akgeyik, 2010, s. 10; Karabıyık, 2012, s. 233).

İş yaşamındaki gerek çalışma şartlarının kötü olması, gerekse işgücüne katılımlarının erkeklere oranla kadınlar açısından daha düşük olması ayrı bir inceleme konusu olarak kabul edilmektedir. Sanayi Devriminden sonra kadınların işe girme sıklığında bir artış gözlemlenmiştir ancak bu durum çalışma şartlarının düzelmesinde

herhangi bir etki yaratmamıştır ve kadınlar bu artışa rağmen ucuz iş gücü olarak görülmeye devam etmiştir. Kadınların işgücüne katılımını engelleyen çeşitli faktörler bulunmaktadır. Bu faktörler aynı zamanda kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlardır. Bunlar ekonomik ve sosyal olmak üzere iki grupta açıklanabilmektedir. Ekonomik faktörler arasında düşük ücret ve sosyal güvenlik açığının olması yer alırken, sosyal etkenler arasında ise eğitim düzeyinin düşük olması, toplumun ayrımcı cinsiyet anlayışı ve toplumu ele geçirmiş olan ataerkil anlayışı örnek gösterilmektedir (Önder, 2013, s. 35).

Kadınların işgücüne katılımı geçtiğimiz 2004-2007 yılları arasında sadece 0,03 oranında bir yükseliş gerçekleştirmiş ve %23,6 oranında artmıştır. 2012 yılına gelindiğinde ise bu değer en fazla %29,5'a çıkmıştır. 2007-2012 yılları gerçekleşmiş olan bu artışın nedeni olarak istihdamda kadın işgücünün artırılmış olması, kadın çalışan haklarının korunmasına yönelik çeşitli yönetmelik değişikliklerinin yapılmış olması, ayrıca 18 yaşın üzerinde kadın çalıştıran iş yerlerine yönelik sosyal güvenlik ikramiye teşvikleriyle kadınların iş hayatına yapacakları katkılarına yönelik farkındalık yaratıcı çalışmalar yer almaktadır. Kadının işgücüne dâhil edilmesi her meslekte öncelikli adım olarak benimsenmelidir. Bu eylemin dışında kadın-erkek arasındaki fırsat eşitsizlikleri ortadan kaldırılmalı, normal ve mesleki eğitime kadınların daha fazla katılım sağlamaları teşvik edilmelidir. Ayrıca, kırsal kesimde ücretsiz olarak çalışan aile içi işçilerinin sosyal güvenliğini sağlayan düzenlemeler yapılmalı, çocuk ve yaşlı bakımı gibi tam zamanlı işler ve ev işlerinin sadece kadının sorumluluğu değil tüm aile bireylerinin ortak yükümlülükleri olduğu gerçeği benimsenmelidir (Önder, 2013, s. 58-59).

2018 yılına gelindiğinde Türkiye İstatistik Kurumunun yapmış olduğu Hane Halkı İşgücü Araştırması'nda Türkiye'de 15 yaş üzeri istihdam edilen insanların oranı %47,4 olarak bulunmuş ve bu oran kadınlarda çalışanlarda %29,4 iken, erkeklerde ise %65,7 oranında olduğu saptanmıştır. Bu araştırma sonucuna göre kadınların işgücü katılım oranında yukarıda bahsedilen 2007 değerlerine göre bir ilerleme olmadığı aksine bir düşüş gerçekleştiği söylenebilmektedir. 2018 yılında yapılmış olan Kazanç Yapısı Araştırmasına göre ise cinsiyete dayalı ücret farkında toplamda ve tüm eğitim düzeylerinde erkeğin daha fazla ücret elde ettiği görülmüştür. Cinsiyete dayalı ücret farkı ise toplamda %7,7 oranında bulunmuştur. 2019 yılında gerçekleşen işgücü araştırmasında ise 2018 yılında elde edilen sonuçlardan farklı olarak istihdam edilen

kadın oranı bir düşün göstererek %28,7 bulunmuş ve erkeklerin istihdam oranı da düşerek %63,1 oranında bulunmuştur. Buna göre, 2007-2012 arasında yapılan çalışmadan 2019-2020 yıllarında yapılan araştırmaya kadar geçen sürede istihdam eden kadınların yüzdesinin artış gösterdiğine dair bir şey söylemek mümkün olmayacaktır (Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK], 2019, 2020). Kadınların işgücüne katılımlarının desteklenmesi için gerek belediyeler gerekse devlet tarafından çeşitli teşvik edici adımlar atılmaktadır ancak en son 2020 verilerinde de görüleceği gibi henüz istenilen sonuca ulaşamamıştır. Kadınların iş hayatında daha fazla yer alabilmeleri için öncelikli sorunları olan cinsiyet ayrımcılığı hakkında çalışmalar yapılmalıdır.

2.4.1. Türk İş Hayatında Kadının Yeri

Türkiye nüfusunun ortalama olarak yarısı kadınlardan oluşmaktadır ve kadınlar, tüm ülkeler için kalkınma sürecinde rol oynayan en önemli etken olarak gösterilmektedir. Günümüzde kadınların işgücünün çalışma yaşamındaki varlıkları olmadan ülkelerin disiplinli ve sürdürülebilir bir kalkınma planına sahip olduklarını söylemek mümkün değildir. Kadınların iş hayatındaki varlıklarının artırılması, iktisadi hayattaki büyümeyi etkileyerek arttırmanın yanı sıra, kadının sosyal yaşam ve aile içindeki yerlerini daha belirgin hale getirmekte ve ülkenin hem sosyal hem de kültürel gelişimine değerli katkılar sağlamaktadır (Parlaktuna, 2010, s. 1217).

Kadınlar, geçmişten bugüne ülkede ihtiyaç duyulan her üretim aşamasında yer almışlardır. Türkiye’de yaşayan kadınlar, çalışma yaşamındaki yerini ilk olarak 1843 senesindeki ebelik eğitimiyle almıştır. 1897 yılına gelindiğinde kadınlar iş hayatına maaşlı emekçi olarak başlamış, 1913 yılı içerisinde de devlet memuru olmaya hak kazanmışlardır. Yapılan bu düzenlemelerden ortalama bir yıl kadar sonra kadınlar, esnaf kimliğiyle kendilerine ait iş sahibi olabilmişlerdir. 1923 yılında Cumhuriyetin ilanını takiben ilk on yıl içerisinde gerçekleştirilmiş olan yenilikler, kadınların erkeklerle eşit vatandaşlar olarak görülmesini ve toplum değerlerinin yeniden yapılanarak gelişmesini sağlamıştır. Kadınların eğitim-öğretim hayatı, iş hayatı, siyasi ortamlar gibi kamu alanlarına girmesinin önü açılmış, eşitlikçi politikalar ile devlet kadınların sosyal yaşama katılımını teşvik etmiştir. Türk kadınları, yerel ve genel seçimlerde seçme ve seçilme hakkına ilk olarak 1930 ve 1934 yıllarında kavuşmuştur. Aynı zamanda Türk Kadınları dünya üzerinde bu haklara sahip ilk kadınlar arasında yer almıştır. Bu süreç içerisinde var olan yasalar, kadın ve erkek arasındaki eşitliğin

boyutu açısından yeniden kontrol edilmiş ve Anayasa, Türk Medeni Kanunu, Türk Ceza Kanunu, İş Kanunu ve 4320 sayılı Ailenin Korunmasına Dair Kanun ve Belediyeler Kanunu gibi kararlarda zorunlu değişiklikler yapılmıştır. 1987 Yılında Devlet Planlama Teşkilatı bünyesinde kurulmuş olan Kadına Yönelik Politikalar Danışma Kurulu da kadınların sosyal ve kamusal yaşamlarındaki haklarını artırmak amacıyla birçok çalışma yapmıştır (Gül, Yalçınoğlu ve Atlı, 2014, s. 170).

Günümüzde, geçmiş yüzyıldan farklılaşan çalışma yaşamı kadın ve erkeğin toplumsal rollerini etkilemekte, iş ve yaşam dengesini yeniden yapılandırmaktadır. Kadının istihdama katılımındaki gözle görülür artış, toplumdaki sosyal değişimlerin ve bu alandaki politikalarla iş-yaşam dengesinin yeniden kurulmasının gerekliliğini ortaya koymaktadır. Hem dünya çapında yapılan hem de ulusal ve bölgesel alanlardaki değişimler çalışma yaşamı ve kişisel yaşantıları etkilemektedir. Kadınlar, zaman içinde çalışma yaşamında ücretli çalışanlar haline gelmişlerdir. Kadınların çalışma yaşamına katılımlarını belirleyen faktörler incelendiğinde, TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu) verilerine göre kadınların eğitim düzeyinin 2007 yılından 2016 yılına gelindiğinde artmış olduğu, Yükseköğretim mezunu kadınların oranının da %19,0'dan %29,0'a yükselerek, okuma-yazma bilmeyen kadın sayısının %12,0'den %8,0'e düştüğü görülmüştür. TÜİK verilerine göre, Türkiye'de kadınların eğitim düzeyi arttıkça, işgücüne katılım oranları da aynı oranla artış göstermektedir. Eğitim durumuna göre kadınların işgücüne katılım oranları 2017 yılı için Tablo 1'de gösterilmiştir (Güder, 2019, s. 77-91).

Tablo 1. Türkiye'de Kadınların Eğitim Durumlarına Göre İşgücüne Katılım Oranları

Eğitim Düzeyi	İş Gücüne Katılım Oranı (%)
Okur-yazar olmayan	15,9
Lise altı eğitim almış	27,7
Lise Mezunu	34,3
Mesleki veya teknik lise mezunu	42,6
Yükseköğretim mezunu	72,7

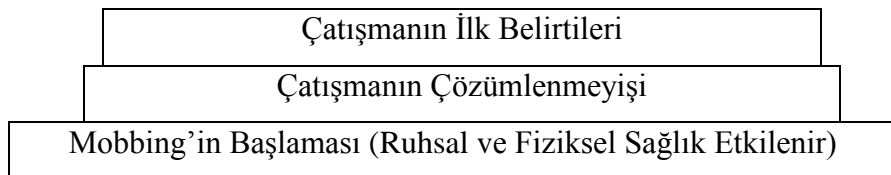
Kaynak: TÜİK, İstatistiklerle Kadın, (2018) ; Güder, (2019, s.77).

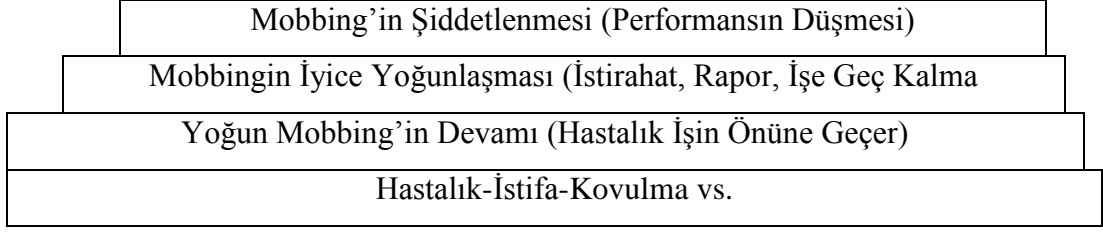
Geçmişten bugüne dek kadınlar çalışma yaşamında daha fazla yer almış ve sosyal yaşamdaki konumlarını iyileştirmiş olmalarına rağmen, Türkiye Cumhuriyeti'nde yaşayan kadınlar işgücü pazarında cinsiyet temelli ayrımcılığa

maruz kalmaktadır (Palaz, 2003, s. 87). Türkiye'nin çalışma hayatında ve eğitime ulaşabilme oranlarının cinsiyete göre değişkenlik gösteriyor olması, kadınların istihdam edilmeleri için yeterli düzeyde temsil edilmediğini, yani cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kaldığını göstermektedir (Parlaktuna, 2010, s. 1221). Kadınlar eğitim, sağlık, çalışma hayatı, siyaset ve karar alma gibi hayati durumlarda söz haklarını hala daha tam olarak elde edemedikleri gibi, kadına yönelik şiddet konularında da toplumsal cinsiyet veya ayrımcılık temelli çeşitli birçok sorunla karşılaşmaktadır (Aydın ve Gürbüz, 2018, s.579). Kadınların iş yaşamında karşılaştıkları sorunlar aşağıda özetlenmiştir:

2.4.2. İş Yaşamında Kadına Yönelik Mobbing

Mobbing, iş yaşamında cinsiyet ayırt etmeksizin tüm çalışanların maruz kaldıkları en büyük sorunlardan biri haline gelmiştir. İşyerinde bir veya birçok çalışanın, başka bir çalışma arkadaşına durmadan ve belirli bir düzenle psikolojik şiddet içeren tavırlar ve davranış bütününden oluşan mobbing, maruz kalan çalışan açısından pek çok hayati, mesleki, fizyolojik ve/veya psikolojik sağlık ve güvenlik sorunlarının ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Mobbing uygulanan kişilerin ilk olarak psikolojileri etkilenmekte ve ardından çeşitli olumsuz sağlık problemleri gelmektedir. Mobbinge maruz kalmış çalışanların “onurlu çalışma hakları” yıpranmakta, işveren ve işyerine olan bağlılıkları zedelenmekte ve en sonunda işten ayrılmalarla süreç devam etmektedir. Mobbing sürecinde yalnızca ruh sağlıkları etkilenmekle kalmayarak mağdurlar ekonomik gelirlerinden de vazgeçmek zorunda bırakılmaktadırlar (Aşkın ve Aşkın, 2018, s. 256). Aşağıdaki tabloda olası bir mobbingin aşamaları ve kişiye etkileri gösterilmiştir.





Şekil 1. Çatışma Durumunda Mobbing Aşamaları Şeması

Kaynak: Çobanoğlu, (2005, s.53).

İş yaşamındaki işveren ve işçi oranları incelendiğinde büyük ölçüde erkeklerin iş kurma ve yönetmede daha egemen oldukları görülmektedir. İş yaşamı, erkeği geleneksel toplumsal cinsiyet anlayışıyla şekillendirildiği için ön plana çıkartırken, kadını hem iş hayatı hem de sosyal hayatta geri planda tutarak mücadelesini zorlaştırmaktadır (İlgöz, 2016, s. 32).

Sanayi devriminin yaratmış olduğu toplumsal değişimin etkisiyle çalışma kadınlar yoğun biçimde çalışma hayatına katılmış ancak, iş hayatında yaşadıkları psikolojik taciz sorunlarıyla ilgili birçok olumsuzlukla karşı karşıya kalmışlardır. Heinz Leymann cinsiyet istatistikleri üzerine bir araştırma yapmıştır ve eşit şartlarda çalıştırılan erkek ve kadınlar arasında mobbinge uğrayanların yüzdeleri oranları yaklaşık olarak %45,0 erkek ve %55,0 kadın olarak bulmuştur. Çalışmaya göre mobbing uygulayan tarafın açıklanması konusunda %76,0 oranında erkek çalışana bir diğer erkek çalışan tarafından, %3,0 erkek çalışana kadın çalışan tarafından ve %21,0 oranında da erkek çalışana hem erkek hem kadın çalışan tarafından mobbing uygulandığı sayısal olarak belirtilmiştir. Tam tersi olarak %40,0 oranında kadın çalışana diğer kadın çalışanlar tarafından, %30,0 oranında kadın çalışana erkek çalışan tarafından ve kalan %30'luk oranda da kadın çalışana her iki cins tarafından mobbing uygulandığı belirtilmiştir. Finlandiya'da çalışan 385 yöneticinin yer aldığı başka bir çalışmada, psikolojik şiddete uğrayan kadınların sayısının (%11,6), psikolojik şiddete uğrayan erkeklerin sayısına (%5,0) göre daha yüksek olduğu belirtilmiştir. İrlanda'da yapılmış olan başka bir çalışmada ise ülke genelinde gerçekleştirilen araştırma sonuçları kadınların, iş yerinde psikolojik tacize maruz kalma oranının erkelere göre daha fazla olduğunu göstermiştir (Koçak ve Hayran, 2011, s. 1115; Tınaz ve Karatuna, 2010, s. 48).

Kadına yönelik ayrımcılık, kadının diğer gruba ait kabul edilmiş olmasından doğan eşit olmayan davranışlara ve daha kısıtlayıcı tavırlara maruz kalmasıdır. Kırsal

kesimde yaşıyan ve iş yaşamında yer alan kadınlara yönelik ayrımcılık ve ataerkil aile yapısının benimsenmesi sonucu cinsiyet ayrımcılığı; kız çocuklarının okutulmaması, tarlada, bağ ve bahçe işleri ve hayvancılık gibi ağır işlerde çalışmaya zorlanması şeklinde görülmektedir. Kentsel yaşamda ise kayıt dışı olarak çalışmaya zorlanma; sözlü ve/veya cinsel taciz; ücretlerde eşitsizlik, teknolojik değişim fırsatlarının, kaynakların, ödüllerin cinsiyete göre farklı dağılması kadına yönelik yapılan ayrımcılıkların bir kısmına örnek olarak gösterilmektedir (Yardan, 2009, s.150; İlgöz, 2016, s. 32).

Kadınlar erkeklerle karşılaştırıldığında daha fazla ayrımcılığa maruz kalmakta ve her yaşta bu sorunla başa çıkmak durumunda bırakılmaktadır. Kadınların maruz kaldığı mobbingin ana sebebi olarak çalışan olmaları yerine kadın olmaları gösterilmektedir. Kadınların iş yaşamlarındaki yerlerinin ellerinden alınmaya çalışılmasının asıl nedeninin cinsiyetleri olarak gösterilmesi, bu sorunun toplumsal cinsiyet algısı ve yaşam içinde benimsenmiş olan ataerkil aile yapısının bir ürünü olduğunu göstermektedir. Kadınlara uygulanan mobbing sürecinde, kadınların iş hayatlarında, ev içerisinde sahip oldukları yükümlülüklerin yanında mücadele etmeleri gereken yeni sorunlar ortaya çıkmaktadır. İş dünyasında toplumsal cinsiyet anlayışının insanlara yüklediği rollerin bir getirisi olan dengesiz sorumluluklar ve cinsiyetler arasındaki eşitsizliklerin ortaya çıkardığı sorunlara psikolojik baskının da eklenmiş olması, kadın çalışanların devamlı sağlıklarıyla ilgili bir problem yaşamalarına, sürekli işi hakkında kaygılandığından huzursuz çalışma ortamı içerisinde sıkışmalarına, sürekli zihinsel, ruhsal ve sosyal açıdan yetersiz hissetmelerine yol açmaktadır. İlâveten bu kadar olumsuzluğa dayanamayarak yılmaları veya yıldırılmaları sonucunda işten ayrılmaları da sıklıkla görülebilmektedir. Bütün bu ayrımcı davranışlar, mobbing uygulamalarının, kadın çalışanları iş yaşamında dışlayan, kadın istihdamının artırılmasını gerileyen sağlık ve sosyal strateji sorunu olduğunu göstermektedir (Aşkın ve Aşkın, 2018, s. 256).

2.4.2.1. Mobbingin Nedenleri

İşyerinde psikolojik taciz veya daha güncel adıyla mobbing terimi, çalışma kavramının ortaya çıkışından bugüne var olan, karmaşık, çok boyutlu ve çok disiplinli bir konu olarak açıklanmaktadır. Kültürel veya cinsiyet üzerinden bir ayrım gözetmeksizin herkesin başına gelebilecek olumsuz bir sorundur. Çalışma yaşamında mobbingin görülmesi, işyerindeki çalışanlara yalnızca kendilerinden daha yetkili

kişiler tarafından değil, aynı zamanda eşit çalışma şartlarına sahip çalışanlar veya kendisinden daha alt kademedeki çalışanlar tarafından da düzenli bir biçimde uygulanan tüm kötücül tavırlar olarak tanımlanmıştır. Ayrıca kişi veya kişileri korkutma amaçlı yapılan her türlü eylem ve şiddet gibi davranışların tümü anlamına da gelmektedir (Tınaz, 2006, s. 13).

Mobbing kelimesinin Latince karşılığı “mobile vulgus” ‘tur. Türkçe karşılığı olarak kararsız kalabalık, şiddete yönelmiş topluluk gibi anlamlara gelmektedir. İngilizcede ise mob fiili, bir yerde toplanmak, saldırmak ve rahatsız etmek gibi manalara gelmektedir (Çobanoğlu, 2005, s. 12).

Konrad Lorenz Avusturya doğumlu, hayvan davranışlarını inceleyen bir bilim insanıdır ve mobbing kavramını ilk kez 1960 senesinde kullanmıştır. Seneler içerisinde yapmış olduğu çeşitli çalışmalarda, vahşi hayvanlardan daha zayıf bir grup hayvanın önceden belirlenmiş bir ortamda buluşturulduklarında saldırgan davranış sergilediklerini ve kendilerinden daha güçsüz olan hayvanlara karşı üstünlük sağlayabildiğini gösteren kanıtlar tespit etmiştir. Yapmış olduğu çalışmalardan yola çıkarak başarılı bilim insanı mobbing ifadesini; hayvanların kendilerinden daha güçsüz bir hayvan veya yabancı bir insanı kendinden uzaklaştırmak amacıyla gerçekleştirdikleri davranışların karşılığı olarak ifade etmiştir (Davenport vd., 1999, s. 3; Güveyi, 2013, s. 1457). Daha sonra 1970’li yıllarda, İsveçli bilim insanı Peter Paul Heinemann, okul çağındaki çocuklar üzerinde bir takım incelemeler yaparken araştırmasında belli sonuçlara ulaşabilmek için mobbing kavramına başvurmak durumunda kalmıştır. Heinemann yaptığı araştırmalarda, çocuklar arasında yaşanan zorbalık boyutundaki davranışları temel olarak almıştır. Peter Heinemann, Lorenz’in ortaya koymuş olduğu mobbing terimini, kurban kabul edilen kişilerin maruz kaldığı psikolojik çöküş nedeniyle intihara dahi sürükleyebilecek olan olumsuz davranışların ciddiyetini ifade etmek için kullanmıştır. Bu durum sonucunda da mobbing kavramı, insan davranışları için de kullanılmaya bir adım daha yaklaşmıştır (Çobanoğlu, 2005, s. 17).

Psikolojik taciz kavramı esasen ilk defa insanlar için, Alman araştırmacı Heinz Leymann tarafından kullanılmıştır. Leymann, 1980 yıllarında İsveç’te dünyada ilk olan “İş Travma Kliniğini” kurmuştur ve aynı zamanda “Uluslararası Anti-Psikolojik Taciz Hareketinin de” kurucusu olarak bilinmektedir. Psikolojik taciz, fiziksel bir temas doğrultusunda işlenen şiddet davranışlarından farklı olarak doğrudan taciz edici

söylemleri ve davranışları tanımlamaktadır. Teorik olarak psikolojik taciz gerçekte temel “sosyal stres” (social stressor) kaynağı olarak gösterilmektedir. Ancak diğer stres kaynakları geçici veya rastlantısal olarak görülürken, psikolojik taciz hedef alınan kişiye kasıtlı olarak belli bir dönem ve sıklıkta duygusal ve ruhsal açıdan zarar verilmesidir (Zapf, 1999, s. 70).

Mobbing kavramına yönelik yapılan pek çok tanımda ortak olan üç nokta bulunmaktadır (Cusack, 2000, s. 2118; Uca, 2019, s. 86-87) :

1. Mobbing eylemlerini uygulayan kişinin, karşısındaki kişiyi yıldırma amacıyla gerçekleştirdiği eylemin, mobbinge maruz kalan kişi üzerinde bıraktığı olumsuz etkilerdir,
2. Bu olumsuz etkilerin mobbinge maruz kalan kişilere zarar verip vermediğidir,
3. Son olarak ise mobbing eyleminin uygulanma sıklığı ve uygulanma süresidir. Çeşitli araştırmaların ortak sonuçlarına göre, herhangi bir yıldırma eyleminin mobbing olarak nitelendirilmesi için 6-12 ay sürdürülmesi gerektiğine karar verilmiştir.

Psikolojik taciz, işyerinde çalışanlar veya işverenler tarafından tekrarlanan saldırılar şeklinde uygulanan olumsuz davranışlara maruz kalmış kişinin saygısız ve zararlı bir davranışın hedefi olmasıyla başlayan bir süreç olarak kabul edilmektedir. Bu süreçte, bir çalışana diğer çalışanlar ya da üstleri tarafından, basit şakalar ve alay etmelerle başlayarak, sürekli eleştiri, tehdit, komplo, görmemezlikten gelme ve aleni iftiraya kadar giden sistematik şekilde eziyet edilmesi, kişilerin baskı altına alınarak, sindirilmesi ve yıldırılması söz konusudur (Leymann 1986; Palaz vd., 2008, s. 44).

İşyerinde mobbing, çeşitli aşamaları kapsayan sistemsel bir uygulamadır. Mobbing oluştuğunda çeşitli psikolojik faktörler ortaya çıkar ve bu durum mobbing mağdurunun özellikle psikolojik sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir. Suçlama, küçük düşürme, genel taciz, duygusal eziyet ve psiko-terör uygulamak yoluyla bir kişiyi işyerinden dışlamayı amaçlayan, tutum ve davranışların tümü aynı anda uygulanamayacağı için mobbing tüm bu saldırgan eylemlerin dâhil olduğu bir düzen içerisinde uygulanmaktadır. Mobbing başlangıçta, çalışanların iş yaşamlarındaki yeterlilikleri ve kendilerine olan saygılarını hedef almaktadır. Mağdurun kişisel kazanımlarıyla elde ettiği statüsünü, meslek ahlakı ve mesleki yeterliliklerini hedef alarak saldırıyla devam etmektedir. Kişilerin mesleki yeterlilikleri sorgulandığı

zaman, işyerindeki güvenilirlikleri de sorgulanmaktadır. Mobbingi uygulayan kişi veya kişilere göre, eğer bir çalışana güvenilmiyorsa, yaptığı iş değersiz kabul edilmektedir ve kendisi de değersiz hale getirilmelidir (Tutar, 2004, s. 107).

2.4.2.2. İş Yaşamında Kadına Yönelik Mobbing

İşyerinde mobbingin ortaya çıkması için her zaman bir sebep olmayabilir, birçok faktörün ortaya çıkması mobbing eylemini harekete geçirebilmektedir. İki taraf arasında başlayan bu anlaşmazlık, mobbinge maruz kalan kişi boyun eğmeyi reddettiği, kontrole direnç gösterdiği için, karşı tepki olarak öfkelenen ve kabalaşan mobbing aktörünün eylemlerini artırmasıyla devam etmektedir (Van de Vliert, 1984, s. 521-551; Tutar, 2004, s. 110). Mobbingi uygulayan kişi mağduru kendisine bağımlı hale getirmek için karşısındakinin özsaygısına ve özgüvenine yüklenerek kendisini güçsüz hissetmesini sağlamaya çalışmaktadır. Mobbing uygulayıcısı bu yolla, kişinin kendine karşı saygılı, terbiyeli ve koşulsuz itaat eden biri haline gelmesini hedeflemektedir (Tutar, 2004, s. 110). Yukarıda ifade edilen temel nedenlerin yanında, örgütlerde mobbinge neden olan birçok faktör yer almaktadır; bunlardan en önemlileri aşağıdaki gibi sıralanabilir (Zapf, 1999, s. 70-85).

- İş tanımının eksikliği,
- İş yerindeki liderlerin etki ve karar verme mekanizmalarının yetersizliği,
- Mobbing kurbanının mesleki yetersizliği ve iş yerindeki statüsünün diğer çalışanların altında olması,
- Çalışanların motivasyonlarının genel olarak düşük olması.

Bazı durumlarda mobbing mağdurunun işindeki başarısının diğer çalışma arkadaşlarından daha yüksek olması, dürüstlüğü, ekip içerisindeki etik kurallara uygun davranışları, kurumdaki yanlışların ve kötü yönetimin farkına varması da, mobbing sürecini başlatan faktörler arasında gösterilmektedir (Zapf, 1999, s. 70-85).

Leymann (1996, s. 170-173), iş yerinde yapılan mobbing uygulamaları hakkında hazırladığı çeşitli çalışmalar sonucu birbirinden farklı 45 mobbing davranışı olduğunu tespit etmiştir. Araştırmacının bulgularına göre bulunan davranışlardan bir veya daha fazlasının belli bir düzen içerisinde, bir hedef doğrultusunda uygulanıyor olması mobbing uygulamalarıyla karşı karşıya kalan bireyin bu tür davranışlara cevap

vermede güçlük çekmesi mobbing olarak nitelendirilmektedir. Leymann mobbing uygulamalarını beş ana bölüme ayırmıştır:

- Bireyin ifade özgürlüğünün kısıtlanması,
- Sosyal hayatta kurulan ilişkilerin kasıtlı olarak sabote edilmesi,
- Doğrudan kişinin kişiliğine saldırılması,
- Meslek hayatının sabote edilmesi,
- Kişinin sağlığını olumsuz etkileyecek davranışların uygulanması şeklindedir

Tacizciler açısından yukarıda bahsedilen nedenlerin yanında, mobbinge sebep olabilecek davranışlar incelendiğinde, kişilerin genellikle çalışma yaşamında normal davranışlar sergileyen çok mükemmel ve iyi görünen, asıl kimliklerini bir maske ardında gizleyen insanlar oldukları görülmektedir. Bu kişiler, mağdurun kişiliğine ve mesleki onuruna yönelttikleri lekeleyici ve aşağılayıcı davranışlarla kendilerinin yüceldiğine inanarak, güçlerini arttırdıklarını düşünmektedirler. Bu anlamda mobbing uygulayanların genel olarak yaşamları boyunca yeterli ilgiyi görmemiş, övgüye aşırı muhtaç, bencil ve kendi eksikliklerinin telafisi için yıldırımaya başvuran insanlar olduğu söylenebilmektedir (Kehribar vd., 2017, s. 4).

Mobbinge maruz kalan kurbanlar açısından bakıldığında ise; mobbing mağdurları herhangi bir ayırt edici özelliklerine göre seçilmemektedir. Tüm çalışanlar bu psikolojik yıldırımaya kurban olarak seçilebilmektedir. Mobbinge uğrayan kişiler arasında ortak bir özellik bulabilmek için çeşitli araştırmalar yapılmış ancak herhangi anlamlı bir sonuca ulaşılamamıştır. Bir kişinin iş yerinde diğerlerinden öne çıkıyor olması, birçok çalışmaya göre mobbinge maruz bırakılmak için temel sebep olarak gösterilmektedir. Buna göre yıldırımaya maruz kalanlar, çoğunlukla yüksek idealleri olan, çalışkan, dürüst, üretken insanlar arasından seçilmektedir ve iş yaşamında başarıları kıskanıldığından ilerlemeleri engellenmeye çalışılmaktadır. Örgütsel yapılanmadan, iş kaybı korkusundan, çalışma arkadaşlarının destek olmamasından, çatışma ortamına girmekten çekinmesinden dolayı da mağdurun bu psikolojik baskıya karşı tepki vermek yerine yıldırımaya uğrama sürecinin devam ettiği düşünülmektedir (Gül, 2009, s. 517).

2.5. Kadın Çalışanların Çalışma Yaşamında Karşı Karşıya Olduğu Eşitsizlikler

Türkiye’de nüfusun %49,8’i kadınlardan oluşmaktadır. Kadınların iş yaşamında karşılaştıkları olumsuzlukların arkasında çoğunlukla ekonomik ve kültürel nedenler bulunmaktadır. Bir ülkenin ekonomik ve sosyal refahı ve gelişmişliği, kadınların nasıl çalışma koşullarına sahip olduklarının saptanması ve iyileştirilmesiyle iş olanaklarının artırılma düzeyine bakılarak ölçülmelidir. Kadının toplumda ve karar almada şahsen var olabilmesi için üretkenliğini çalışma yaşamında kullanması gerekmektedir. Kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları engeller, çoğunlukla kadın cinsiyetine sahip oldukları için çıkmaktadır. Ayrımcılıkla ilgili problemler, eşit işte çalışıp eşit miktarda ücret alamamaları, kadınların sadece çocuklarının bakımı ve evdeki işlerden sorumlu sayılmaları ve toplumsal cinsiyet sonucunda kabullendikleri sosyal rollere kadar birden fazla değişik konuda sıralanabilmektedir. Kadınlar evlendikten veya evlendirildikten sonra kendilerine yüklenen toplumsal anlamları gereği kendilerinden buna uygun bir ortam ve davranış beklenmektedir. Hem Anne, hem ev hanımı, hem eş gibi birden fazla kişilik ve sorumluluğun yanında çalışma yaşamında da var olmaya çalışan kadınlar, dışarıdan da sürekli karşıt tepkilere maruz kaldıkları için hepsini bir arada tutmakta zorlanabilmektedir. Eğitimdeki fırsat eşitsizliği ve işe alımlardaki toplumun geleneksel cinsiyetçi görüşleri de sorunun bir başka boyutu olarak ifade edilmektedir. Eğitim seviyesi düşük olan kadınların özgüveni düşürmekte, bu da özgürlüklerini büyük oranda sınırlandırmaktadır. Kadınların eğitim düzeyi arttıkça vasıflı işgücüne katılımı da aynı düzeyde artış göstermektedir. Eğitim seviyesinin yüksek olması kadınların iş bulma olasılığını artırırken, erkeklerin iş bulmasında eğitim seviyesine daha az dikkat edilmektedir (Gül vd., 2014, s. 173-174).

Kadın çalışanlar, cinsiyetleri nedeniyle hem toplumda hem de çalışma hayatında erkeklere göre daha farklı sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Genel olarak kadınların meslek hayatlarında karşılaştıkları ayrımcılık işe alınmada, terfide, ücretlendirmede ayrımcılık olarak ortaya çıkmaktadır (Özkan ve Özkan, 2010, s. 93).

2.5.1. İş Bulmada Eşitsizlik

Kadınların işgücüne katılımını belirleyen faktörlerden ilkinin düşük ücret oluşturmaktadır. Kadının işgücüne katılabilmesi için elde edeceği ücret miktarının, ailesindeki herhangi bir erkeğe bağımlı olmaktan kendini kurtararak geleneksel aile sistemi içerisinde kadına yüklenen çocuk, yaşlı bakımı, ev işlerinde kadının yerine çalışacak kişiyi ya da kreş masraflarını karşılayabilecek düzeyde olması gerekmektedir (Ecevit, 2000, s. 157; Önder, 2013, s. 48). Çalışma hayatında kadınlar erkeklere göre

daha fazla kayıt dışı çalışmaya zorlanmaktadır. Bu durum, kadınların geleceğe yönelik beklentilerini azaltarak işgücüne katılımlarının önündeki bir engel olarak kabul edilmektedir. Türkiye’de kadının işgücüne katılımının düşük seviyede olmasının diğer nedenlerinden birisi de, kadının eğitime ulaşımının engellenmesidir. Kadınların eğitim imkânlarından yeterince yararlanamamaları sonucu eğitim düzeylerinin düşük olması, bir işte çalışmaları durumunda elde edebilecekleri ücretin düşük olmasına ve bu durumun fırsata çevrilerek yorucu çalışma şartlarına maruz kalmalarına neden olmaktadır (Önder, 2013, s. 47-49).

Kadınların işgücüne katılımını eğitimin yanı sıra; işgücü piyasasında var olan arz ve talep eşitliği, büyük ölçekli politikaları, hukuksal dayanaklar veya toplumda var olan cinsiyet eşitsizliği ve hatta aile içindeki dengesizlik de olumsuz yönde etkilemektedir. Örnek olarak gösterilmiş olan tüm sebepler kadınların içinde buldukları zamanın sorunlarını oluşturmaktadır (Durmaz, 2016, s. 45).

İşe eleman alımı konusunda yapılan ayrımcılık, kadınlara yönelik fizyolojik nedenler açısından, fiziksel güç ve kadınların doğurganlığı olmak üzere belli başlı iki noktada toplanabilmektedir. İşe eleman alımı ile ilgili eşitsizliğin ilk nedenine göre kadınların genel görünüm ve fiziksel güç bakımından erkeklere oranla daha zayıf yapıda oldukları, böylece fizik gücü gerektiren mesleklerin kadınlar için çalışma alanı dışında kalması gerektiği söylenmektedir (Camcı, 2004, s.82; Mayatürk, 2006, s.84).

İşe alımlarda öncelikle kadının aile ilişkisi incelenmekte, evli ve çocuklu olması işe alımlarda olumsuz sonuçlarla karşılaşma olasılıklarını artırmaktadır. Bundan yola çıkarak kadının bekâr ve genç olması iş bulmasını kolaylaştıran bir etken kabul edilirken, evli kadınların özellikle aile yaşantılarını aksatmayacak düzeyde iş bulmasının bekâr kadınlara göre daha zor olduğu söylenebilmektedir (Alparslan, Bozkurt ve Özgöz, 2015, s. 70). Ülkemizde cinsiyete göre çalışma oranlarının yıllar içerisindeki değişimleri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 2. Türkiye'de Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranları

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Toplam (%)	45,9	45,5	46,0	47,1	47,4	45,7

Kadın (%)	27,1	26,7	27,5	28,9	29,4	28,7
Erkek (%)	65,2	64,8	65,0	65,6	65,7	63,1

Kaynak: TÜİK, Hane halkı İş Gücü Anketi (2019).

Bir diğer yaklaşımda iş hayatındaki kadın erkek eşitsizliğinin işletme sahiplerinin uyguladığı ayrımcı tutumdan kaynakladığı savunulmaktadır. Buna göre erkekler yönetici, eş, personel, müşteri ya da karar verici gibi kendisini kadının üzerinde gösteren tanımlar elde ederek kadınların meslek seçimleri üzerinde söz sahibi olmakta, bu da işe alım sürecinde kadına yönelik ayrımcı tavırların temelini oluşturmaktadır. Başka bir yaklaşıma göreyse; işe alımlarda başvuran adayların teker teker özelliklerinin sorgulanması yerine toplumdaki yerine göre işe alına bilirliklerine karar verilmesidir. Yani yöneticiler, çalışanların sosyal hayatta sahip oldukları statü üzerinden personel tercihleri yapmaktadır. Toplumun kadın ve erkek cinsiyetlerine fizyolojik farklılıklarının dışında yaşam içerisinde çeşitli roller yüklemesi sonucu ortaya çıkan ayrımcı yaklaşıma göre ise; kadınlar ve erkekler geleneksel bir yaşam tarzının benimsenmesinden dolayı farklı öğretiler içerisinde yetiştirildikleri için yaşam içerisinde birbirinden farklı tercihler yapmakta de aynı durumlara farklı tepkiler göstermektedir. Yetiştirilmeden itibaren var olan farklılıklar her iki cinsiyetinde meslek seçiminde kendisini göstermektedir. Bu nedenle mesleksel ayrımı etkileyen faktörler arasında cinsiyet farklılığı önemli bir etken olarak kabul edilmekte ve piyasalar açısından da dikkate değer bir madde olarak kabul edilmektedir. Bu yaklaşım sonucu da işverenler her iş için kadınları almamaktadır (Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü [BKSSGM], 2000, s.10-11; Durmaz, 2016, s.48).

2.5.2. Terfi Etmede Eşitsizlik

Kadınlar iş hayatında öncelikli olarak toplumun kadına yüklediği sorumluluklarından kaynaklanan mesai-aile hayatı dengesinin kurulmasında zorluk çekmektedirler. Bunun yanında birçok kadın çalışan, kendilerine başarılı bir kariyer hayatı edinme arzusunda olmalarına rağmen bunun için çeşitli zorluklara katlanmak durumunda kalmaktadır. Bu zorluklara örnek olarak toplumsal önyargılara dayalı cinsiyet ayrımcılığı nedeniyle kadınların, üst yönetim pozisyonlarına yükselmede görünmez engeller ile karşı karşıya kalmaları söylenebilmektedir. Kadın çalışanların kayırmacılık ve üst yönetimdeki çalışanların cinsiyetçi yaklaşımlarının bir eseri olarak kadınlar, kendi lehlerine adil olmayan durumlar ile zaman zaman karşılaşmaktadır ve

bunun sonucunda üst mevkilerdeki uygun pozisyonlara terfilerinde cinsiyet farklılıklarından dolayı önlerine geriletici engeller çıkarılmaktadır. Bu durum da post modern çalışma hayatında örgütsel adaletsizlik kavramı ile benzerlik göstermektedir (Yılmaz S. , 2019, s. 16).

Terfi etmede eşitsizliği ifade eden cam tavan sendromu, kadınların üst yönetim seviyelerine yükselmelerindeki en büyük engeller arasında gösterilmektedir. Gerek dünyada gerekse Türkiye’de yer alan çeşitli gelişmelere rağmen kadınlar hala nadiren üst yönetim düzeylerinde kendilerine yer bulabilmektedir (Samuel, 2003, s. 80; Tükeltürk ve Perçin, 2008, s. 116). Ayrıca kadınlar hala erkeklerle eşit işleri yapıyor olmalarına rağmen eşit kazanç elde edememektedir. Cam tavan kadınların örgüt merdivenlerini tırmanırken karşılaştıkları görülmez bariyerleri tanımlamada kullanılan bir terim olarak kabul edilmektedir. Kadın yönetici sayısının bugünde dahi yeterli çoğunluğa ulaşamamış olması aktif olarak cam tavan sendromunun uygulandığını bir göstergesidir (David vd., 2001, s. 655-682; Thomas vd, 2004, s. 333; Tükeltürk ve Perçin, 2008, s.116).

Kadınlar ve erkekler, sadece sosyal hayatta değil iş yaşamının her alanında da beraber yer almaktadırlar. Nüfusa bakıldığında kadınlar toplam dünya nüfusunun yarısına sahip olmalarına rağmen iş hayatında aynı oranda pay sahibi olamamışlardır (Örücü, Kılıç ve Kılıç, 2007, s. 118). Küreselleşen dünyada rekabetin artmasıyla birlikte işgücünden en iyi şekilde faydalanılması gerektiği anlaşılmış ve insan kaynaklarına daha fazla önem verilmiştir. Bununla birlikte kadın iş gücünden de en iyi şekilde yararlanılmak hedeflenmiş ve kadınlar geçmişe kıyasla iş hayatında daha fazla yer almaya başlamıştır. Ancak kadınların iş hayatına daha fazla girmiş olmasına ve aktif etkinliklerine rağmen, kadınlar kariyer konusunda erkeklerle aynı oranda pay sahibi olamamışlardır (Ersarı, İşcan ve Naktiyok, 2016, s. 172).

Kadınlar genellikle ucuz emekçi olarak görülmekte ve işgücü piyasasında zaman zaman oluşan boşlukları doldurmaktadırlar. İşgücü piyasasında daha vasıflı iş sahibi olabilen kadınlar ise aksatılmış, üzerine düşülmemiş iş kollarında kendilerine yer bulmaktadırlar. Böylelikle yöneticiler önem vermedikleri alanları ucuz emek olarak kabul ettikleri kadın personellerle eşleştirmektedirler. Bu proses sadece kadınların işe girişlerinde değil aynı zamanda terfi süreçlerinde de eşitsizlikle devam etmektedir (Konrad ve Pfeffer, 1991, s. 152; Sayar ve Karaaslan, 2009, s. 112). Ayrıca işyerlerinde kadınların yükselmesine karşı somut desteğin olmaması, kadınların

yetkiye ulaşma sürecini olduğundan daha fazla zorlaştırmaktadır (Dalkıranoglu ve Cetinel, 2008; Palmer ve Hyman, 1993).

Kadınların daha üst kademelere gelmelerindeki engellerin nedenleri incelendiğinde, temel nedenin kadınların toplumsal, ailevi rol ve sorumluluklarından kaynaklanan iş-aile yaşantısı kurmakta zorlanmaları gösterilmektedir ancak birçok kadın çalışan, aile yaşantılarını olumsuz etkileme pahasına yaptıkları işi ciddiye alarak kariyerinde gelişmeyi tercih etmekte ve bunun için gerekli tüm fedakârlıkları yapmaktadır. Buna rağmen bir takım önyargılara dayanan bir ayrımcılığın varlığıyla kadınlar üst ve tepe yönetime getirilmede görünmez engellere takılmaktadırlar. Kadınların iş yaşantılarına karşı tüm özverili yaklaşımlarına rağmen bu ayrımcı bakış açısından dolayı işletmeler kadın çalışanlara çeşitli baskılar kurmakta ve önlerine aşamayacakları engeller çıkarmaktadır. Bu yüzden de işten ayrılmalar, iş tatminsizliği, işyerine bağlılık duymama, verimliliğin düşmesi gibi olumsuz sonuçlar meydana gelmektedir (Tükeltürk ve Perçin, 2008, s. 125).

Kadınların çalışma yaşamında her gün artan sayıları, yukarıda bahsedilen birçok sebepten ötürü yönetim kademelerine çok kısıtlı yansımış durumdadır. Son yıllarda yönetim kademelerinde, erkeklerin sayıca üstünlüğü, oldukça sık tartışılan bir konu haline gelmiştir. Bununla birlikte içinde bulunulan dönemde kadın işgücünün, artan oranlarda yönetim kademelerinde kendilerine yer bulmaya başlamış olduğu görülse de bu durum kadın işgücünün artık ayrımcı tutumlara daha az maruz kaldığını göstermemektedir (Dalkıranoglu ve Cetinel, 2008, s. 293).

İşletmelerde karşılaşılan bu tür sorunları ortadan kaldırabilmek için kadınların çalışma yaşamlarında eşit haklara sahip olması sağlanmalıdır. Başarıların ödüllendirilmesinde kadınlar göz ardı edilmemeli, önyargılara dayalı ayrımcı yaklaşımı ortadan kaldırmak esas hedef olmalı ve terfilerde liyakat esas olarak alınmalıdır (Tükeltürk ve Perçin, 2008, s. 125). Bunlara ek olarak işletmelerin kadınlara eşit ücret ile eşit eğitim olanakları sağlamaları ve terfi süreçlerinde erkekler kadar kadınlara da imkân tanınması ortaya çıkan ayrımcılıkların giderilmesi için bir adım olarak kabul edilmektedir.

2.5.3. Ücretlendirilmede Eşitsizlik

Uluslararası kurallar ve ulusal yasalarda “eşit işe eşit ücret ilkesi” bulunmasına rağmen, işgücü piyasasında kadınlar ve erkekler arasında ücret eşitsizliği halen devam

eden bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadınlar ve erkekler arasındaki ücret farkının varlığı; sektör içerisindeki aktif statüye veya eğitim durumuna göre azalıp artmakla beraber, her durumda kadınlar erkeklerin gerisinde bırakılmaktadır. Ücret eşitsizliğinin temel nedeni de kadına yönelik ayrımcı yaklaşımların olması ve erkeklerin üstün görülmesidir. Toplumda evin reisi olarak erkek kabul edilirken, evin geçimini sağlama görevi yine erkeğin görevi olarak görülmektedir. Evi geçindirmekle erkeğin asıl sorumlu ilan edilmesi, kadının çalışmasının gereksiz kabul edildiği, kendisine bakacak, koruyacak birinin olması sonucu kadının hayatı boyunca erkeğe bağımlı kalması gibi kadınlar açısından olumsuz yaşam standartlarının ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Aynı zamanda kadınlara verilen ücretin düşüklüğünü de erkeği her alanda lider kabul eden sistem düzenlemektedir. Toplumda kabul ettirilen bu zihniyet sonucunda, işverenler kadınların alacağı ücreti bir ek gelir olarak göstererek erkeklere oranla daha düşük ücret ödeme yolunu seçmektedirler. Kadınlarla erkekler arasındaki ücret farklılıklarının diğer nedeni ise, kadınların eğitim fırsatlarından tarih boyunca eşit yararlanamamış olmalarıdır. Ücretle eğitim arasında doğru ilişki bulunduğundan ötürü eğitim düzeyi arttıkça çalışan ücreti de artmaktadır. Aynı zamanda kadınlarla erkekler arasındaki ücret farkları da azalmaktadır. Ücret farklılıklarının üçüncü faktörü olarak, kadınların belirli mesleklerde yoğunlaştırılmaları sayılabilir. Kadınların, toplum tarafından kendilerine uygun görülen mesleklere itilmeleri, bu alanlara emek arzını arttırırken, emek talebinin sınırlı artışı piyasada ücretlerin düşmesine neden olmaktadır (Topoğlu, 2007, s. 50-51).

Kadına karşı ayrımcılık en başından işe alma sürecinde başlayıp, terfi ettirme sürecinde de aynı eşitsizlikle devam etmektedir. Bu ayrımcılığa ‘dağılım ayrımcılığından kaynaklanan ücret ayrımcılığı’ denilmektedir. İkinci olarak, bir kurumda kadın çalışanlar aynı işi yaptıkları halde erkeklerden daha düşük ücret karşılığında çalıştırılmaktadırlar ki buna “işten kaynaklanan ücret ayrımcılığı” denilmektedir. Üçüncüsü ise, yalnızca erkeklerin yapabileceği işler olarak tanımlanan ve erkeklerin daha ağırlıklı olarak çalıştığı sektörlerde kadın çalışanların işin gerektirdiği bilgi ve becerilere sahip olmasına rağmen, sektöre erkeklerin üstünlük kurmuş olması nedeniyle kadınlar erkeklerden daha düşük ücret almalarıdır ki bu duruma da “değersel ayrımcılık” denilmektedir (Özkan ve Özkan, 2010, s.95-96; Petersen vd., 1997, s.199).

Kadın çalışanların ücretlerindeki düşüklüğün teorik ve gerçek olarak birçok sebebi gösterilebilmektedir. Cinsiyetlerindeki fizyolojik farklılıklarından dolayı kadınların, erkeklere oranla daha az güçlü olması, toplumsal cinsiyetin bir uzantısı olarak kadınlara yüklenen zayıf rollerin artmasına neden olmaktadır. Bu durum, kadın çalışanların evi, eşi, çocukları ve işi gibi zamanını farklı uğraşlara ayırmak zorunda kalmasından dolayı, işlerine daha az enerji ya da dikkat göstermesine neden olacağı yönünde bir önyargı yaratmaktadır. Kadınların, toplumsal cinsiyet bakış açısındaki yerleri, fiziksel güç ve çocuk doğurma gibi biyolojik farklılıkları dezavantaj olarak görülmektedir ve bunun sonucu olarak iş hayatında hak ettiklerinden daha az ücret alıyor olmaları haklı bir tavır olarak görülmektedir. Her kadın aynı problemlerle karşılaşmıyor olsa da ayrımcı bakış açısının fazlalığı sonucu bütün kadınları eşit oranda etkilemektedir. Yapılması gereken erkek ve kadının fizyolojik farklılıklarına dayandırılan güçlü güçsüz ayrımının ortadan kaldırılmasıdır (Creese, 1988, s. 124; Özkan ve Özkan, 2010, s. 96).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MUTFAK ÇALIŞANI KADINA YÖNELİK CİNSİYET AYRIMCILIĞI

3.1. Cinsiyet Ayrımcılığı Kavramı

Ayrımcılık, Latince kökenli bir kelimedir ve bölmek, ayırmak, ayırt etmek gibi çeşitli karşılığı olan ‘discriminare’ sözcüğünden türetilmiştir (Çelik ve Akar Şahingöz, 2018, s. 372). Türk Dil Kurumuna (TDK; 2017) göre ise ayrımcılık kelimesi, belli insan topluluklarını birbirlerinden ayırabilmek için gerçekleştirilen eylemin bilinçli bir biçimde uygulanması şeklinde tanımlanmıştır.

Ayrımcılığın dayanağı olan sebepler kimi zaman doğuştan gelen farklılıklara dayandırılabilirdiği gibi (cinsiyet, yaş, ırk, vb.), kimi zaman da, medeni hal, din, politik düşünce gibi kişisel farklılıklar sonucu ortaya çıkabilmektedir. Kaynağı her ne olursa olsun ayrımcılığın yarattığı sonuç, daima maruz kalan kişi veya kişiler için psikolojik bir mağduriyet olmaktadır. Kişinin belirli bir gruba veya cinsiyete ait olduğuna özellikle dikkat çekilmesi, kişinin yaptığı herhangi bir işin niteliği ile hiçbir ilişkisi olmadığı gibi, ayrımcılığı haklı gösterecek bir durum da yaratmamaktadır (İştar, 2012, s. 2; Yüksel, 1999, s. 29).

Ayrımcılık türlerinden biri de cinsiyet ayrımcılığı olarak görülmektedir. Cinsiyet ayrımcılığının somut bir kavram olmasından dolayı, uygulanan tüm ayrımcılık çeşitleri arasında cinsiyet ayrımcılığını en göze çarpan olarak öne çıkarmaktadır. Eşit şartlardaki iki birey arasında cinsiyetlerine bağlı olarak farklı muamele yapılmasının bir sonucu olan cinsiyet esaslı ayrımcılık, sosyal ve ekonomik açıdan olumsuzluk oluşturmasının yanı sıra, kişilerin yaptıkları işlerin dışında alakasız bir yargılama sistemi ortaya koymaktadır. Cinsiyet esaslı ayrımcılık; cinsiyetler arasında toplum yaşantısı içerisinde eşitsizlik yaratarak, özel mülkiyet ve toplumun sınıflara ayrılmasına neden olmaktadır. Bu durum da ayrımcılık sonucu ortaya çıkan sömürü ve cins ayrımının çeşitli belirtilerinden birisi olarak belirtilmektedir (Çelik ve Altıntaş, 2017, s. 92; Reed, 1994, s. 172). Kadınlara karşı yapılan ayrımcılık ise cinsiyet ayrımcılığına dâhil edileceği gibi cinsiyet ayrımcılığı ifadesi de erkek cinsiyetinden önce kadını çağrıştırmaktadır. Eğitim-öğretim, mesleki eğitim, iş hayatı gibi pek çok alandaki imkânlardan en az yararlanan, erkeklere nazaran daha az nitelikli, düşük

ücretli işlerde istihdam edilen grubun kadınlar olduğu gerek tarihi çizelgede gerekse günümüzde görülmektedir (Çelik ve Altıntaş, 2017, s. 92-93; Turpçu, 2004, s. 4).

Kadın personellerin çalışma hayatında karşılaştığı problemler, 1970'li yıllarda normalden daha da artmaya başlamıştır. Çok uluslu işletmelerin, personellerin maliyetlerini azaltmak amacıyla çalışma saatlerini uzatma planları, iş dışında da oldukça fazla sorumluluğa sahip kadınların iş hayatını olumsuz yönde etkilemiştir. Bu durumdan dolayı evlerindeki sorumluluklarını aksatma korkuları ağır basmış ve çalışma hayatlarını geçici olarak görmüşlerdir. Kadınların iş hayatında uzun süre kalıcı olamamaları iş yaşamında ucuz emek iş gücü olarak kabul edilmelerine neden olmuştur (Çıkmaz, 2010, s. 13)

Cinsiyet ayrımcılığı ile mücadelenin başlangıcı Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 1981 yılında oluşturulan ve 1985 yılında Türkiye tarafından imzalanan Kadına Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'ne (CEDAW) olarak kabul edilmektedir. İmzalanmış olan bu sözleşme; kadınlara yönelik ayrımı tanımlamış ve devlete kadınlara karşı ayrımın önlenmesi ve ortadan kaldırılmasına yönelik yasal düzenlemeler yapma görevi vermiştir. Cinsiyet eşitliği sağlamaya yönelik geçici ve özel önlemler de dâhil olmak üzere tüm uygun önlemleri alma görevini de katılan tüm ülkelere zorunlu kılmıştır (Erikli, 2020, s. 51). Küreselleşmenin yarattığı ayrımcılık ve kadın yoksulluğuyla mücadelede; Uluslararası insan hakları sözleşmesi olan CEDAW, devletleri taahhüt altına almış ve kadınların ayrımcılıktan korunması için hem devletlere hem de bireylere, dünya bütünlüğü adına gerekli yükümlülükleri yerine getirme sorumluluğu vermiştir (Balkır, 2011, s.49; Balkır, 2015, s. 14).

Cinsiyete dayalı ayrımcılık, bir kadına sadece cinsiyetinden ötürü olumsuz uygulamalar içeren ayrımcı bir tutum ve davranışların kadın üzerinde ayrımcı etki yaratmasıdır (Yüksel M., 2000, s. 95; Yüksel B., 2016, s. 42) . Cinsiyete dayalı ayrımcılığın en yoğun şekilde yaşandığı alanların başında kadınların çalışma yaşantılarındaki yerleri gelmektedir. Bu nedenle tüm dünya üzerinde öncelikle çalışma yaşamındaki cinsiyet ayrımcılığıyla ve cinsiyete dayalı şiddetle uğraşmak zorunda kalmıştır (Balkır, 2015, s. 15).

Kadınların çalışma hayatında maruz kaldıkları cinsiyet ayrımcılığı, kadın çalışanların ücretlerini, amaçlarını, isteklerini ve görüşlerini büyük ölçüde kısıtlayan

bir uygulamadır (Dalkıranoglu ve Cetinel, 2008, s. 277). Kadının işgücü piyasasında yer almasına imkân sağlayan gelişmelerin önündeki engellerden biri toplumsal cinsiyet olarak görülmektedir. Zira kadının işgücü piyasasında yer almak istemesi toplum tarafından kadına konulmuş olan sınırların dışına çıkması anlamına gelmektedir ve bu durum çalışma yaşamında kadının “ek işgücü” olarak görülmesine neden olmaktadır. Kadın tüm yaşamı boyunca, toplumsal cinsiyetin kadına yaklaşımı sonucunda ayrımcılık içeren uygulamalarla karşı karşıya kalmak zorunda bırakılmıştır. Türkiye gibi çoğu geleneksel ülkede kadınlar; temizlik, yemek, giysi yıkama gibi günlük ev işleriyle benzerlik gösteren işlerde çalıştırılırken; daha mekanik, teknik ve elektronik bilgi ve beceri gerektiren, kişiye daha üstün konumlara ulaşma imkânı sağlayan önu açık işler erkek işi olarak görülmektedir. Türkiye’de cinsiyet ayrımcılığının mesleklere göre ayırımına en tipik örnek hemşire ve öğretmenliğin kadın mesleği, polis ve mühendislik gibi teknik işlerin erkek mesleği olarak değerlendirilmesi gösterilebilir (Erikli, 2020, s. 47).

3.1.1. Cinsiyet Ayrımcılığı Türleri

Çalışma yaşamında ayrımcılık uygulamaları, doğrudan (açık cinsiyet ayrımcılığı) ve dolaylı (örtülü cinsiyet ayrımcılığı) ayrımcılık olarak ikiye ayrılmaktadır. İlk olarak açık cinsiyet ayrımcılığı veya doğrudan ayrımcılık, kadın ya da erkek çalışanların benzer özelliklere sahip oldukları halde, birine diğerinden daha ayrıcalıklı tavırla yaklaşılmasıdır. Bu tür ayrımcılıkta; cinsiyetler arasında, doğrudan ayrımcılık yapıldığı somut bir biçimde tespit edilmektedir. Personel gereksinimini karşılamak için verilen bir ilana, yalnız erkek adayların başvurmasının istenilmesi, ücretlerde çalışanın erkek olması halinde kadınlara göre farkların olması, kadınların, hamilelikleri gerekçe gösterilerek işten çıkarılmaları gibi uygulamalar doğrudan cinsiyet ayrımcılığına örnek gösterilmektedir (Dalkıranoglu ve Cetinel, 2008, s. 279). Bir diğer örnek olarak ise, gençlerin tecrübesiz oldukları gerekçesi ile işe alınmamları da gösterilebilmektedir. PwC şirketi tarafından 2018 yılında yapılmış olan Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitliği araştırması sonucuna göre bir iş başvurusu ya da iş görüşmesi sürecinde ayrımcılığa uğradığını düşünen kadınların oranı (%40) iken bu oranın erkeklerin oranından (%19) iki kat fazla olduğu tespit edilmiştir (Erikli, 2020, s. 44-45).

Diğer bir ayrımcılık türü olan örtülü/doğrudan ayrımcılık, yasal bir düzenleme, idari bir işlem veya benzeri bir düzenleme ayırım yasağına aykırı hükümler

içermektedir (Zeytinoğlu, 2010, s. 119). “Doğrudan ayrımcılık” kavramı, 76/207 sayılı Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele Yönergesini değiştiren 2002/73 sayılı Yönerge 50’nin 2. maddesinde görülmektedir. Burada yer alan tanıma göre doğrudan ayrımcılık, “bir kimsenin cinsiyete dayalı olarak benzer bir durumda görmesi gereken muameleden daha aşağı şartlarda bir muameleye tabi tutulmasıdır.” Aynı tanıma, 2004/113 sayılı Mal ve Hizmetlere Erişimde Kadın ve Erkeklerle Eşit Muamele Yönergesinin 2/a maddesinde ve 2006/54 sayılı İstihdam ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkeklerle Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliği İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Yönergenin 2/1 a maddesinde yer verilmiştir. “Bir kişinin diğerine kıyasla cinsiyetinden dolayı aynı konumdaki diğer kişiden daha farklı bir muameleyle karşı karşıya kalmasıdır” şeklinde tanımlanmaktadır (Konuk, 2014, s. 1736-1737).

Tanımların da ortaya koyduğu üzere, doğrudan ayrımcılıktan bahsedebilmek için kişinin, doğrudan cinsiyeti veya hamilelik gibi yalnızca cinsiyetine özgülenebilecek bir durum sebep gösterilerek daha az olumlu muameleyle karşılaşılıyor olması gerekmektedir. Kişinin doğrudan cinsiyetini ileri sürerek onu işe almamak, farklı ücret veya farklı çalışma koşulları önermek doğrudan cinsiyet ayrımcılığı kapsamındaki uygulamalara birer örnek kabul edilmektedir (Konuk, 2014, s. 1737; Yüksel, 2000, s.96). Çalışma koşulları incelendiğinde doğrudan ayrımcılık üç farklı şekilde görülmektedir. Bunlardan ilki işe giriş aşamasında uygulanan doğrudan ayrımcılık, daha sonra çalışma esnasında doğrudan ayrımcılık ve son olarak iş ilişkisinin kesilmesi sırasında doğrudan ayrımcılık şeklinde sıralanabilmektedir (Arısoy ve Demir, 2007, s. 715-725).

Çalışma yaşamının kadınlar açısından özel olarak düzenlenmesi ve cinsiyetler arasındaki hukuki eşitliğin sağlanması, kadınlara yönelik açık ayrımcılık uygulamalarını önlemede önemli adımların atılmasını sağlamak için etkili bir adım olarak görülmektedir. Ancak cinsel kökenli ayrımcılık uygulamalarının büyük bölümünü oluşturan örtülü ayrımcılığın yasal önlemlerle azaltılamıyor olması cinsiyet ayrımcılığı ortadan kaldırmada kadınlar için bir sorun teşkil etmektedir (Altan, 2004, s. 223). Buna ek olarak, örtülü ayrımcılık iddialarında çalışanların, ayrımcılığa maruz kaldıklarını ispatlamak için, açık ayrımcılık uygulamalarında olduğundan daha fazla kanıtı ihtiyaç duyulmaktadır. Örtülü ayrımcılık olarak değerlendirilen uygulamalardan bazıları aşağıdaki gibi sıralanabilmektedir (Dalkıranoglu ve Çetinel, 2008, s. 279):

- İşe yeni personel seçiminde çocuklu kadınların işlerini aksatacakları öne sürülerek tercih edilmemeleri,
- İşletmenin işten çıkarmak için seçeceği ilk personelin erkeklerden çok yarı zamanlı işçi olarak çalışan kadınlar olması,
- Çalışanlara belli dönemlerde verilen teşvik primlerinde daha çok tam zamanlı çalışanların tercih edilmesi ve kadınların tam zamanlı çalışanlara oranla daha fazla yarı zamanlı işçi olarak çalıştırıldıklarından dolayı bu fırsattan yararlanamamaları,
- Sürekli seyahat edilmesi gereken işlerde, evli kadınlardan daha çok bekâr kadınların tercih edilmesi.

Doğrudan yapılan ayrımcılıkta belli gruba ait üyeler sadece belirli görevlerde tercih edilmekte ve bu ayrımcılık belli yasal düzenlemeler veya uygulamalarla da desteklenmektedir. Bundan dolayı bir toplumda doğrudan ayrımcılığı belirlemenin yolları dolaylı ayrımcılığın varlığını bulmaktan çok daha kolay ve daha fazladır. Çünkü dolaylı ayrımcılıkta değinilen ayrıma ilişkin konunun detaylarının tam olarak saptanması veya ayrımcılığa maruz kalan kişilerin durumlarının belgelendirilmesi oldukça güç kabul edilmektedir. Ten rengi, inanç veya cinsiyet temelli ayrımcılık işgücü pazarında en yaygın dolaylı ayrımcılık şekilleri olarak sayılmaktadırlar. Zamana bağlı olarak ülke içinde veya ülkeler arasında gelenek ve yaşam tarzlarına göre de değişiklik gösterebilmektedir. Diğer alanlarda önem verilen ayrımcılık şekli daha çok dolaylı ayrımcılık olmuştur (Koyuncu ve Bakırtaş, 2006, s. 256; Tomei, 2003, s. 401-418).

3.2. Turizm Sektöründe Çalışan Kadınlara Yönelik Ayrımcılık

Türkiye’de turizm sektörü 1980’li yıllarda önemli bir gelişme yaşamıştır. Türkiye’de turizmin gelişmesi ile birlikte meslek olanakları artmış, çeşitli bölgeler daha yoğun olarak turizm bölgesi olarak ilan edildiğinden dolayı yaşam tarzlarında değişiklikler görülmüş, yurt dışında yaşayan insanlara karşı olan ön yargılar kırılmış ve iş yükünün zaman içerisinde artmasından dolayı kadınların da kendilerini turizm sektöründe gösterme fırsatları olmuştur. Bunun sonucunda da toplumda kadın ve erkek rollerinin değişmesinde etkili olmuştur (Tuncer, 2011, s. 148).

Ülkeler arasında etkileşim sağlayarak milli gelirlerin artışına katkıda bulunması, bölgelerarası dengesizliklerin giderilmesi gibi ekonomik katılarından dolayı ve

milletler arası kültür etkileşiminin en önemli aracı olması turizm sektörünün önemini artırmıştır ve sektörün gelişmesinde etkili olmuştur. Turizmin en önemli ekonomik katkılarından biri işgücü ihtiyacının diğer sektörlere göre daha fazla olmasından dolayı istihdamı artırmasıdır. Bu özelliği ise, birçok kişinin turizm sektöründe çalışmasına ihtiyaç olduğu anlamına gelmektedir. Turizm sektörü içerisinde diğer sektörlere oranla daha fazla kadın personel çalışma imkânı bulmaktadır. Ancak bu durum, kadınların turizm sektörü içerisinde herhangi bir problem yaşamadığı anlamına gelmemektedir. Kaldı ki turizm sektöründe çalışan kadınlar da cinsiyet, terfi, ücret gibi en çok görülen ayrımcılık türleriyle uğraşmak zorunda bırakılmaktadır. Hatta bunun da ötesinde sadece diğer çalışanlardan değil, turizm sektörünün uluslararası olması nedeniyle birçok misafirden de cinsel tacize yönelik ağır davranışlarla karşı karşıya kalmaktadır. Bahsedilen problemlerin en temel sebebi olarak toplumun kadınların iş hayatına girmesine verdiği gerici tepkiler gösterilebilmektedir. Turizm sektöründe kadın çalışanların sayısının yüksek olmasına rağmen, sektörün erkek egemen bir konumda olması, turizm sektörünün erkeklerin çalışabileceği bir sektör olduğu algısını yaratmaktadır. Kadınların sektörde daha çok bir çekim aracı olarak kullanıldığı düşünülmekte ve kadınlar sektörden giderek uzaklaşmaktadır. Başka bir şekilde ifade etmek gerekirse, turizm sektörü kadınların çalışabileceği meslek dalı sınıfında gösterilmemektedir (Ertaş, 2018, s. 626).

Hizmet sektörünün özellikle bankacılık, konaklama, seyahat ve ulaştırma, kumarhane ve benzeri alt kollarında kişilerle bire bir görüşmenin daha fazla olmasından dolayı, cinsiyet ayrımcılığının kadınlar lehine yapıldığı bilinen bir gerçektir. Bunun sebebi olarak ise genç, bakımlı kişilerin daha dikkat çekici olduğunun düşünülmesi, bu hizmetler için alıcıların çoğunlukla erkek olması ve bu nedenle kadınların erkekleri ikna etme gücünün daha yüksek olması gibi cinsiyetçi bir ayrım olduğu söylenebilmektedir (Demir, 2011, s. 767).

Diğer pek çok sektörde olduğu gibi, turizmde de işgücü piyasası açısından önemli bir 'dikey' ve 'yatay' cinsiyet ayrımından bahsedilmektedir. Erkek ve kadını ayıran cinsiyetçiliğin ölçüsü, yatay olarak iş türleri açısından, dikey olarak yükselme şansı açısından açıklanmaktadır. Yatay olarak, turizm sektöründe kadın ve erkek farklı işlerde çalıştırılmaktadır. Örneğin; Kadın; garson, temizlikçi, oda hizmetçisi, seyahat acentesi satış elemanı olarak istihdam edilirken; erkekler garson, barmen, sürücü olarak tercih edilmektedir. Dikey olarak ise, turizm sektöründe tipik 'cinsiyet

piramidinin' yaygın olduğu söylenmektedir. Yönetici pozisyonundaki anahtar işlerde erkek egemen bir sistem tercih edilirken, kadınlar çok az kariyer geliştirme fırsatı olan ve düşük seviyelerdeki işlerde yoğunlaştırılmaktadır (Hemmati, 2000, s. 18; Uğuz ve Topbaş, 2014, s. 498).

Tablo 3. Turizm Sektörü Ana Hizmet Kategorileri İşgücü Miktarı

TURİZM TESİSİ TÜRÜ	Erkek		Kadın		TOPLAM	
	İş gücü	%	İş gücü	%	İş gücü	%
Konaklama	255.189	40,1	112.705	44,8	367.894	41,4
Yiyecek ve İçecek Hizmetleri	381.577	59,9	139.108	55,2	520.685	58,6
TOPLAM	636.766	100	251.813	100	888.579	100

Kaynak: Boyacıoğlu ve Elmas, (2020, s.34) ; Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği [TOBB], Turizm Sektör Meclisi Turizm Raporu, (2016).

Tablo 3'e göre turizm sektöründe istihdam edilen erkek işgücü sayısı 636.766 yani % 58,6 iken, kadın işgücü sayısı 251.813 yani %41,4 olarak tespit edilmiştir. TÜİK 2019 İşgücü İstatistiklerine göre erkeklerde işgücüne katılma oranı %72,6, kadınlarda ise %34,9 bulunmuştur. Bu durum Türkiye'de toplam kadın işgücünün % 30'lar düzeyinde olduğunu, bundan hareketle de turizmde % 41,4 lük bir kadın işgücü oranının varlığının bir göstergesi olarak kabul edilmektedir. Diğer sektörler için de bu oranın daha yüksek olduğu söylenebilmektedir. Bu durum turizmin diğer sektörlerden çalışan çeşitliliği açısından farklı olduğunu ve toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama açısından diğer 3 meslek gruplarına göre daha çok katkısının olduğunu ortaya koymaktadır. Buna ilaveten kadınlar; turizm sektöründe ziyaretçi, girişimci veya çalışan olmaları nedeniyle yüksek katılım oranına sahip kabul edilmektedir. Turizm sektöründe çalışan kadınların yüzdesi her geçen gün artmasına karşın, genel olarak sektör içinde yer almakta olan kadınların görevleri erkeklere göre daha vasıfsız, daha düşük ücretli işlerle sınırlandırılmaktadır (Boyacıoğlu ve Elmas, 2020, s. 34).

Kadınların aleyhine yönelik olarak uygulanan ayrımcılık, onların daha iş yaşamına başlamadan önce günlük yaşantılarında bu tür davranışlara maruz kaldığını göstermektedir. İş ilanlarının mesleki beceri aramadan doğrudan erkek çalışan adaylarına yönelik yayınlanması, ücretlerde erkeklerin yararına kararların alınması, kadınların fizyolojik açıdan erkeklerden farklı bir yapıya sahi olmaları sebep gösterilerek ağır çalışma koşullarına uyum sağlayamayacaklarının öne sürülmesi gibi

benzeri durumlar, kadınlar aleyhine yapılan ayrımcılığa somut örnek olarak gösterilmektedir (Demir, 2011, s. 767). Tüm bunların yanında, turizm işletmelerindeki uzun çalışma saatlerinin evli kadınlar için ayrı bekâr kadınlar için ayrı bir sorun teşkil ediyor olması ve mevsimsellik özellikleri de kadın çalışanların ortak sorunları arasında gösterilmektedir (Kaya, 2017, s. 1-22).

Evlilik ve doğum yapma, çocuk sahibi olma gibi kadınlara özgü durumlar sebebiyle kadınları iş hayatında yer edinmesi, kariyer yapması ve yükselmesi normalden daha zor olmaktadır. Kadınların üzerindeki sorumlulukların yaptıkları işlerin performansını etkileyeceği düşünülerek iş yaşamında tercih edilirlikleri mesleki becerileri yeterli olsa dahi düşürülmeye çalışılmaktadır. Özellikle yoğun ve uzun çalışma saatlerine sahip turizm sektöründe kadın çalışanların sayısı erkeklere oranla az kalmaktadır. Ancak emek yoğun olan turizm sektöründeki farklı alanlara göre kadınların yoğunluğu değişmektedir (Davras ve Davras, 2015, s. 88). Mahmut Demir tarafından turizm sektörüne yönelik yapılan araştırmada ‘cinsiyet ve medeni durumun’ en önemli ayrımcılık olduğu ortaya konmuştur (Demir, 2011, s. 780).

Başarılı bir biçimde turizm sektöründe çalışan kadınlara örnek verilecek olursa kırsal alanlarda gerçekleştirilen turizm faaliyetlerinde kadınların daha belirgin bir şekilde geleneksel yükümlülüklerden ayrılarak kendilerini gösterdikleri söylenebilmektedir. Kadınlar kırsal turizmde hem ürünlerin hazırlayıcısı, hem satıcısı durumunda olduklarından kadın çalışanlara daha fazla istihdam yaratarak, bu yönden de en az bir erkek toplumsal kalkınmaya destek vermektedir. Ekonomiye genel olarak bakıldığında ise, turizm sektörü kadın istihdamı açısından diğer sektörlerle göre yeterli çoğunlukta olmasa dahi daha büyük bir paya sahiptir. Turizm endüstrisinde kadın istihdamının diğer sektörler ile kıyaslandığında iki kat daha fazla istihdam sağladığı çeşitli çalışmalar sonucu belirlenmiştir (Başaran ve Ateş, 2019, s.89 ; Dinçer vd., 2016, s. 382). Bu durum, çalışma hayatında toplumsal cinsiyet eşitliğini ve kadının güçlendirilmesini desteklemede turizmdeki istihdamı etkili bir araç konumuna getirmektedir (Kaya, 2017, s. 7).

Son yıllarda turizm işletmelerinin birer hizmet üreten işletmeler haline geldiği ve kadın çalışanlarla birlikte yatırımcılarında dâhil olduğu bir gelişme sürecine girdiği söylenebilmektedir. Özellikle kadın sorunlarının yoğun yaşandığı bir ülkede iş hayatına kadınların erkeklere göre bir kaç kat daha fazla performans göstermek

zorunda olması ülke kalkınmasının gelişmesinin önündeki büyük engellerden bir tanesi olarak gösterilmektedir. İçinde bulunulan bugünlerde tüm dünya ile birlikte Türkiye'deki demografik yapı, kültürel değerler, istihdam yapısı da eskisinden farklılaşmaktadır. Özellikle Türkiye'de hala kadınların karşılaştığı birçok sorunun çözülemediği günlerde her endüstride olduğu gibi turizm endüstrisinde de kadın istihdamı var olan tüm sorunlardan olumsuz yönde etkilenmektedir. Gerek toplumsal bakış açısı, gerek kadının kendi kendine görev edindiği durumlar, gerekse yasal düzenlemelerden dolayı kadının iş hayatında erkeklerden daha az üretebiliyormuş gibi görünmesi ve geri planda durması kadınların yaşam içerisindeki yerleri için kabul edilmez bir durumdur. Bu sebeple kadın işgücünün en kolay ve verimli değerlendirilebileceği bir endüstri olarak görülen turizm endüstrisinde bugüne kadar kadına yapılandırılan etiketlerin aksine kadının doğru konumlandırılması, erkeklerle eşit şekilde değerlendirilmesi, aile ve sosyal yaşamda her ailevi görevi üzerine alarak kendini iş hayatından mahrum bırakmasının önüne geçilmelidir. Kadının toplumdaki yerinin ve dolayısıyla turizm endüstrisindeki varlığının doğru konumlandırılması ancak ve ancak kadın iş görenlerin endüstride karşılaştıkları engellerin tamamen ortadan kaldırılması ve fırsatların kadınlar lehine değerlendirilmesi ile mümkün olabilecektir (Dinçer vd., 2016, s. 382-392).

3.3. Mutfak Çalışanı Kadınlara Yönelik Ayrımcılık

Mutfakta var olan cinsiyet ayrımcılığının geçmişi 14. ve 15. yy. a uzanan askeri bir tarihi geçmiş ile açıklanabilmektedir. Detaylıca anlatılacak olursa; Savaş zamanlarında ordu mensuplarından savaşmanın yanı sıra askerlere yemek pişirmelerinin de beklendiği ve bunun sonucu olarak tarihi akış içerisinde profesyonel mutfaklarda askeri tarzda bir hiyerarşinin gelişmesine neden olduğu ileri sürülmektedir (Bozok ve Korkmaz, 2019, s. 193; Platzer, 2011, s. 2-3). Bu süreçte askeriye de kendini gösteren erkek egemenliği, Fransa'da 18. yüzyılda ilk restoranın açılması ile profesyonel mutfakta başlamıştır. 20. yüzyıla kadar da Cesar Ritz ve şef August Escoffier'nin çabasıyla, çağdaş otel yapısı ve bununla birlikte modern culinary geleneğinin keşfedilerek büyük otel mutfaklarında, bir pişirme istasyonundan diğerine her tabağın hareket etmesini sağlayan sistemin geliştirilmesine kadar devam etmiştir (Arnoldsson, 2015, s.3; İnce, 2016, s.414).

Konu ile ilgili yapılan bir çalışmadan yola çıkarak, 18. Yüzyılda Kral XV. Luis kadınların yemek yapabileceği fikrine karşı çıktığı söylenmektedir. Araştırmanın

dayandırıldığı hikâyeye göre; Kaliteli yiyecekleri sevdiği bilinen ve yemek menülerini yaşamın her alanında üstün gören erkeklerin hazırlamasına bırakan Luis'in bu ayrımcı tutumunun o zamanki sevgilisi Madame de Barry için kabul edilemez olduğu belirtilmiştir. Bu nedenle Madame de Barry, Kral Luis'i en iyi aşçılar tarafından hazırlanan bir akşam yemeğine davet ederek farklılıkların da başarılı olabileceğini kanıtlamaya çalışmaktadır. Kendisine ikram edilen yemeklerden oldukça hoşnut olan Luis, sevgilisine aşçısını sorar. Aşçısının bir kadın olduğunu belirten Madame de Barry, aşçısının ödüllendirilmesini talep ettiğini ve onun için Cordon Bleu'dan daha azını kabul etmeyeceğini belirterek kadın aşçısını yüceltmeye çalışmaktadır. Fakat Madame de Barry 1873 yılında idam edildiğinden dolayı kadınları ön plana çıkarma çabaları son bulmuştur ancak kadınların iyi şefler olabileceğine dair fikirleri kendisiyle ölmemiştir. 1895 yılında, Marthe Distell isimli bir kadın aşçı 'Le Cordon Bleu Ou Nouvelle Bourgeoisie' başlığı altında bir bülten yayınlamaya ve aynı yıl kadınlar için olan Le Cordon Bleu Okulu'nda yemek pişirme dersleri vermeye başlamıştır. Çalışmanın sonunda tüm bu çabaların diğer kadınlara da ışık tutarak kadınların da mutfakta çalışabilme yeteneğine sahip olduklarının unutulmaması gerçeğine dikkat çekilmiştir (Bozok ve Korkmaz, 2019, s.193; FungaiZengei vd, 2014, s.1-18).

Toplumların yarısına yakınına oluşturan kadınların eğitim, kültürel ve sosyal açılardan erkeklerle bazı eşit haklara sahip olmalarına rağmen çalışma hayatında çoğunlukla arka planda yer almak zorunda bırakıldığı konu ile ilgili yapılan hemen her çalışmada belirtilmektedir. Toplumların erkek egemen bir yapıyı benimsemiş olmaları, kadınları sürekli engelleyerek öğrenilmiş çaresizliğe mahkum etmeleri gibi olumsuz durumlar kadınların iş hayatına girememelerine neden olmaktadır. Özellikle, kadınların aile içerisinde sahip oldukları eş ve anne rolleri, toplumsal cinsiyet vazifelerinin baskılamış olduğu sorumluluklarla beraber aile ve çalışma hayatı dengesini de zorlaştırmaktadır. Genellikle çocukların bakımının kadına verilmesi, aile hayatında mutfak ve temizlik gibi ortak alan işlerinin sadece kadının sorumluluğu olarak görülmesi çalışma hayatındaki kadınların iki yaşantısından birine daha fazla ağırlık vermesinden dolayı kariyer edinmelerini güçleştirmektedir. Aile hayatında kadının rolü olarak benimsetilen yemek yapma işinin profesyonel işletmelerde çoğunlukla erkek rolü olarak kabul edilmesi ise çelişkili bir durumun oluşmasını sağlamaktadır. Konaklama ve yiyecek içecek işletmelerinde bulunan mutfak bölümünün çoğunlukla erkek personelin yönetiminde olan bir yapıda olduğu bilinen

bir gerçektir. Bu durum, cinsiyet temelli ayrımcılığın varlığına en somut örnek olarak gösterilmektedir (Keskin ve Kızılırmak, 2020, s. 1210). Kadın aşçıların çoğu daha işe alım aşamasında ayrımcılığa maruz bırakılmakta ve tüm engellere rağmen işe alınan kadın aşçılar ise kadınla bütünleşmiş, ev işlerine benzer işlerde çalışmaya zorlanmaktadır (Çelik ve Şahingöz, 2018, s. 380).

Son yıllarda iş yoğunluğunun artması nedeniyle profesyonel mutfaklardaki çok yoğun ve ağır çalışma koşulları ile uzun mesai saatleri mutfaklarda hali hazırda yer alan erkek egemenliği için ortak bir fırsat olarak öne çıkmaktadır. Özellikle çalışan eş ve anne konumundaki kadınlar için profesyonel mutfaklarda çalışmanın çok zor ve büyük fedakârlıklar gerektirdiği düşünülmektedir ve diğer çalışanlar tarafından fedakârlık yapılmaya zorlanmaktadır. Bu anlamda profesyonel mutfaklarda şef konumuna gelebilmek için ortalama 8-10 yılı bulacak zorlu bir mücadele kadınlar için çok daha uzun hale getirilmekte ve önüne engeller konulduğu için kariyer hedeflerinden vazgeçen kadınlar yerine erkek çalışanlar tercih edilmektedir (Doğan ve Aktan, 2018, s. 63; Haddaji vd., 2017, s. 49-54).

Mutfakta çalışan kadın aşçılara yönelik uygulanan cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili bugüne kadar yeterli sayıda çalışma yapılmamıştır. Konu ile ilgili sayılı araştırmalardan biri olan Orido'nun 2017 yılında Kenya'da bulunan bir ağırlama endüstrisinde gerçekleştirdiği bir araştırmada, kadın aşçılara karşı ayrımcı yaptırımlar gerçekleştirilerek çeşitli zorluklarla karşılaştıklarını belirtilmiştir. Araştırma içerisinde kadın aşçılara genellikle erkek aşçılara kıyasla daha düşük ücret verilmesi, erkek aşçıların kadın aşçıların hamile kalma durumlarına yargılayıcı tavırla yaklaşmaları, kayıt dışı istihdama yöneltme gibi düzenli ve sürekli ayrımcılık uygulamalarının varlığından söz edilmektedir. Ayrıca, yönetici pozisyonunda bulunan aşçıların tamamının erkekler personellerden oluştuğu ve kadınların genellikle erkeklere kıyasla daha düşük pozisyonlarda görevlendirildiklerini belirtilmektedir. Tüm bunlara ek olarak, kadın aşçıların uzun çalışma saatlerine uyum sağlayabilmelerine rağmen örgütsel bağlılıkları ve sadakatleri görünmeyen bir taraf olarak nitelendirilmektedir (Keskin ve Kızılırmak, 2018, s. 1216-1217; Orido, 2017, s. 69-75).

Yapılmış olan diğer çalışmalarda ise; Dalkıranoglu (2006), tarafından İstanbul'da faaliyet gösteren 5 yıldızlı oteller içerisinde çalışan kadın ve erkek yöneticilerin cinsiyet ayrımcılığına yönelik tutumlarının incelendiği bir araştırmada,

hem kadın hem de erkek yöneticilerin kadın çalışanlara yönelik olan ayrımcılığı önleyici herhangi bir faaliyette bulunmadığı tespit edilmiştir. Uğuz ve Topbaş (2016), tarafından yapılan bir araştırmada ise, turizm sektöründe çalışan kadınlar ve erkeklerin aldıkları maaşlar arasında bir farklılık olduğu, bu farklılığın da kadınların aleyhine olduğu görülmüştür.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

4.1. Veri Analizi

Çalışmanın örneklem belirleme noktasında örneklem büyüklüğü her ne kadar 384 olarak belirlense de yaklaşık sekiz aylık veri toplama sürecinde 270 kadın mutfak çalışanına ulaşılabilmektedir. Dolayısıyla veri analizi 270 kadından alınan cevaplardan hareketle yapılmıştır. Araştırmanın evrenini kasti örnekleme yöntemiyle seçilen Türkiye’de yaşayan ve yiyecek içecek işletmelerinde farklı pozisyonlarda çalışan kadınlar arasından 270 kişiye uygulanmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan anketin birinci bölümünde katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin sorular yer alırken ikinci bölümde 33 ifadeden oluşan Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeğine yer verilmiştir.

Tüm istatistiksel analizler IBM SPSS 25.0 programı ile yapılmıştır. Araştırmada ilk olarak veri toplama araçlarının normal dağılım hipotezine uyup uymadığı çarpıklık ve basıklık katsayılarına bakılmak suretiyle tespit edilmiş, veri seti aykırı değerlerden temizlenmiş ve parametrik test yöntemleri tercih edilmiştir (Tablo 4). Ardından veri toplama araçlarının güvenilirliği değerlendirilmiş ve daha sonrasında tanımlayıcı istatistikler verilmiştir. Son olarak da hipotez değerlendirmesi yapılmıştır. Hipotez değerlendirmesi yapılırken veriler normal dağılım gösterdiğinden parametrik testlerden yararlanılmıştır. Buna göre;

1. Araştırma kapsamındaki kişilerin cinsiyet ayrımcılığı ve alt boyutlarına katılma düzeylerinin medeni durumları değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediği tespitinde normal dağılım varsayımını sağladığı için “bağımsız örneklem t testi” ile değerlendirilmiştir.

2. Araştırma kapsamındaki kişilerin cinsiyet ayrımcılığı ve alt boyutlarına katılma düzeylerinin yaş, görev, öğrenim durumu, eğitim alınan alan, meslekte çalışma süresi, çalışılan işletme türü değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediği tespitinde normal dağılım varsayımını sağladığı için “tek yönlü varyans analizi” ile değerlendirilmiştir. Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla varyansların homojen olduğu durumlarda tamamlayıcı Post-Hoc analizlerinden LSD, varyansların homojen olmadığı durumlarda tamamlayıcı Post Hoc analizlerinden Tamhane T2 tamamlayıcı analizleri kullanılmıştır.

3. Araştırma kapsamındaki kişilerin kendilerine cinsiyet dolayısıyla ayrımcılığa ve ön yargılı davranıldığı düşüncesinin demografik değişkenlere göre farklılıklarına ait verilerinin analizi için ki-kare (χ^2) bağımsızlık testi uygulanmıştır. Araştırma verileri üzerinde yapılan ki kare analizi sonucu 5’den küçük göze sayısının oranının %20’yi geçmesinden dolayı Fisher Kesin Olasılık Testi uygulanmıştır. Ulaşılan bütün sonuçlarda istatistiki anlamlılık $p < 0,05$ seviyesinde değerlendirilmiştir.

4.1.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Analiz Sonuçları

Çalışma kapsamına alınan mutfak çalışanı kadınların demografik özelliklerine ilişkin betimleyici verilerin analizinde frekans ve yüzde dağılımlarından yararlanılmıştır.

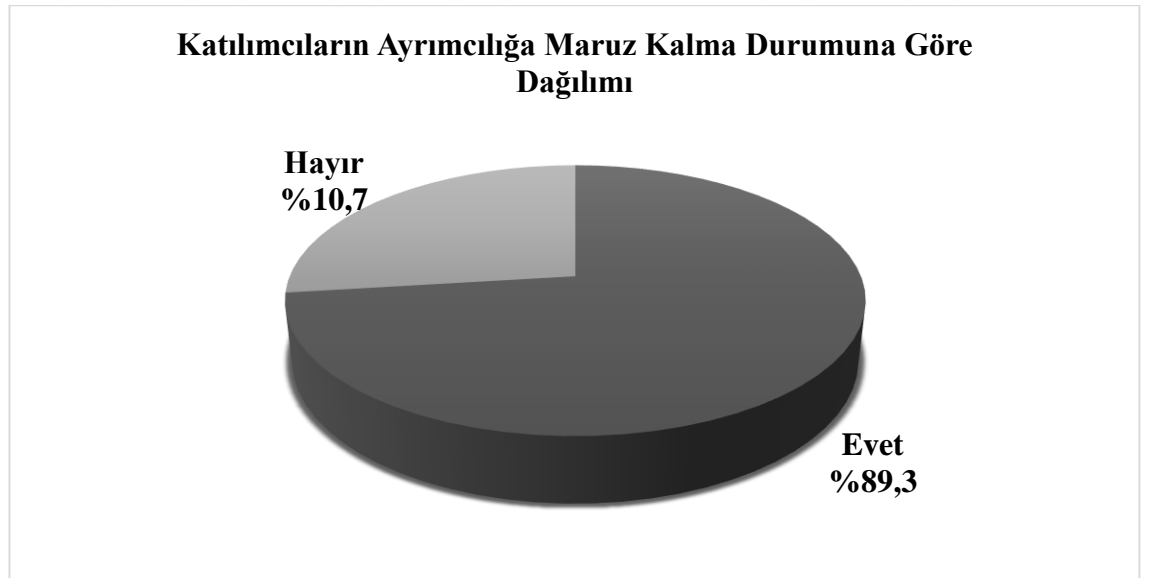
Tablo 4. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

DEĞİŞKENLER	N	%	DEĞİŞKENLER	N	%
Yaş			Görev		
≤20	30	11,1	Baş aşçı	8	3,0
21-30	175	64,8	Aşçı	86	31,9
31-40	36	13,3	Aşçı yardımcısı	45	16,7
41-50	15	5,6	Soğuk mutfak görevlisi	6	2,2
≥51	14	5,2	Pastane şefi	16	5,9
Medeni Durum			Pastacı	43	15,9
Bekar	202	74,8	Diğer	66	24,4
Evli	68	25,2	Meslekte Çalışılan Süre		
Öğrenim Durumu			1 yıl ve daha az	54	20,0
Ortaöğretim	28	10,4	2-4 yıl	95	35,2
Önlisans	53	19,6	5-7 yıl	59	21,9
Lisans	142	52,6	8-10 yıl	34	12,6
Lisansüstü	47	17,4	10 yıl ve daha fazla	28	10,4
Öğrenim Görülen Alan			İşletme Türü		
Turizm Meslek Lisesi	20	7,4	Kafe	29	10,7
Aşçılık	93	34,4	1. Sınıf Restoran	79	29,3
Gastronomi	119	44,1	2. Sınıf Restoran	30	11,1
Beslenme	11	4,1	Özellikli Restoran	45	16,7
Diğer	27	10,0	Etnik Restoran	8	3,0
			Otel	79	29,3
TOPLAM	270	100,0	TOPLAM	270	100,0

Tablo 4’te çalışma kapsamına alınan kadın mutfak çalışanlarının demografik özelliklerine göre dağılımı yer almaktadır. Buna göre katılımcıların %11.1’i 20 yaş ve altı , %64.8’i 21-30, %13.3’ü 31-40, %5.6’sı 41-50, %5.2’si ise 51 ve üzeri yaş aralığındadır. Katılımcıların neredeyse dörtte üçü (%74,8) bekâr ve %25.2’si evlidir.

Katılımcılar öğrenim durumları açısından değerlendirildiğinde yarısından fazlası (%52,6) lisans, %19,6'sı ön lisans, %17,4'ü lisansüstü e %10,4'ü orta öğrenim mezunudur. Farklı öğrenim düzeylerine sahip olan katılımcılar öğrenim aldıkları alan açısından değerlendirildiğinde ise %44,1'i Gastronomi, %34,4'ü Aşçılık, %7,4'ü Turizm Meslek Lisesi ve %4,1'i Beslenme alanında öğrenim gördüklerini ifade etmişlerdir. Çalışma kapsamında görüşülen kadınların üçte birine yakını eşit oranlarla (%29,3) otel ve birinci sınıf restoranlarda çalıştıklarını ifade ederken %16,7'si Özellikli Restoranlarda, %11,1'i ikinci sınıf restoranlarda, %10,7'si Kafelerde ve %3,0'ü Etnik Restoranlarda çalıştıklarını belirtmişlerdir.

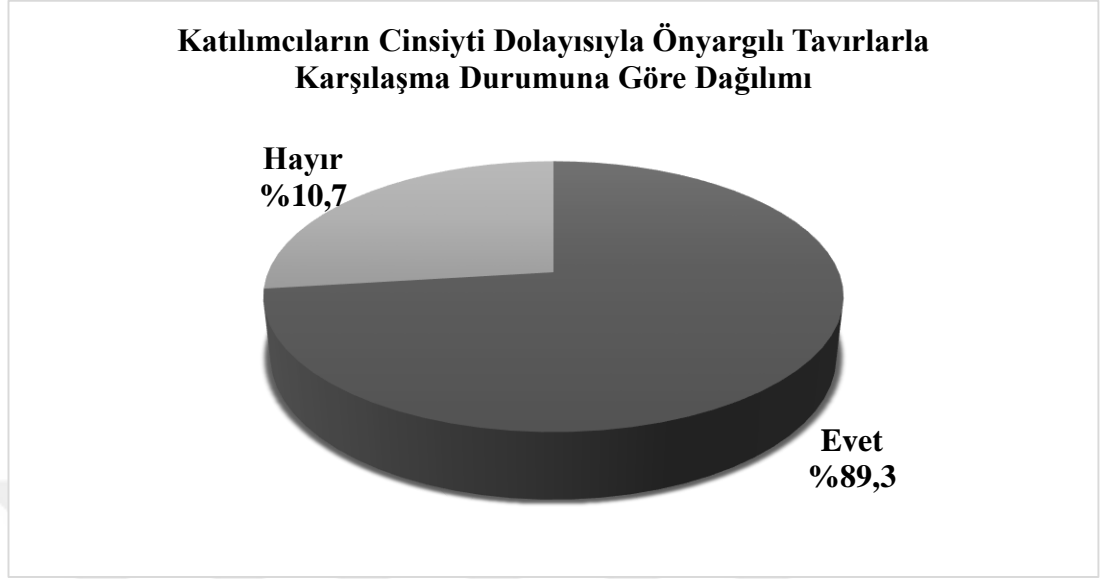
Kadın mutfak çalışanlarının neredeyse üçte biri çalıştıkları işletmede Aşçı pozisyonunda çalıştıklarını belirtirken bunu %16,7 oranıyla Aşçı Yardımcısı, %15,9 oranıyla Pastacı, %5,9 oranıyla Pastane Şefi, %3,0 oranıyla Baş aşçı ve %2,2 oranıyla Soğuk Mutfak görevlileri takip etmektedir. Çalışma kapsamına alınan kadın mutfak çalışanlarının meslekte çalıştıkları süre değerlendirildiğinde ise üçte birinden fazlası (%35,2) 2-4 yıl, %21,9'u 5-7 yıl, %20,0'si bir yıl ve daha az, %12,6'sı 8-10 yıldır meslekte çalıştıklarını belirtmişlerdir. 10 yıl ve daha uzun süredir meslekte çalışanların oranı ise %10,4'tür.



Grafik 1. Katılımcıların Mutfakta Çalıştıkları Süre İçerisinde Ayrımcılığa Maruz Kalma Durumuna Göre Dağılımı

Katılımcıların mutfakta çalıştıkları süre içerisinde ayrımcılığa maruz kalma durumuna göre dağılımı Grafik 1'de yer almaktadır. Buna göre katılımcıların oldukça önemli bir kısmı (%89,3) mutfakta çalıştıkları süre içerisinde ayrımcılığa maruz

kaldıklarını ifade ederken sadece %10,7'si böyle bir ayrımcılığa maruz kalmadıklarını belirtmişlerdir.



Grafik 2. Katılımcıların Mutfakta Çalıştıkları Süre Önyargılı Tavırlarla Karşılaşma Durumuna Göre Dağılımı

Grafik 2’de katılımcıların mutfakta çalıştıkları süre içerisinde önyargılı tavırlarla karşılaşma durumlarına göre dağılımı yer almaktadır. Grafik 1 ile benzer şekilde katılımcıların oldukça önemli bir kısmı (%89,3) mutfakta çalıştıkları süre içerisinde önyargılı tavırlarla karşılaştıklarını ifade ederken sadece %10,7’si böyle bir tavırla karşılaşmadıklarını ifade etmişlerdir.

Tablo 5. Katılımcıların Çalıştıkları Süre İçinde Cinsiyetleri Dolayısıyla Karşılaştıkları Ön Yargıların Cevaplara Göre Dağılımı

CEVAPLAR	n	%
Aşçılığın erkek işi olduğu düşüncesi	183	59,2
Kadın aşçıların hisleri ile hareket ettikleri düşüncesi	106	34,5
Kadın aşçıların riske girmekten kaçındıkları düşüncesi	88	28,8
Kadın aşçıların yeteneklerine güvenilmemesi	148	48,2
Kadın aşçıların zor görevlerde başarısız olacağı düşüncesi	181	59,0
Kadın aşçıların erkekler kadar otoriter olmadığı düşüncesi	149	48,5
Diğer	16	5,20

Tablo 5’de katılımcıların çalıştıkları süre içinde cinsiyetleri dolayısıyla karşılaştıkları ön yargıların cevaplara göre dağılımı yer almaktadır. Cevaplar içerisinde katılımcıların yarısından fazlasının en çok aşçılığın erkek işi olduğu

düşüncesi (%59,20) ile kadın aşçıların zor görevlerde başarısız olacağı düşüncesiyle (%59,00) karşılaştıkları görülmektedir. Belirlenen cevaplar içerisinde en az diğer seçeneği (%5,20) işaretlenmiştir. Bu seçenekle katılımcıların belirtilmiş olan ön yargıların dışında bir örnek yazmaları istenmiştir.

Tablo 6. Ölçek Maddelerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

İFADELER	n	\bar{x}	S.S.
Bağırılmaya veya azarlanmaya maruz kalma	238	2,78	1,073
Üstesinden gelemeyeceğim kadar iş yükü altında bırakılma	238	2,95	1,148
Yaptığım işin gereğinden fazla denetlenmesi	238	2,82	1,311
Sorumluluklarımın kaldırılması; daha önemsiz, mutsuz edici görevlerle değiştirilmesi	238	2,83	1,355
Kadınların fiziksel olarak mutfakta çalışmak için uygun olmadığının düşünülmesi	238	2,85	1,502
Yasal haklarıma yönelik talepte bulunmamam için baskı yapılması	238	2,68	1,52
Yetiştirilmesi veya yapılması çok zor işlerin verilmesi	238	2,98	1,231
Hatalarımın tekrar tekrar hatırlatılması	238	2,89	1,33
İşyerinde görüş ve düşüncelerimin dikkate alınmaması	238	2,87	1,256
İşyerinde göz ardı edilme, dışlanma, umursanmama	238	2,81	1,348
İşyerinde yokmuşum gibi davranılması	238	2,78	1,491
İşyerinde düşmanca davranılması	238	2,87	1,515
İşyerinde fazla mesai yapmamın istenmesi	238	2,99	1,369
İş yerinde çocuğumun hastalığı gibi ailevi önemli durumlarda izin verilmemesi	238	2,94	1,593
Ev işleri dolayısıyla mutfakta işlerimi aksattığının düşünülmesi	238	2,91	1,585
Kadın olmam gereği karar almada duygusal davrandığının düşünülmesi	238	2,89	1,350
Kadın olmam nedeniyle erkekler kadar iyi/rahat iletişim kuramadığının düşünülmesi	238	2,81	1,409
Kadınların erkeklere göre mutfakta daha fazla kaza yaptığının düşünülmesi	238	2,93	1,402
Kadınların erkeklere göre daha sakar olduğunun düşünülmesi	238	2,96	1,448
Profesyonel mutfaklarda çalışan kadınların erkeklere oranla daha fazla hasta olduğunun düşünülmesi	238	2,88	1,388
Yönetimin erkek egemen olması	238	2,91	1,675
Çalışma saatlerinin esnek olmaması	238	2,91	1,378
İşyerinde olabilecek krizleri yönetemeyeceğimin düşünülmesi	238	2,76	1,346
İşyerindeki eğitim ve kurs gibi programlardan öncelikle erkeklerin yararlanması	238	2,76	1,531
Kadın çalışanların, yeteneklerine göre daha düşük konumlarda çalıştırılmaları	238	2,96	1,400
Ücret düzeyinin erkek çalışanlara oranla daha düşük olması	238	3,02	1,49
İşyerinde uygunsuz davranışlarla karşılaşma (sözlü ya da fiziksel taciz vs.)	238	2,84	1,467
İş tecrübemin şu anda yapılan göreve uygun olmadığı düşünülmesi	238	2,95	1,483
İşe almada öncelikle erkeklerin tercih edilmesi	238	3,03	1,572
Terfi ve atamalarda öncelikle erkeklerin tercih edilmesi	238	2,95	1,591
Hizmet içi eğitimden yararlanmada öncelikle erkeklerin tercih edilmesi	238	2,98	1,514
Erkeklerin çeşitli ek ödemelerde kadınlardan daha fazla yararlanması	238	3,02	1,475
Kadınlara erkeklere oranla daha çok mobbing yapılması	238	2,89	1,626

Ort= 95.4

Tablo 6'daki cinsiyet ayrımcılığı ölçeğine ait betimsel istatistikler incelendiğinde, katılımcıların cinsiyet ayrımcılığına yönelik katılım düzeylerinin yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir. ($\bar{x}=95.4$). Cinsiyet ayrımcılığı ölçeğine ait en yüksek düzeye sahip maddenin 3.03 ortalama ile “İşe almada öncelikle erkeklerin tercih edilmesi” maddesi olduğu, en düşük düzeye sahip maddenin ise 2.68 ortalama ile “Yasal haklarıma yönelik talepte bulunmamam için baskı yapılması” maddesi olduğu belirlenmiştir.

4.2. Çalışmada Kullanılan Ölçeklerin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Bu bölümde çalışmada kullanılan ölçeğe ilişkin faktör analizi sonuçlarına, madde iç tutarlılık güvenilirlik çalışmalarına ilişkin bulgulara ve faktör analizi sonucu elde edilen faktörlerin mutfak çalışanı kadınların demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak amacıyla yapılan fark analizlerine değinilmiştir.

4.2.1. Açıklayıcı Faktör Analizi ve Yapı Geçerliliğine İlişkin Bulgular

Faktör analizi, benzer özellikleri ölçen değişkenleri toplayıp az sayıda faktör ile açıklamayı amaçlayan bir istatistiksel teknik olarak açıklanabilmektedir. Aynı zamanda ortak faktör adı verilen yeni değişkenleri ortaya çıkarma veya maddelerin faktör yük değerlerini kullanarak ölçülmek istenen kavramları tanımlama süreci olarak da tanımlanabilir (Büyüköztürk, 2017).

Daha önce geliştirilen 33 maddelik ölçek 270 kişiye uygulanmıştır. Erkuş (2016)'a göre, veri setinin faktör analizi için uygun olup olmadığını değerlendirmesi için bugüne kadar birden fazla faktör çıkarma yöntemi bulunmuştur. Bunlara; korelasyon matrisinin oluşturulması, Barlett testi ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testleri örnek verilebilmektedir. Buna göre de, öncelikle veri setinin faktör analizi için uygunluğu test edilmiştir.

Tablo 7. Ölçeğin KMO ve Barlett Testi Sonuçları

		Veri Seti (Ölçek)
KMO		0,923
Barlett Testi	X²	6130,392
	Sd	528
	p	,000

Tablo 7’de çalışmada kullanılan ölçeğin KMO ve Barlett Testi Sonuçları yer almaktadır. Tablo 7’de de görüldüğü üzere Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0.923 olarak tespit edildi. Bu test veri setinin faktör analizi için uygunluğunu göstermektedir. KMO değerleri 0,90 mükemmel, 0,80 çok iyi, 0,70 iyi, 0,60 orta, 0,50 zayıf ve 0,50’nin altı ise kabul edilemez olarak yorumlanmaktadır (Sharma, 1996). Araştırmanın faktör analizi sonuçlarına göre KMO değeri 0.92 bulunmuştur. Bu sonuç KMO değerinin mükemmel olduğunu göstermektedir. Değişkenler arasında ilişki olup olmadığını test eden Barlett testi de anlamlı bulunmuştur ($X^2=6130.392$, $p=.000$). Veri seti faktör analizi için uygun bulunmuştur.

Veri setinin faktör analizi için uygun olup olmadığının değerlendirilmesinde yukarıdaki yöntemlerin yanı sıra korelasyon matrisine de bakılmaktadır. Ebel (1965)’e göre değişkenler arasında korelasyon katsayıları madde-toplam korelasyon katsayıları 0,20 ve altındaysa pozitif bile olsa maddenin çıkarılması, 0,20-0,30 arasındaysa düzeltilmesi, 0,30-0,40 arasındaysa iyi, 0,40 üstü ise çok iyi ayırt edici olduğunu göstermektedir (Ebel, 1965 aktaran Erkuş, 2016).

KMO ve Bartlett testleri ile ölçeğin faktör analizi için uygunluğuna saptandıktan sonra öz yeterlik maddelerinin hangi faktörler altında toplandığını belirlemek amacıyla temel bileşenler analizi (PCA) uygulanmıştır. Özdamar (2002)’a göre faktör analizinin amacı, aralarında ilişki bulunduğu düşünülen çok sayıdaki değişken sayısını azaltmak ve değişkenler arasındaki ilişkilerden yararlanarak bazı yeni yapılar ortaya koymaktır. Ölçeklerde yapı geçerliliğinin sağlanması için farklı faktörler altında toplanan maddelerin yüksek iki faktörlü yükü arasındaki farkın en az ,10 olması ve faktör yük değerinin ,45 ya da daha yüksek olması gerekmektedir. Ancak bu sınır değer ,30’a kadar indirilebilir (Büyüköztürk, 2015).

Faktör sayısının belirlenmesinde özdeğer istatistiğinden (Eigenvalue) yararlanılmaktadır. Özdeğer istatistiği 1’den büyük olan faktörler anlamlı olarak kabul edilmekte olup 1 veya 1’den büyük olarak alınabilmektedir. Bu değer 1’den küçük olduğu faktörler ise dikkate alınmamaktadır. Araştırmada özdeğeri (eigenvalue) 1’den büyük olan faktörler dikkate alınmıştır. Faktör analizi sonuçlarına göre beş faktörlü bir yapı elde edilmiştir.

Tablo 8. Ölçeğin Maddelerinin Faktör Yük Değerleri

FAKTÖRLER	1	2	3	4	5
Faktör 1: Cinsiyet Ayrımcılığı					
Kadınların fiziksel olarak mutfakta çalışmak için uygun olmadığını düşünülmesi	0,815				
Yönetimin erkek egemen olması	0,882				
Çalışma saatlerinin esnek olmaması	0,734				
İşyerinde olabilecek krizleri yönetemeyeceğimin düşünülmesi	0,535				
Kadın çalışanların, yeteneklerine göre daha düşük konumlarda çalıştırılmaları	0,728				
Ücret düzeyinin erkek çalışanlara oranla daha düşük olması	0,693				
İşyerinde uygunsuz davranışlarla karşılaşma (sözlü ya da fiziksel taciz vs.)	0,457				
İşe almada öncelikle erkeklerin tercih edilmesi	0,850				
Terfi ve atamalarda öncelikle erkeklerin tercih edilmesi	0,877				
Kadınlara erkeklere oranla daha çok mobbing yapılması	0,814				
Faktör 2: Kadınlar Ev İşleriyle Özleştirilme					
Ev işleri dolayısıyla mutfakta işlerimi aksattığının düşünülmesi		0,580			
Kadın olmam gereği karar almada duygusal davrandığının düşünülmesi		0,663			
Kadın olmam nedeniyle erkekler kadar iyi/rahat iletişim kuramadığının düşünülmesi		0,765			
Kadınların erkeklere göre mutfakta daha fazla kaza yaptığının düşünülmesi		0,839			
Kadınların erkeklere göre daha sakar olduğunun düşünülmesi		0,820			
Profesyonel mutfaklarda çalışan kadınların erkeklere oranla daha fazla hasta olduğunun düşünülmesi		0,572			
Faktör 3:Duygusal Baskı					
İşyerinde göz ardı edilme, dışlanma, umursanmama			0,542		
İşyerinde yokmuşum gibi davranılması			0,529		
İşyerinde düşmanca davranılması			0,449		
İş yerinde çocuğumun hastalığı gibi ailevi önemli durumlarda izin verilmemesi			0,49		
İşyerindeki eğitim ve kurs gibi programlardan öncelikle erkeklerin yararlanması			0,791		

Hizmet içi eğitimden yararlanmada öncelikle erkeklerin tercih edilmesi	0,691
Erkeklerin çeşitli ek ödemelerde kadınlardan daha fazla yararlanması	0,702
Faktör 4: Mesleki Yetersiz Görülme	
Yaptığım işin gereğinden fazla denetlenmesi	0,638
Sorumluluklarımın kaldırılması; daha önemsiz, mutsuz edici görevlerle değiştirilmesi	0,695
Hatalarımın tekrar tekrar hatırlatılması	0,545
İşyerinde görüş ve düşüncelerimin dikkate alınmaması	0,634
İş tecrübemin şu anda yapılan göreve uygun olmadığı düşünülmesi	0,415
Faktör 5: Baskı Altında Tutulma	
Bağırılmaya veya azarlanmaya maruz kalma	0,521
Üstesinden gelemeyeceğim kadar iş yükü altında bırakılma	0,746
Yasal haklarıma yönelik talepte bulunmamam için baskı yapılması	0,567
Yetiştirilmesi veya yapılması çok zor işlerin verilmesi	0,634
İşyerinde fazla mesai yapmamın istenmesi	0,629
Açıklanan Varyans	39,601 14,965 5,776 3,931 3,528
Cronbach's Alfa	,929 ,891 ,887 ,855 ,791
Açıklanan Toplam Varyans	67,801
KMO	,923

$p < .05$

Tablo 8’de çalışma kapsamında kullanılan ölçeğe ilişkin yapılan faktör analizi sonuçları yer almaktadır. Buradaki faktörlerin altında yer alan ifadelerle ilişkin yer alan faktör yük değerleri buldukları boyutun altında sıralanmıştır. Buradaki yük değerleri maddelerin alt boyutlarla olan ilişkisini açıklayan katsayılarıdır ve faktör yapısının ortaya çıkmasına yardımcı olmaktadır. Buna göre Tablo 7 incelendiğinde, 33 maddeden oluşan beş faktöre ait yük değerlerinin ,42 ile ,91 arasında değiştiği görülmektedir.

Faktör analizi sonuçlarına göre mutfak çalışanı kadınların iş yerlerinde en fazla maruz kaldıkları cinsiyete yönelik ayrımcılık Cinsiyet Ayrımcılığı faktörüdür. Buna göre kadınlar sırasıyla fiziksel olarak mutfakta çalışmak için uygun olmadığı düşünülmesi, yönetimin erkek egemen olması, çalışma saatlerinin esnek olmaması, işyerinde olabilecek krizleri yönetemeyeceğimin düşünülmesi, kadın çalışanların, yetkinliklerinin altındaki görevlerde çalıştırılmaları, emeklerinin karşılığı olan ücretin erkek çalışanlara göre düşük tutulması, işyerinde istenmeyen davranışlarla karşılaşma (sözlü ya da fiziksel taciz vs.), işe almada öncelikle erkeklerin tercih edilmesi, terfi ve atamalarda öncelikle erkeklerin tercih edilmesi, kadınlara erkeklere oranla daha çok mobbing yapılması sorunlarıyla karşılaşmaktadırlar.

Mutfak çalışanı kadınların iş yerlerinde ayrımcılığa maruz kaldıkları ikinci dereceden önemli faktör ise Kadınların Ev İşleriyle Özdeşleştirilmesi faktörüdür. Buna göre kadınlar ev işleri dolayısıyla mutfakta işlerini aksattıklarının, kadın olmaları gereği karar almada duygusal davranıldığı, erkekler kadar iyi/rahat iletişim kuramadıklarının, erkeklere göre mutfakta daha fazla kaza yapacaklarının, daha sakar olduklarının ve daha fazla hasta olacaklarının düşünülmesi sorunlarıyla karşılaşmaktadırlar.

Mutfak çalışanı kadınların iş yerlerinde ayrımcılığa maruz kaldıkları üçüncü dereceden önemli faktör ise Duygusal Baskı faktörüdür. Buna göre mutfak çalışanı kadınlar işyerinde göz ardı edilme, dışlanma, umursanmama, yoklarmış gibi davranılma, ailevi önemli durumlarda izin verilmemesi, işyerindeki eğitim, kurs ve hizmet içi eğitim gibi programlardan öncelikle erkeklerin yararlanması, erkeklerin çeşitli ek ödemelerde kadınlardan daha fazla yararlanması sorunlarıyla karşılaşmaktadırlar.

Mutfak çalışanı kadınların iş yerlerinde ayrımcılığa maruz kaldıkları dördüncü dereceden önemli faktör ise Meslekte Yetersiz Görülme faktörüdür. Buna göre kadınlar yaptıkları işin gereğinden fazla denetlenmesi, sorumluluklarının kaldırılması, daha önemsiz, mutsuz edici görevlerle değiştirilmesi, hataların tekrar tekrar hatırlatılması, işyerinde görüş ve düşüncelerinin dikkate alınmaması ve iş tecrübelerinin şu anda yapılan göreve uygun olmadığının düşünülmesi sorunlarını yaşamaktadır.

Mutfak çalışanı kadınların iş yerlerinde ayrımcılığa maruz kaldıkları beşinci dereceden önemli faktör ise Baskı Altında Tutulma faktörüdür. Buna göre kadınlar iş yerlerinde bağırılmaya veya azarlanmaya maruz kalmak, üstesinden gelemeyecekleri kadar iş yükü altında bırakılmak, yasal haklarına yönelik talepte bulunmamaları için kendilerine baskı yapılması, yetiştirilmesi veya yapılması çok zor işlerin verilmesi ve işyerinde fazla mesai yapmalarının istenmesi gibi sorunlarla karşılaşmaktadırlar.

Tablo 9. Faktör Analizi Sonucu Elde Edilen Alt Boyutların Açıklanan Varyansa Katkı Oranları

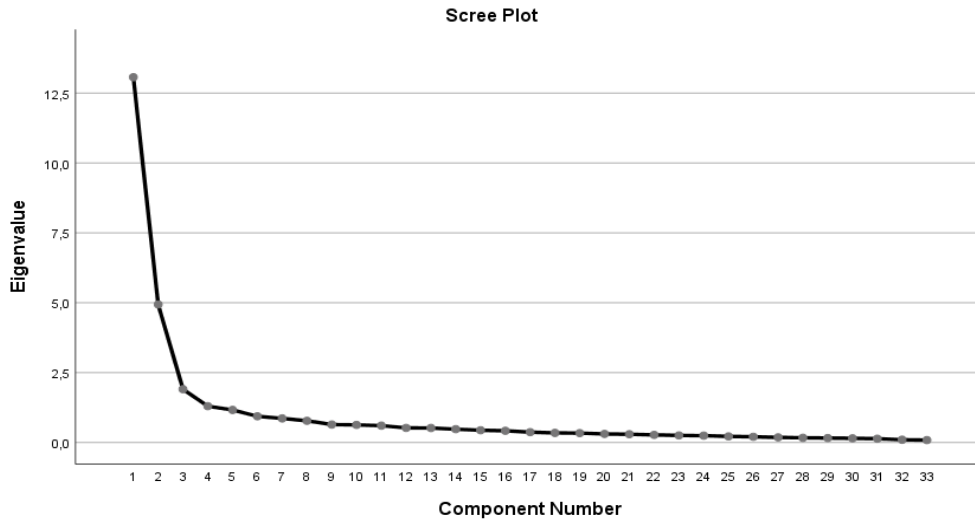
FAKÖRLER	Özdeğer	Varyans	Yığılmış Varyans
Cinsiyet Ayrımcılığı	13,068	39,601	39,601
Kadınlar Ev İşleriyle Özleştirilme	4,938	14,965	54,566
Duygusal Baskı	1,906	5,776	60,342
Mesleki Yetersiz Görülme	1,297	3,931	64,273
Baskı Altında Tutulma	1,164	3,528	67,801

$p < .05$

Faktör analizi sonucu elde edilen alt boyutların açıklanan varyansa katkı oranları Tablo 9’da yer almaktadır. Faktör analizi sonucunda 5 faktörlü bir yapıda birinci faktör olarak bulunan yapı “Cinsiyet Ayrımcılığı” adı altında ele alınmıştır. Bu faktör altındaki maddelerin faktör yükleri ,66 ile ,83 arasında değişmektedir. Bu faktör toplam varyansın %39.6’sını açıklamakta ve 10 maddeden oluşmaktadır. İkinci faktör olarak bulunan yapı “Kadınlar Ev İşleriyle Özleştirilme” adı altında ele alınmıştır. Bu faktör altındaki maddelerin faktör yükleri ,57 ile ,84 arasında değişmektedir. Bu faktör toplam varyansın %14.96’sını açıklamakta ve 6 maddeden oluşmaktadır. Üçüncü faktör olarak bulunan yapı “Duygusal Baskı” adı altında ele alınmıştır. Bu faktör altındaki maddelerin faktör yükleri ,45 ile ,79 arasında değişmektedir. Bu faktör toplam varyansın %5.78’ini açıklamakta ve 7 maddeden oluşmaktadır. Dördüncü faktör olarak bulunan yapı “Mesleki Yetersiz Görülme” adı altında ele alınmıştır. Bu

faktör altındaki maddelerin faktör yükleri ,42 ile ,69 arasında değişmektedir. Bu faktör toplam varyansın %3,93'ünü açıklamakta ve 5 maddeden oluşmaktadır. Beşinci faktör olarak bulunan yapı “Baskı Altında Tutulma” adı altında ele alınmıştır. Bu faktör altındaki maddelerin faktör yükleri ,52 ile ,75 arasında değişmektedir. Bu faktör toplam varyansın %3,53'ünü açıklamakta ve 5 maddeden oluşmaktadır Bu durum ölçeğin beş boyuttan oluştuğunu göstermektedir.

Faktör analizinde varyans oranı ne kadar yüksek olursa ölçeğin faktör yapısı da o oranda güçlü olmaktadır. Tavşancıl'a (2014) göre, ideal olan varyans oranları %40,0–60,0 aralığındadır. Bu çalışmada bulunan yüzde %68,0 ideal varyans oranının üzerinde olduğu görülmektedir. Faktör sayısının belirlenmesinde kullanılan diğer bir yöntem de yamaç birikinti grafiği (scree pilot) testidir. Faktör analizi yamaç grafiğinde eğimin kaybolmaya başladığı noktanın işaret ettiği sayıda faktör belirlenmektedir. Buna göre, Grafik 3'de ölçeğin boyutuna ilişkin yamaç grafiği verilmiştir.



Grafik 3. Ölçeğin Boyutuna İlişkin Yamaç Grafiği

Grafik 3 incelendiğinde, beş faktörlü bir yapı gözlenmektedir. Ölçeğin yüksekten gelip kırılma yaşaması bunu doğrulamaktadır. Ölçeğin beş faktörlü olduğu anlaşıldığından, maddelerin yer aldığı madde faktör yükleri ile birlikte Tablo 10'da verilmiştir.

4.2.2. Madde İç Tutarlılık Güvenirlik Çalışmalarına İlişkin Bulgular

Bu aşamada ölçme aracının güvenilirliğini sağlamak amacıyla ölçeğin iç tutarlılık katsayısı belirlenmiştir. Her bir maddenin varyansına dayalı olarak hesaplanan Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayıları Tablo 10’da yer almaktadır.

Tablo 10. Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Cronbach Alfa İç Tutarlılık Değeri

FAKTÖRLER	Madde Sayısı	Cronbach Alpha Katsayısı	Maddeler
Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeği	33	.950	
Faktör 1: Cinsiyet Ayrımcılığı	10	.929	5,21,22,23,25,26,27,29,30,33
Faktör 1: 2 Ev İşleriyle Özleştirilme	6	.891	15,16,17,18,19,20
Faktör 3: Duygusal Baskı	7	.887	10,11,12,14,24,31,32
Faktör 4: Mesleki Yetersiz Görülme	5	.855	3,4,8,9,28
Faktör 5: Baskı Altında Tutulma	5	.791	1,2,6,7,13

Tablo 10 incelendiğinde, ölçeğin toplamında ortaya çıkan ,950 Cronbach Alfa değeri oldukça güvenilir olduğu görülmektedir. Böylece, ölçeğin toplamının kabul edilebilir derecede güvenilirliği sağladığı görülmüştür.

Tablo 11. Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeğine Ait Madde Analizi Sonuçları

	Madde Silindiği Durumdaki Yeni Ortalama	Madde Silindiği Durumdaki Varyans	Madde- Bütün İlişkisi Korelasyon	Madde Silindiğinde Cronbach's α
Bağırılmaya veya azarlanmaya maruz kalma	92,62	835,73	0,401	0,95
Üstesinden gelemeyeceğim kadar iş yükü altında bırakılma	92,46	830,106	0,458	0,949
Yaptığım işin gereğinden fazla denetlenmesi	92,58	819,155	0,544	0,949
Sorumluluklarımın kaldırılması; daha önemsiz, mutsuz edici görevlerle değiştirilmesi	92,57	812,702	0,611	0,948
Kadınların fiziksel olarak mutfakta çalışmak için uygun olmadığını düşünülmesi	92,55	820,147	0,457	0,95
Yasal haklarıma yönelik talepte bulunmamam için baskı yapılması	92,72	811,551	0,553	0,949
Yetiştirilmesi veya yapılması çok zor işlerin verilmesi	92,42	823,309	0,523	0,949
Hatalarımın tekrar tekrar hatırlatılması	92,51	808,057	0,686	0,948
İşyerinde görüş ve düşüncelerimin dikkate alınmaması	92,54	809,034	0,716	0,947
İşyerinde göz ardı edilme, dışlanma, umursanmama	92,59	807,837	0,68	0,948
İşyerinde yokmuşum gibi davranılması	92,62	809,924	0,584	0,948
İşyerinde düşmanca davranılması	92,53	813,668	0,529	0,949
İşyerinde fazla mesai yapmamın istenmesi	92,41	821,517	0,489	0,949
İş yerinde çocuğumun hastalığı gibi ailevi önemli durumlarda izin verilmemesi	92,46	821,397	0,414	0,95
Ev işleri dolayısıyla mutfakta işlerimi aksattığının düşünülmesi	92,49	817,829	0,457	0,95
Kadın olmam gereği karar almada duygusal davrandığının düşünülmesi	92,52	806,985	0,69	0,948
Kadın olmam nedeniyle erkekler kadar iyi/rahat iletişim kuramadığının düşünülmesi	92,59	804,994	0,685	0,948
Kadınların erkeklere göre mutfakta daha fazla kaza yaptığının düşünülmesi	92,47	804,36	0,697	0,948
Kadınların erkeklere göre daha sakar olduğunun düşünülmesi	92,44	803,218	0,688	0,948

Profesyonel mutfaklarda çalışan kadınların erkeklere oranla daha fazla hasta olduğunun düşünülmesi	92,52	807,651	0,661	0,948
Yönetimin erkek egemen olması	92,49	815,567	0,453	0,95
Çalışma saatlerinin esnek olmaması	92,5	813,027	0,596	0,948
İşyerinde olabilecek krizleri yönetemeyeceğimin düşünülmesi	92,64	805,454	0,713	0,947
İşyerindeki eğitim ve kurs gibi programlardan öncelikle erkeklerin yararlanması	92,64	811,471	0,549	0,949
Kadın çalışanların, yeteneklerine göre daha düşük konumlarda çalıştırılmaları	92,44	810,087	0,623	0,948
Ücret düzeyinin erkek çalışanlara oranla daha düşük olması	92,39	803,436	0,664	0,948
İşyerinde uygunsuz davranışlarla karşılaşma (sözlü ya da fiziksel taciz vs.)	92,56	813,707	0,548	0,949
İş tecrübemin şu anda yapılan göreve uygun olmadığı düşünülmesi	92,45	799,624	0,714	0,947
İşe almada öncelikle erkeklerin tercih edilmesi	92,37	806,453	0,591	0,948
Terfi ve atamalarda öncelikle erkeklerin tercih edilmesi	92,46	804,46	0,606	0,948
Hizmet içi eğitimden yararlanmada öncelikle erkeklerin tercih edilmesi	92,42	798,051	0,718	0,947
Erkeklerin çeşitli ek ödemelerde kadınlardan daha fazla yararlanması	92,39	807,352	0,623	0,948
Kadınlara erkeklere oranla daha çok mobbing yapılması	92,51	803,677	0,601	0,948

Bu aşamada ölçme aracının güvenilirliğini sağlamak amacıyla ölçeğin her bir maddenin ölçeği ne kadar etkilediği belirlenmiştir. Her bir madde ölçekten çıkarılacağı zaman ölçeğin ortalamasını, varyansını ve Cronbach Alfa değerini ne kadar etkileyeceğini belirtmektedir. Her bir maddenin varyansına dayalı olarak hesaplanan Cronbach Alfa değerinin (.95) iç tutarlılık katsayılarına bakıldığında, 95 ‘den fazla olmadığı Tablo 11’de yer almaktadır. Böylece, Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeğine ait tüm maddelerin kabul edilebilir derecede güvenilirliği sağladığı görülmüştür.

4.3. Katılımcıların Mutfakta Çalışan Kadınlara Yönelik Ön Yargıları ve Cinsiyet Ayrımcılığına Yönelik Çoklu Regresyon Analizi Bulguları

Çalışma kapsamına alınan kadın katılımcıların kendilerine yönelik ön yargılar ve ayrımcılığa yönelik maruz kaldıkları unsurlara ilişkin analiz sonuçlarına bu bölümde yer verilmiştir.

Tablo 12. Verilerin Dağılımına Ait Normallik Testleri Sonucu

Değişkenler	İstatistik	sd	p	Ort	Medyan	Min.	Maks.	Çarpıklık	Basıklık
Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeği	0,034	270	,200*	94,15	95,5	25	165	0,032	-0,564
Cinsiyet Ayrımcılığı	0,109	270	0,00	28,87	29	3	50	0,107	-1,148
Kadınlar Ev İşleriyle									
Özleştirilme	0,075	270	0,001	17,21	17	6	30	0,07	-0,958
Duygusal Baskı	0,083	270	0,00	19,71	19	6	35	0,232	-0,957
Mesleki Yetersiz Görülme	0,082	270	0,00	14,19	14	4	25	0,035	-0,884
Baskı Altında Tutulma	0,063	270	0,012	14,17	18	2	25	0,037	-0,525

Verilerin dağılımlarının, aritmetik ortalama, mod, medyan, çarpıklık ve basıklık katsayıları gibi istatistikler üzerinden incelenmesi, betimsel yöntemler olarak belirtilmektedir (Abbott, 2011; Kirk, 2008). Bu kapsamda aritmetik ortalama, mod ve medyanın eşit ya da yakın olması, çarpıklık ve basıklık katsayılarının ± 1 sınırları içinde 0’a yakın olması, standart sapma ile ortalamanın oranını yüzde olarak ifade eden bağıl değişim katsayısının 20 ile 25 aralığında olması normal dağılımın varlığına kanıt olarak değerlendirilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013; McKillup, 2012; Wilcox, 2012b; Howitt ve Cramer, 2011; Lind, vd. 2006). Normallik varsayımına yönelik incelemelerde betimsel yöntemlerin de diğer yöntemlerle birlikte kullanılması ve sonuçların birlikte değerlendirilmesi önerilmektedir (McKillup, 2012; Abbott, 2011; Gnanadesikan, 1997). Öncelikle veri setindeki hatalı (aykırı) veriler box-plot grafiği ve bazı soruların çaprazlanması ile kontrol edilmiştir. Verilerin dağılımını belirlemek için Kolmogrov-Smirnov normallik testi yapılmıştır. Normal dağılım analizi

sonucunda ortalama-medyanın birbirine yakınlığı ve basıklık ile çarpıklığın ± 1 arasında olması gerekliliği incelendiğinde; cinsiyet ayrımcılığı ve alt boyutları değişkenlerine göre bu değerlerin de normal dağılıma uyduğu belirlenmiştir. Çalışma için normal dağılım analizlerinin uygulanmasına dolayısıyla uygun parametrik testlerin kullanılmasına karar verilmiştir(George ve Mallery 2010).

Tablo 13. Katılımcıların Mutfakta Çalıştıkları Süre İçinde Cinsiyet Dolayısıyla Ayrımcılığa Uğradıklarını Düşünmeleriyle Yaşları Arasındaki İlişkiye Ait Analiz Sonuçları

YAŞ	CİNSİYET DOLAYISIYLA AYRIMCILIĞA UĞRAMA DURUMU						χ^2	P
	Evet		Hayır		TOPLAM			
	N	%	N	%	N	%		
≤20	24a	10,0	6a	20,7	30	11,1	14,445	*0,003
21-30	16a	68,0	11b	37,9	175	64,8		
31-40	31a	12,9	5a	17,2	36	13,3		
41-50	13a	5,4	2a	6,9	15	5,6		
≥51	9a	3,7	5b	17,2	14	5,2		
TOPLAM	241	100	29	100	270	100		

5 Hücrenin (40,0%) 5'den az olması bekleniyor. En az beklenen sayım 1,50.

* $p < .05$

Katılımcıların mutfakta çalıştıkları süre içinde cinsiyet dolayısıyla ayrımcılığa uğradıklarını düşünmeleriyle yaşları arasındaki ilişkiye ait analiz sonuçları Tablo 32'de yer almaktadır. Katılımcıların mutfakta çalıştıkları süre içinde cinsiyetlerinden dolayı ayrımcılığa uğradıklarını düşünmeleri yaşlarına göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Mutfakta çalıştıkları süre içinde cinsiyetlerinden dolayı ayrımcılığa uğradıklarını düşünen 21-30 yaş ve 51 yaş üzeri olan katılımcıların mutfakta çalıştıkları süre içinde cinsiyetlerinden dolayı ayrımcılığa uğradıklarını düşünmeyen katılımcılardan daha fazla olduğu belirlenmiştir ($X^2(4)=14.45$, $p=.00$).

Tablo 14. Katılımcıların Mutfakta Çalıştıkları Süre İçinde Cinsiyet Dolayısıyla Ayrımcılığa Uğradıklarını Düşünmeleriyle Medeni Durumları Arasındaki İlişkiye Ait Analiz Sonuçları

MEDENİ DURUM	CİNSİYET DOLAYISIYLA AYRIMCILIĞA UĞRAMA DURUMU						χ^2	P
	Evet		Hayır		TOPLAM			
	N	%	N	%	N	%		
Bekâr	184a	76,3	18a	62,1	202	74,8	2,801	*0,094
Evli	57a	23,7	11a	37,9	270	100,0		
TOPLAM	241	100	29	100	270	100		

Tablo 14’de katılımcıların mutfakta çalıştıkları süre içinde cinsiyet dolayısıyla ayrımcılığa uğradıklarını düşünceleriyle medeni durumları arasındaki ilişkiye ait analiz sonuçları yer almaktadır. Buna göre katılımcıların mutfakta çalıştıkları süre içinde cinsiyetlerinden dolayı ayrımcılığa uğradıklarını düşünceleri medeni durumlarına göre farklılık göstermediği belirlenmiştir ($X^2(1)=2.8$, $p=.09$). Diğer bir ifadeyle evli ve bekâr kadınlar cinsiyetleri dolayısıyla benzer şekillerde ayrımcılığa uğradıklarını düşünmektedir.

Tablo 15. Katılımcıların Mutfakta Çalıştıkları Süre İçince Cinsiyet Dolayısıyla Ayrımcılığa Uğradıklarını Düşünceleriyle Öğrenim Durumları Arasındaki İlişkiye Ait Analiz Sonuçları

ÖĞRENİM DURUMU	CİNSİYET DOLAYISIYLA AYRIMCILIĞA UĞRAMA DURUMU						x ²	P
	Evet		Hayır		TOPLAM			
	N	%	N	%	N	%		
Ortaöğrenim	18a	7,5	10b	34,5	28	10,4		
Ön Lisans	51a	21,2	2a	6,9	53	19,6		
Lisans	128a	53,1	14a	48,3	142	52,6	16,405	*0,001
Lisansüstü	44a	18,3	3a	10,3	47	17,4		
TOPLAM	241	100	29	100	270	100		

5 Hücrenin (35,7%) 5’den az olması bekleniyor. En az beklenen sayım ,64.

* $p<.05$

Katılımcıların mutfakta çalıştıkları süre içinde cinsiyet dolayısıyla ayrımcılığa uğradıklarını düşünceleriyle öğrenim durumları arasındaki ilişkiye ait analiz sonuçları Tablo 15’te yer almaktadır. Katılımcıların mutfakta çalıştıkları süre içinde cinsiyetlerinden dolayı ayrımcılığa uğradıklarını düşünceleri öğrenim durumlarına göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Mutfakta çalıştıkları süre içinde cinsiyetlerinden dolayı ayrımcılığa uğradıklarını düşünen ortaöğretim düzeyinde öğrenim durumu olan katılımcıların mutfakta çalıştıkları süre içinde cinsiyetlerinden dolayı ayrımcılığa uğradıklarını düşünmeyen katılımcılardan daha fazla olduğu belirlenmiştir ($X^2(3)=16.41$, $p=.00$).

Tablo 16. Katılımcıların Mutfakta Çalıştıkları Süre İçinde Cinsiyet Dolayısıyla Ayrımcılığa Uğradıklarını Düşünmeleriyle Görevleri Arasındaki İlişkiye Ait Analiz Sonuçları

GÖREV	CİNSİYET DOLAYISIYLA AYRIMCILIĞA UĞRAMA DURUMU						x ²	P
	Evet		Hayır		TOPLAM			
	N	%	N	%	N	%		
Baş aşçı	6a	2,50	2a	6,9	8	3,00		
Aşçı	80a	33,2	6a	20,7	86	31,9		
Aşçı Yardımcısı	43a	17,8	2a	6,9	45	46,7		
Soğuk Mutfak Gör.	4a	1,7	2a	6,9	6	2,2	10,541	0,071
Pastane Şefi	15a	6,2	1a	3,4	16	5,9		
Pastacı	38a	15,8	5a	17,2	43	15,9		
TOPLAM	241	100	29	100	270	100		

5 Hücrenin (35,7%) 5'den az olması bekleniyor. En az beklenen sayım ,64.

* $p < .05$

Tablo 16'da yer alan katılımcıların mutfakta çalıştıkları süre içinde cinsiyet dolayısıyla ayrımcılığa uğradıklarını düşünmeleriyle görevleri arasındaki ilişkiye ait analiz sonuçlarına göre katılımcıların mutfakta çalıştıkları süre içinde cinsiyetlerinden dolayı ayrımcılığa uğradıklarını düşünmeleri görevlerine göre farklılık göstermemektedir ($X^2(6)=10.54$, $p=.07$). Mutfakta çalıştıkları süre içinde cinsiyetlerinden dolayı ayrımcılığa uğradıklarını düşünmeleri görevlerine göre farklılaşmamaktadır.

Tablo 17. Katılımcıların Mutfakta Çalıştıkları Süre İçinde Cinsiyet Dolayısıyla Ayrımcılığa Uğradıklarını Düşünmeleriyle Eğitim Aldıkları Alan Arasındaki İlişkiye Ait Analiz Sonuçları

EĞİTİM ALINAN ALAN	CİNSİYET DOLAYISIYLA AYRIMCILIĞA UĞRAMA DURUMU						x ²	p
	Evet		Hayır		TOPLAM			
	N	%	N	%	N	%		
Turizm Meslek Lisesi	13a	5,4	7b	24,1	20	7,4		
Aşçılık	88a	36,5	5b	17,2	93	34,4		
Gastronomi	111a	46,1	8a	27,6	119	44,1	20,467	*0,00
Beslenme	9a	3,7	2a	6,9	11	4,1		
TOPLAM	241	100,0	29	100,0	270	100,0		

3 Hücrenin (30,0%) 5'den az olması bekleniyor. En az beklenen sayım 1,18.

* $p < .05$

Katılımcıların mutfakta çalıştıkları süre içinde cinsiyet dolayısıyla ayrımcılığa uğradıklarını düşünmeleriyle eğitim aldıkları alan arasındaki ilişkiye ait analiz sonuçlarına Tablo 17'de yer verilmiştir. Katılımcıların mutfakta çalıştıkları süre içinde

cinsiyetlerinden dolayı ayrımcılığa uğradıklarını düşünceleri eğitim aldıkları alana göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Mutfakta çalıştıkları süre içinde cinsiyetlerinden dolayı ayrımcılığa uğradıklarını düşünen Turizm Meslek Lisesi ve Aşçılık alanında eğitim alan katılımcıların mutfakta çalıştıkları süre içinde cinsiyetlerinden dolayı ayrımcılığa uğradıklarını düşünmeyen katılımcılardan daha fazla olduğu belirlenmiştir ($X^2(4)=20.47$, $p=.00$).

Tablo 18. Katılımcıların Mutfakta Çalıştıkları Süre İçinde Cinsiyet Dolayısıyla Ayrımcılığa Uğradıklarını Düşünceleriyle Meslekte Çalıştıkları Süre Arasındaki İlişkiye Ait Analiz Sonuçları

ÇALIŞILAN SÜRE	CİNSİYET DOLAYISIYLA AYRIMCILIĞA UĞRAMA DURUMU						χ^2	p
	Evet		Hayır		TOPLAM			
	N	%	N	%	N	%		
1 yıl ve daha az	44a	18,3	10b	34,5	54	20,0	0,266	5,074
2-4 yıl	87a	36,1	8a	27,6	95	35,2		
5-7 yıl	55a	22,8	4a	13,8	59	21,9		
8-10 yıl	31a	12,9	3a	10,3	34	12,6		
10 yıl ve daha fazla	24a	10,0	4a	13,8	28	10,4		
TOPLAM	241	100,0	29	100,0	270	100,0		

2 Hücrenin (20,0%) 5'den az olması bekleniyor. En az beklenen sayım 3,01.

* $p < .05$

Katılımcıların mutfakta çalıştıkları süre içinde cinsiyet dolayısıyla ayrımcılığa uğradıklarını düşünceleriyle meslekte çalıştıkları süre arasındaki ilişkiye ait analiz sonuçlarına göre katılımcıların mutfakta çalıştıkları süre içinde cinsiyet dolayısıyla ayrımcılığa uğradıklarını düşünceleriyle meslekte çalıştıkları süre arasındaki ilişkiye ait analiz sonuçlarına göre katılımcıların mutfakta çalıştıkları süre içinde cinsiyetlerinden dolayı ayrımcılığa uğradıklarını düşünceleri meslekte çalıştıkları süreye göre farklılık göstermemektedir ($X^2(4)=.27$, $p=5.07$).

Katılımcıların mutfakta çalıştıkları süre içinde cinsiyet dolayısıyla ayrımcılığa uğradıklarını düşünceleriyle çalıştıkları işletme türü arasındaki ilişkiye ait analiz sonuçları Tablo 19'da yer almaktadır.

Tablo 19. Katılımcıların Mutfakta Çalıştıkları Süre İçinde Cinsiyet Dolayısıyla Ayrımcılığa Uğradıklarını Düşünmeleriyle Çalıştıkları İşletme Türü Arasındaki İlişkiye Ait Analiz Sonuçları

ÇALIŞILAN İŞLETME TÜRÜ	CİNSİYET DOLAYISIYLA AYRIMCILIĞA UĞRAMA DURUMU						x ²	p
	Evet		Hayır		TOPLAM			
	N	%	N	%	N	%		
Kafe	21a	8,7	8b	27,6	29	10,7		
1. Sınıf Restoran	74a	30,7	5a	17,2	79	29,3		
2. Sınıf Restoran	27a	11,2	3a	10,3	30	11,1		
Özellikli Restoran	45a	18,7	0b	0,0	45	16,7	17,498	*0,002
Etnik Restoran	7a	2,9	1a	3,4	8	3,0		
Otel	67a	27,8	12a	41,4	79	29,3		
TOPLAM	241	100,0	29	100,0	270	100,0		

4 Hücrenin (33,3%) 5'den az olması bekleniyor. En az beklenen sayım ,86.

* $p < .05$

Tablo 19'da yer alan katılımcıların mutfakta çalıştıkları süre içinde cinsiyet dolayısıyla ayrımcılığa uğradıklarını düşünmeleriyle çalıştıkları işletme türü arasındaki ilişkiye ait analiz sonuçlarına göre katılımcıların mutfakta çalıştıkları süre içinde cinsiyetlerinden dolayı ayrımcılığa uğradıklarını düşünmeleri çalıştıkları işletme türüne göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Mutfakta çalıştıkları süre içinde cinsiyetlerinden dolayı ayrımcılığa uğradıklarını düşünen kafede çalışan sayısının düşünmeyen katılımcılardan daha fazla olduğu belirlenmiştir ($X^2(5)=17.49$, $p=.00$).

Tablo 20. Katılımcıların Mutfakta Çalıştıkları Süre İçinde Cinsiyet Dolayısıyla Kendilerine Önyargılı Davranıldığını Düşünmeleriyle Yaşları Arasındaki İlişkiye Ait Analiz Sonuçları

YAŞ	CİNSİYET DOLAYISIYLA ÖNYARGILI DAVRANILMA DURUMU						x ²	p
	Evet		Hayır		TOPLAM			
	N	%	N	%	N	%		
≤20	24a	10,0	6a	20,7	30	11,1		
21-30	163a	31,0	12b	41,4	175	64,8		
31-40	31a	12,9	5a	17,2	36	13,3	10,602	*0,019
41-50	13a	5,4	2a	6,9	15	5,6		
≥51	10a	4,1	4b	13,8	14	5,2		
TOPLAM	241	100,0	29	100,0	270	100,0		

4 Hücrenin (40,0%) 5'den az olması bekleniyor. En az beklenen sayım 1,50.

* $p < .05$

Tablo 20'de katılımcıların mutfakta çalıştıkları süre içinde cinsiyet dolayısıyla kendilerine önyargılı davranıldığını düşünmeleriyle yaşları arasındaki ilişkiye ait analiz sonuçları yer almaktadır. Buna göre katılımcıların mutfakta çalıştıkları süre

içinde cinsiyetlerinden dolayı kendilerine ön yargılı davranıldığını düşünmeleri yaşlarına göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Mutfakta çalıştıkları süre içinde cinsiyetlerinden dolayı kendilerine ön yargılı davranıldığını düşünen 21-30 ve 51 yaş üzeri olan katılımcıların mutfakta çalıştıkları süre içinde cinsiyetlerinden dolayı kendilerine ön yargılı davranıldığını düşünmeyen katılımcılardan daha fazla olduğu belirlenmiştir ($X^2(5)=10.6$, $p=.02$).

Tablo 21. Katılımcıların Mutfakta Çalıştıkları Süre İçinde Cinsiyet Dolayısıyla Kendilerine Önyargılı Davranıldığını Düşünmeleriyle Medeni Durumları Arasındaki İlişkiye Ait Analiz Sonuçları

MEDENİ DURUM	CİNSİYET DOLAYISIYLA ÖNYARGILI DAVRANILMA DURUMU						χ^2	p
	Evet		Hayır		TOPLAM			
	N	%	N	%	N	%		
Bekar	187a	77,6	15b	51,7	202	74,8	9,194	*0,002
Evli	54a	22,4	14b	48,3	68	25,2		
TOPLAM	241	100,0	29	100,0	270	100,0		

* $p < .05$

Katılımcıların mutfakta çalıştıkları süre içinde cinsiyet dolayısıyla kendilerine önyargılı davranıldığını düşünmeleriyle medeni durumları arasındaki ilişkiye ait analiz sonuçları Tablo 21’de özetlenmiştir. Katılımcıların mutfakta çalıştıkları süre içinde cinsiyetlerinden dolayı kendilerine ön yargılı davranıldığını düşünmeleri katılımcıların medeni durumlarına göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Mutfakta çalıştıkları süre içinde cinsiyetlerinden dolayı kendilerine ön yargılı davranıldığını düşünen bekâr ve evli olan katılımcıların mutfakta çalıştıkları süre içinde cinsiyetlerinden dolayı kendilerine ön yargılı davranıldığını düşünmeyen katılımcılardan daha fazla olduğu belirlenmiştir ($X^2(1)=9.19$, $p=.00$).

Tablo 22. Katılımcıların Mutfakta Çalıştıkları Süre İçinde Cinsiyet Dolayısıyla Kendilerine Önyargılı Davranıldığını Düşünceleriyle Görevleri Arasındaki İlişkiye Ait Analiz Sonuçları

GÖREV	CİNSİYET DOLAYISIYLA ÖNYARGILI DAVRANILMA DURUMU						x ²	p
	Evet		Hayır		TOPLAM			
	N	%	N	%	N	%		
Baş aşçı	6a	2,5	2a	6,9	8	3,0		
Aşçı	76a	31,5	10a	34,5	86	31,9		
Aşçı Yardımcısı	43a	17,8	2a	6,9	45	16,7		
Soğuk Mutfak Gör.	5a	2,1	1a	3,4	6	2,2	6,801	0,277
Pastane Şefi	16a	6,60	0	0,00	16	5,9		
Pastacı	38a	15,8	5a	17,2	43	15,9		
TOPLAM	241	100,0	29	100,0	270	100,0		

5 Hücrenin (35,7%) 5'den az olması bekleniyor. En az beklenen sayım ,64.

*p<.05

Tablo 22'de yer alan katılımcıların mutfakta çalıştıkları süre içinde cinsiyet dolayısıyla kendilerine önyargılı davranıldığını düşünceleriyle görevleri arasındaki ilişkiye ait analiz sonuçlarına göre katılımcıların mutfakta çalıştıkları süre içinde cinsiyetlerinden dolayı kendilerine ön yargılı davranıldığını düşünceleri katılımcıların görevlerine göre farklılık göstermediği belirlenmiştir. ($X^2(6)=6.8,p=.28$)

Tablo 23. Katılımcıların Mutfakta Çalıştıkları Süre İçinde Cinsiyet Dolayısıyla Kendilerine Önyargılı Davranıldığını Düşünceleriyle Öğrenim Durumları Arasındaki İlişkiye Ait Analiz Sonuçları

ÖĞRENİM DURUMU	CİNSİYET DOLAYISIYLA ÖNYARGILI DAVRANILMA DURUMU						x ²	p
	Evet		Hayır		TOPLAM			
	N	%	N	%	N	%		
Ortaöğrenim	20a	8,3	8b	27,6	28	10,4		
Ön Lisans	51a	21,2	2a	6,9	53	19,6		
Lisans	128	53,1	14a	48,3	142	52,6	10,187	*0,013
Lisansüstü	42a	17,4	5a	17,2	47	17,4		
TOPLAM	241	100,0	29	100,0	270	100,0		

1 Hücrenin (12,5%) 5'den az olması bekleniyor. En az beklenen sayım 3,01.

*p<.05

Katılımcıların mutfakta çalıştıkları süre içinde cinsiyet dolayısıyla kendilerine önyargılı davranıldığını düşünceleriyle öğrenim durumları arasındaki ilişkiye ait analiz sonuçları Tablo 23'de yer almaktadır. Buna göre katılımcıların mutfakta çalıştıkları süre içinde cinsiyetlerinden dolayı kendilerine ön yargılı davranıldığını düşünceleri katılımcıların öğrenim durumlarına göre farklılık göstermektedir.

Mutfakta çalıştıkları süre içinde cinsiyetlerinden dolayı kendilerine ön yargılı davranıldığını düşünen ortaöğretim öğrenim düzeyinde olan katılımcıların mutfakta çalıştıkları süre içinde cinsiyetlerinden dolayı kendilerine ön yargılı davranıldığını düşünmeyen katılımcılardan daha fazla olduğu belirlenmiştir ($X^2(3)=10.19$, $p=.02$).

Tablo 24. Katılımcıların Mutfakta Çalıştıkları Süre İçinde Cinsiyet Dolayısıyla Kendilerine Önyargılı Davranıldığını Düşünmeleriyle Eğitim Aldıkları Alan Arasındaki İlişkiye Ait Analiz Sonuçları

EĞİTİM ALINAN ALAN	CİNSİYET DOLAYISIYLA ÖNYARGILI DAVRANILMA DURUMU						χ^2	p
	Evet		Hayır		TOPLAM			
	N	%	N	%	N	%		
Turizm Meslek Lisesi	16a	6,60	4a	13,8	20	7,4	6,61	0,125
Aşçılık	86a	35,7	7a	24,1	93	34,4		
Gastronomi	108a	44,8	11a	37,9	119	44,1		
Beslenme	10a	4,10	1a	3,4	11	4,10		
TOPLAM	241	100,0	29	100,0	270	100,0		

3 Hücrenin (30,0%) 5'den az olması bekleniyor. En az beklenen sayım 1,18.

* $p<.05$

Tablo 24'de katılımcıların mutfakta çalıştıkları süre içinde cinsiyet dolayısıyla kendilerine önyargılı davranıldığını düşünmeleriyle eğitim aldıkları alan arasındaki ilişkiye ait analiz sonuçları yer almaktadır. Buna göre katılımcıların mutfakta çalıştıkları süre içinde cinsiyetlerinden dolayı kendilerine ön yargılı davranıldığını düşünmeleri katılımcıların eğitim aldıkları alanlara göre farklılık göstermediği belirlenmiştir ($X^2(5)=6.61$, $p=.13$)

Tablo 25. Katılımcıların Mutfakta Çalıştıkları Süre İçinde Cinsiyet Dolayısıyla Kendilerine Önyargılı Davranıldığını Düşünmeleriyle Meslekte Çalıştıkları Süre Arasındaki İlişkiye Ait Analiz Sonuçları

ÇALIŞILAN SÜRE	CİNSİYET DOLAYISIYLA ÖNYARGILI DAVRANILMA DURUMU						χ^2	p
	Evet		Hayır		TOPLAM			
	N	%	N	%	N	%		
1 yıl ve daha az	45a	18,7	9a	31,0	54	20,0	3,98	.4
2-4 yıl	85a	35,3	10a	34,5	95	35,2		
5-7 yıl	55a	22,8	4a	13,8	59	21,9		
8-10 yıl	32a	13,3	2a	6,9	34	12,6		
10 yıl ve daha fazla	24a	10,0	4a	13,8	28	10,4		
TOPLAM	241	100,0	29	100,0	270	100,0		

2 Hücrenin (20,0%) 5'den az olması bekleniyor. En az beklenen sayım 3,01.

* $p<.05$

Katılımcıların mutfakta çalıştıkları süre içinde cinsiyet dolayısıyla kendilerine önyargılı davranıldığını düşünmeleriyle meslekte çalıştıkları süre arasındaki ilişkiye ait analiz sonuçlarına göre katılımcıların mutfakta çalıştıkları süre içinde cinsiyetlerinden dolayı kendilerine ön yargılı davranıldığını düşünmeleri katılımcıların meslekte çalıştıkları süreye göre farklılık göstermediği belirlenmiştir ($X^2(4)=3.98, p=.4$).

Tablo 26. Katılımcıların Mutfakta Çalıştıkları Süre İçinde Cinsiyet Dolayısıyla Kendilerine Önyargılı Davranıldığını Düşünmeleriyle Çalıştıkları İşletme Türleri Arasındaki İlişkiye Ait Analiz Sonuçları

ÇALIŞILAN İŞLETME TÜRÜ	CİNSİYET DOLAYISIYLA ÖNYARGILI DAVRANILMA DURUMU						χ^2	p
	Evet		Hayır		TOPLAM			
	N	%	N	%	N	%		
Kafe	20a	8,30	9b	31,0	29	10,7		
1. Sınıf Restoran	74a	30,7	5a	17,2	79	29,3		
2. Sınıf Restoran	27a	11,2	3a	10,3	30	11,1		
Özellikli Restoran	42a	17,4	3a	10,3	45	16,7	11,875	*0,025
Etnik Restoran	8a	3,3	0a	0,00	8	3,00		
Otel	70a	29,0	9a	31,0	79	29,3		
TOPLAM	241	100,0	29	100,0	270	100,0		

4 Hücrenin (33,3%) 5'den az olması bekleniyor. En az beklenen sayım ,86.

* $p < .05$

Katılımcıların mutfakta çalıştıkları süre içinde cinsiyet dolayısıyla kendilerine önyargılı davranıldığını düşünmeleriyle çalıştıkları işletme türleri arasındaki ilişkiye ait analiz sonuçları Tablo 26'da yer almaktadır. Katılımcıların mutfakta çalıştıkları süre içinde cinsiyetlerinden dolayı kendilerine ön yargılı davranıldığını düşünmeleri katılımcıların çalıştıkları işletme türüne göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Mutfakta çalıştıkları süre içinde cinsiyetlerinden dolayı kendilerine ön yargılı davranıldığını düşünen kafede çalışan katılımcıların mutfakta çalıştıkları süre içinde cinsiyetlerinden dolayı kendilerine ön yargılı davranıldığını düşünmeyen katılımcılardan daha fazla olduğu belirlenmiştir ($X^2(5)=11.88, p=.03$).

Tablo 27. Katılımcıların Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeğine ve Alt Boyutlarına Katılma Düzeylerinin Medeni Durumlarına Göre Farklılıkları Testi Sonuçları

CİNSİYET AYRIMCILIĞI ÖLÇEĞİ	Medeni Durum	N	Ort.	Std. Sapma	t	df	p
Faktör 1: Cinsiyet Ayrımcılığı	Bekar	202	2,91	1,15	-0,454	268	0,65
	Evli	68	2,98	1,23			
Faktör 2: Kadınlar Ev İşleriyle Özleştirilme	Bekar	202	2,88	1,08	-0,553	268	0,58
	Evli	68	2,97	1,34			
Faktör 3: Duygusal Baskı	Bekar	202	2,81	1,15	-1,001	268	0,318
	Evli	68	2,97	1,23			
Faktör 4: Mesleki Yetersiz Görülme	Bekar	202	2,81	1,10	-1,293	268	0,197
	Evli	68	3,00	1,07			
Faktör 5: Baskı Altında Tutulma	Bekar	202	2,85	0,96	0,487	268	0,626
	Evli	68	2,79	0,95			

* $p < .05$

Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı ölçeğine ve alt boyutlara katılma düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılıklarına testi sonuçları Tablo 27’de yer almaktadır. Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı ölçeği ve alt boyutlarına katılma düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. Yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucuna göre katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı, ev işleriyle özleştirme, duygusal baskı, mesleki yetersiz görülme ve baskı altında tutulma alt boyutlarına katılma düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılığı istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde anlamlı olmadığı belirlenmiştir ($p>05$).

Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı ölçeğine ve alt boyutlarına katılma düzeylerinin yaşlarına göre farklılıklarına ait analiz sonuçları Tablo 28’de yer almaktadır. Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı ölçeği ve alt boyutlarına katılma düzeylerinin yaşlarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için Tek Yönlü Anova Testi yapılmıştır. Yapılan tek yönlü anova testi sonucuna göre katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı alt boyutuna katılma düzeylerinin yaşlarına göre farklılığı istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde anlamlı olduğu belirlenmiştir (**F=2.72,p=.03,p<.05**). 31-40 yaş aralığında olan katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı alt boyutuna katılma düzeyleri 21-30, 41-50 ve 51 yaş üzeri olan katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı alt boyutuna katılma düzeylerinden daha yüksektir.

Katılımcıların ev işleriyle özleştirme alt boyutuna katılma düzeylerinin yaşlarına göre farklılığı istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde anlamlı olduğu belirlenmiştir (**F=3.69,p=.006,p<.05**). 21-30 yaş aralığında olan katılımcıların ev işleriyle özleştirme alt boyutuna katılma düzeyleri 20 yaş altı ve 51 yaş üzeri olan katılımcıların ev işleriyle özleştirme alt boyutuna katılma düzeylerinden daha yüksektir.

Katılımcıların baskı altında tutulma, duygusal baskı ve mesleki açıdan yetersiz görülme alt boyutlarına katılma düzeylerinin yaşlarına göre farklılığı istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde anlamlı olmadığı belirlenmiştir ($p>05$).

Tablo 28. Katılımcıların Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeğine ve Alt Boyutlarına Katılma Düzeylerinin Yaşlarına Göre Farklılıklarına Ait Analiz Sonuçları

	Yaş	N	Ort	Std. Sapma	F	Sig.	LSD
CİNSİYET AYRIMCILIĞI ÖLÇEĞİ	≤20	30	2,69	1,08	2,722	*0,03	2>1>4
	21-30	175	2,91	0,79			
	31-40	36	3,14	0,94			
	41-50	15	2,32	1,04			
	≥51	14	2,86	1,13			
Faktör 1: Cinsiyet Ayrımcılığı	≤20	30	2,89	1,24	2,724	*0,03	3>5 3>4 3>2
	21-30	175	2,91	1,13			
	31-40	36	3,41	1,09			
	41-50	15	2,35	1,22			
	≥51	14	2,64	1,31			
Faktör 2: Kadınlar Ev İşleriyle Özleştirilme	≤20	30	2,50	1,35	3,687	*0,006	2>1>4
	21-30	175	3,00	1,09			
	31-40	36	3,08	1,03			
	41-50	15	2,04	1,14			
	≥51	14	3,01	1,30			
Faktör 3: Duygusal Baskı	≤20	30	2,60	1,28	1,285	0,276	
	21-30	175	2,91	1,15			
	31-40	36	2,94	1,12			
	41-50	15	2,33	1,13			
	≥51	14	2,99	1,25			
Faktör 4: Mesleki Yetersiz Görülme	≤20	30	2,74	1,36	1,02	0,397	
	21-30	175	2,83	1,02			
	31-40	36	3,10	1,11			
	41-50	15	2,55	1,15			
	≥51	14	3,09	1,18			
Faktör 5: Baskı Altında Tutulma	≤20	30	2,53	0,98	2,268	0,062	
	21-30	175	2,91	0,92			
	31-40	36	3,01	0,94			
	41-50	15	2,37	1,16			
	≥51	14	2,70	0,98			
TOPLAM		270	2,84	0,95			

* $p < .05$

Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı ölçeği ve alt boyutlarına katılım düzeylerinin öğrenim durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için tek yönlü anova testi yapılmıştır. Test sonucuna göre katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı alt boyutuna katılma düzeylerinin öğrenim durumlarına göre farklılığı istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($F=2.87, p=.04, p<.05$). Önlisans öğrenim düzeyine sahip katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı alt boyutuna katılma düzeyleri ortaöğretim ve lisansüstü öğrenim düzeyine sahip katılımcıların cinsiyet

ayrımcılığı alt boyutuna katılma düzeylerinden daha yüksektir. Sonuçlar Tablo 29’da gösterilmektedir.

Tablo 29. Katılımcıların Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeğine ve Alt Boyutlarına Katılma Düzeylerinin Öğrenim Durumlarına Göre Fark Analiz Sonuçları

	Öğrenim Durumu	N	Ort.	Std. Sapma	F	p	LSD
CİNSİYET AYRIMCILIĞI ÖLÇEĞİ	Ortaöğretim	28	2,45	1,20	3,181	*0,025	2>3>1
	Ön Lisans	53	3,03	0,89			
	Lisans	142	2,95	0,77			
	Lisansüstü	47	2,79	0,95			
Faktör 1: Cinsiyet Ayrımcılığı	Ortaöğretim	28	2,53	1,27	2,868	*0,037	2>1 2>4
	Ön Lisans	53	3,27	1,25			
	Lisans	142	2,93	1,08			
	Lisansüstü	47	2,77	1,20			
Faktör 2: Kadınlar Ev İşleriyle Özleştirilme	Ortaöğretim	28	2,41	1,33	2,015	0,112	
	Ön Lisans	53	2,88	1,20			
	Lisans	142	2,99	1,06			
	Lisansüstü	47	2,95	1,22			
Faktör 3: Duygusal Baskı	Ortaöğretim	28	2,31	1,37	2,402	0,068	
	Ön Lisans	53	2,89	1,07			
	Lisans	142	2,95	1,07			
	Lisansüstü	47	2,82	1,36			
Faktör 4: Mesleki Yetersiz Görülme	Ortaöğretim	28	2,56	1,24	1,592	0,192	
	Ön Lisans	53	2,90	1,11			
	Lisans	142	2,96	1,06			
	Lisansüstü	47	2,67	1,05			
Faktör 5: Baskı Altında Tutulma	Ortaöğretim	28	2,37	1,17	3,945	*0,009	2>4>1
	Ön Lisans	53	3,08	0,92			
	Lisans	142	2,88	0,89			
	Lisansüstü	47	2,70	0,95			
	Toplam	270	2,84	0,95			

* $p < .05$

Katılımcıların baskı altında tutulma alt boyutuna katılma düzeylerinin öğrenim durumlarına göre farklılığı istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($F=3.95, p=.01, p<.05$). Ön lisans öğrenim düzeyine sahip katılımcıların baskı altında tutulma alt boyutuna katılma düzeyleri ortaöğretim ve lisansüstü öğrenim düzeyine sahip katılımcıların baskı altında tutulma alt boyutuna katılma düzeylerinden daha yüksek, lisansüstü öğrenim düzeyine sahip katılımcıların baskı altında tutulma alt boyutuna katılma düzeyleri ortaöğretim öğrenim düzeyine sahip katılımcıların baskı altında tutulma alt boyutuna katılma düzeylerinden daha yüksektir. Katılımcıların ev

işleriyle özleştirme, duygusal baskı ve mesleki açıdan yetersiz görülme alt boyutlarına katılım düzeylerinin öğrenim durumlarına göre farklılığı istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde anlamlı olmadığı belirlenmiştir ($p>05$).

Tablo 30. Araştırmaya Katılan Kişilerin Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeğine ve Alt Boyutlarına Katılma Düzeylerinin Görevlerine Göre Fark Analizi Sonuçları

	Görev	N	Ort.	Std. Sapma	F	p	LSD
CİNSİYET AYRIMCILIĞI ÖLÇEĞİ	Baş aşçı	8	2,48	1,06	1,613	0,144	
	Aşçı	86	3,10	0,85			
	Aşçı Yardımcısı	45	2,87	0,84			
	Soğuk Mutfak Gör.	6	2,94	1,27			
	Pastane şefi	16	2,66	0,92			
	Pastacı	43	2,76	0,93			
Faktör 1: Cinsiyet Ayrımcılığı	Baş aşçı	8	2,39	1,47	0,836	0,543	
	Aşçı	86	3,11	1,20			
	Aşçı Yardımcısı	45	2,91	1,22			
	Soğuk Mutfak Gör.	6	2,92	1,49			
	Pastane şefi	16	2,88	1,02			
	Pastacı	43	2,92	1,17			
Faktör 2: Kadınlar Ev İşleriyle Özleştirilme	Baş aşçı	8	2,49	1,20	1,985	0,068	
	Aşçı	86	3,22	1,15			
	Aşçı yardımcısı	45	2,81	1,18			
	Soğuk mutfak görevlisi	6	2,33	1,34			
	Pastane şefi	16	2,58	1,20			
	Pastacı	43	2,72	1,03			
Faktör 3: Duygusal Baskı	Baş aşçı	8	2,52	0,92	1,208	0,302	
	Aşçı	86	3,05	1,18			
	Aşçı Yardımcısı	45	2,94	1,06			
	Soğuk Mutfak Gör.	6	2,76	1,52			
	Diğer	66	2,83	1,18			
	Pastane şefi	16	2,48	1,24			
Faktör 4: Mesleki Yetersiz Görülme	Baş aşçı	8	2,41	0,84	2,222	*0,041	2>7
	Aşçı	86	3,14	1,00			
	Aşçı Yardımcısı	45	2,74	1,09			
	Soğuk Mutfak Gör.	6	3,48	1,25			
	Pastane şefi	16	2,53	0,97			
	Pastacı	43	2,66	1,08			
Faktör 5: Baskı Altında Tutulma	Baş aşçı	8	2,50	1,33	1,083	0,373	
	Aşçı	86	2,98	0,85			
	Aşçı Yardımcısı	45	2,85	0,93			
	Soğuk Mutfak Gör.	6	3,30	1,15			
	Pastane şefi	16	2,70	0,80			
	Pastacı	43	2,82	1,09			
	Toplam	270	2,84	0,95			

* $p<.05$

Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı ölçeği ve alt boyutlarına katılım düzeylerinin görevlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için Tek

Yönlü Anova Testi yapılmıştır. Yapılan Tek Yönlü Anova Testi sonucuna göre katılımcıların mesleki açıdan yetersiz görülme alt boyutuna katılma düzeylerinin görevlerine göre farklılığı istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde anlamlı olduğu belirlenmiştir ($F=2.22, p=.04, p<.05$). Aşçı olarak görev yapan katılımcıların mesleki açıdan yetersiz görülme alt boyutuna katılma düzeyleri pastacı olarak görev yapan katılımcıların mesleki açıdan yetersiz görülme alt boyutuna katılma düzeylerinden daha yüksektir.

Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı, ev işleriyle özleştirme, duygusal baskı ve baskı altında tutulma alt boyutlarına katılım düzeylerinin görevlerine göre farklılığı istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde anlamlı olmadığı belirlenmiştir ($p>.05$).

Tablo 31. Katılımcıların Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeğine ve Alt Boyutlarına Katılma Düzeylerinin Eğitim Alınan Alana Göre Farklılık Analiz Sonuçları

	Eğitim Alanı	n	Ort.	S.S.	F	p
CİNSİYET AYRIMCILIĞI ÖLÇEĞİ	Turizm Meslek Lisesi	20	2,84	1,25	1,37	0,244
	Aşçılık	93	2,88	0,89		
	Gastronomi	119	2,98	0,79		
	Beslenme	11	2,48	0,43		
Faktör 1: Cinsiyet Ayrımcılığı	Turizm Meslek Lisesi	20	2,96	1,33	0,503	0,734
	Aşçılık	93	2,95	1,27		
	Gastronomi	119	2,97	1,07		
	Beslenme	11	2,46	0,80		
Faktör 2: Kadınlar Ev İşleriyle Özleştirilme	Turizm Meslek Lisesi	20	2,79	1,23	1,067	0,373
	Aşçılık	93	2,87	1,11		
	Gastronomi	119	3,04	1,16		
	Beslenme	11	2,56	0,89		
	Diğer	27	2,65	1,29		
Faktör 3: Duygusal Baskı	Turizm Meslek Lisesi	20	2,78	1,36	1,866	0,117
	Aşçılık	93	2,81	1,10		
	Gastronomi	119	3,02	1,18		
	Beslenme	11	2,48	0,79		
Faktör 4: Mesleki Yetersiz Görülme	Turizm Meslek Lisesi	20	2,71	1,20	0,927	0,449
	Aşçılık	93	2,89	1,11		
	Gastronomi	119	2,94	1,05		
	Beslenme	11	2,45	0,87		
Faktör 5: Baskı Altında Tutulma	Turizm Meslek Lisesi	20	2,82	1,19	1,036	0,389
	Aşçılık	93	2,87	0,95		
	Gastronomi	119	2,90	0,89		
	Beslenme	11	2,45	0,69		
TOPLAM		270	2,84	0,95		

* $p<.05$

Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı ölçeği ve alt boyutlarına katılım düzeylerinin eğitim aldıkları alanlara göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için Tek Yönlü Anova Testi yapılmıştır. Yapılan Tek Yönlü Anova Testi sonucuna

göre katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı, ev işleriyle özleştirme, duygusal baskı, mesleki yetersiz görülme ve baskı altında tutulma alt boyutlarına katılım düzeylerinin eğitim aldıkları alana göre farklılığı istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde anlamlı olmadığı belirlenmiştir ($p>05$).

Tablo 32. Katılımcıların Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeğine ve Alt Boyutlarına Katılma Düzeylerinin Meslekte Çalışma Sürelerine Göre Fark Analizi Sonuçları

	Meslekte Çalışılan Süre	N	Ort.	Std. Sapma	F	p
CİNSİYET AYRIMCILIĞI ÖLÇEĞİ	≤1 yıl	54	2,75	0,85	0,589	0,671
	2-4 yıl	95	2,86	0,80		
	5-7 yıl	59	2,95	0,98		
	8-10 yıl	34	3,00	0,88		
	≥10 yıl	28	2,95	1,11		
Faktör 1: Cinsiyet Ayrımcılığı	≤1 yıl az	54	2,86	1,08	1,492	0,205
	2-4 yıl	95	2,82	1,12		
	5-7 yıl	59	3,23	1,21		
	8-10 yıl	34	2,74	1,20		
	≥10 yıl	28	3,01	1,33		
Faktör 2: Kadınlar Ev İşleriyle Özleştirilme	≤1 yıl	54	2,82	1,20	0,249	0,91
	2-4 yıl	95	2,89	1,08		
	5-7 yıl	59	2,89	1,20		
	8-10 yıl	34	3,06	1,14		
	≥10 yıl	28	2,96	1,24		
Faktör 3: Duygusal Baskı	≤1 yıl	54	2,58	1,09	1,688	0,153
	2-4 yıl	95	2,84	1,08		
	5-7 yıl	59	2,84	1,29		
	8-10 yıl	34	3,24	1,19		
	≥10 yıl	28	2,94	1,22		
Faktör 4: Mesleki Yetersiz Görülme	≤1 yıl	54	2,70	1,13	0,8	0,526
	2-4 yıl	95	2,86	1,01		
	5-7 yıl	59	2,80	1,12		
	8-10 yıl	34	3,09	1,15		
	≥10 yıl	28	2,98	1,17		
Faktör 5: Baskı Altında Tutulma	≤1 yıl	54	2,71	0,99	1,058	0,378
	2-4 yıl	95	2,91	0,88		
	5-7 yıl	59	2,72	0,94		
	8-10 yıl	34	3,06	1,01		
	≥10 yıl	28	2,79	1,06		
TOPLAM		270	2,84	0,95		

* $p<.05$

Tablo 32’de katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı ölçeğine ve alt boyutlarına katılma düzeylerinin meslekte çalışma sürelerine göre fark analizi sonuçları yer

almaktadır. Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı ölçeği ve alt boyutlarına katılım düzeylerinin meslekte çalışma sürelerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için Tek Yönlü Anova testi yapılmıştır. Yapılan tek yönlü anova testi sonucuna göre katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı, ev işleriyle özleştirme, duygusal baskı, mesleki yetersiz görülme ve baskı altında tutulma alt boyutlarına katılım düzeylerinin meslekte çalışma sürelerine göre farklılığı istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde anlamlı olmadığı belirlenmiştir ($p>05$).

Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı ölçeği ve alt boyutlarına katılım düzeylerinin çalıştıkları işletme türüne göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan Tek Yönlü Anova testi sonuçları Tablo 33'de yer almaktadır. Yapılan Tek Yönlü Anova Testi sonucuna göre katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı, ev işleriyle özleştirme, duygusal baskı, mesleki yetersiz görülme ve baskı altında tutulma alt boyutlarına katılım düzeylerinin çalıştıkları işletme türüne göre farklılığı istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde anlamlı olmadığı belirlenmiştir ($p>05$).

Tablo 33. Katılımcıların Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeğine ve Alt Boyutlarına Katılma Düzeylerinin Çalıştıkları İşletme Türüne Göre Fark Analizi Sonuçları

	İşletme Türü	N	Ort.	Std. Sapma	F	p
CİNSİYET AYRIMCILIĞI ÖLÇEĞİ	Kafe	29	3,04	0,84	0,474	0,796
	1. Sınıf Restoran	79	2,81	0,78		
	2. Sınıf Restoran	30	3,00	0,64		
	Özellikli Restoran	45	2,94	1,01		
	Etnik Restoran	8	2,83	0,64		
	Otel	79	2,83	1,04		
Faktör 1: Cinsiyet Ayrımcılığı	Kafe	29	3,13	1,03	0,594	0,705
	1. Sınıf Restoran	79	2,77	1,09		
	2. Sınıf Restoran	30	2,95	1,20		
	Özellikli Restoran	45	3,04	1,22		
	Etnik Restoran	8	2,75	0,94		
	Otel	79	2,95	1,28		
Faktör 2: Kadınlar Ev İşleriyle Özleştirilme	Kafe	29	2,94	1,09	0,202	0,962
	1. Sınıf Restoran	79	2,95	1,18		
	2. Sınıf Restoran	30	2,98	0,68		
	Özellikli Restoran	45	2,91	1,21		
	Etnik Restoran	8	3,04	1,02		
	Otel	79	2,80	1,28		
Faktör 3: Duygusal Baskı	Kafe	29	2,98	0,98	0,513	0,766
	1. Sınıf Restoran	79	2,79	1,14		
	2. Sınıf Restoran	30	3,11	1,25		
	Özellikli Restoran	45	2,87	1,33		
	Etnik Restoran	8	2,86	0,50		
	Otel	79	2,75	1,20		
Faktör 4: Mesleki Yetersiz Görülme	Kafe	29	3,19	0,90	1,064	0,381
	1. Sınıf Restoran	79	2,80	1,02		
	2. Sınıf Restoran	30	2,98	1,01		
	Özellikli Restoran	45	2,96	1,14		
	Etnik Restoran	8	2,73	0,97		
	Otel	79	2,70	1,23		
Faktör 5: Baskı Altında Tutulma	Kafe	29	2,88	0,85	0,423	0,833
	1. Sınıf Restoran	79	2,72	0,90		
	2. Sınıf Restoran	30	2,99	0,79		
	Özellikli Restoran	45	2,87	0,98		
	Etnik Restoran	8	2,83	0,43		
	Otel	79	2,86	1,12		
	Toplam	270	2,84	0,95		

*p<.05

SONUÇ VE ÖNERİLER

Cinsiyet, insanların doğuştan sahip oldukları fizyolojik özellikler olarak açıklanabilmektedir. Kadın ve erkek cinsiyetleri arasında fiziksel ve biyolojik olarak farklılıklar bulunmaktadır. Bu farklılıklar doğumdan itibaren cinsiyetlerin bir parçasıdır. Erkeklerin kemik ve kas yapısı kadınların kemik ve kas yapılarından farklıdır. Bu yüzden çoğu kadın vücudu erkek vücuduna oranla daha minyon gözükmektedir. Ayrıca erkekler fizyolojik olarak kadınlardan daha güçlü kabul edilmektedir. Biyolojik olarak ise kadınlar doğum yapabiliyorken erkeklerin biyolojik olarak böyle bir şey yapmaları mümkün değildir. Tüm bu farklılıklar kişilerin elinde olmadan doğdukları cinsiyette var olan özelliklerdir.

Toplumsal cinsiyet denilen kavram ise doğuştan insanlarda olan cinsiyet kavramından ayrı olarak kadın ve erkeğe toplumların, kültürler ve geleneklerin attığı bir takım görevler, sorumluluklar ve kalıplar olarak kısaca anlatılabilir. Toplumsal cinsiyete göre dünyanın hemen her yerinde eski zamanlardan itibaren kadınlar ikinci planda tutularak erkeklere hayatta kalma görevi verilmiş, kadınlardan üstün bir pozisyonda tutulmuştur. Bu durum, teknolojiyle beraber dünya ne kadar gelişirse gelişsin hem aile içinde hem sosyal yaşantıda hem de iş hayatında erkeklerin kadınlardan üstün tutulmasıyla devam etmektedir.

Kadınların kariyer hedeflerinin önündeki en büyük engel bu yüzden evden görmedikleri destek olarak gösterilebilmektedir. Bunun yanında mesleklerin cinsiyetleştirilmesi ile kadınların para kazanabilmek için bulabildikleri işler 'kadın işi' olarak benimsenen, günlük hayatlarında yaptıkları görevlerle benzerlik gösteren işler ile sınırlandırılmıştır. Karşılaştıkları bir diğer zorluk ise bahsedilen sebepten dolayı erkeklere oranla daha az iş imkânına ulaşabilmeleridir. İş sahibi olduktan sonra da önlerindeki engeller azalmamış aksine daha da artmıştır. Kadın personeller birçok işte erkeklere oranla azınlık olarak çalışmaktadır. Aynı zamanda erkeklere oranla daha düşük ücretlerle çalışmaya zorlanmaktadır çünkü kadınlar ucuz iş gücü olarak görülmektedir. Terfi etmede de kadın personeller iş tanımına daha uygun olsa veya eğitim seviyesi daha yeterli olsa da kadın yöneticilerin işi yapabilecek kapasitede olmadığı inancına tutularak erkek personele daha çok terfi imkânı sunulmaktadır. Kadın istihdamının en çok olduğu sektörlerden biri olan hizmet sektöründe de maalesef bahsedilen tüm kariyer engelleri görülmektedir. Özellikle yiyecek içecek hizmet sektöründe mutfak çalışanları daha çok erkeklerden oluşmakta, kadın

personelin mutfağın ağır yükünü kaldıramayacağı düşünülmektedir. Ev içerisinde yemekten sorumlu olarak kabul edilen kadınların büyük mutfakların ağırlığı altında kalacağı inancı sebebiyle yönetimden alt kademelere kadar erkek üstünlüğü görülmektedir. Birçok otel ve restoranın mutfak şefleri erkek çalışanlardan oluşmaktadır. Ayrıca mutfak çalışanı kadın personelin erkek personele göre daha çok sorun çıkarabileceği, geç saatlere kadar sürebilen vardiyalarda çalışamayacağı, çocuk sahibi kadınların yine çocuk sahibi erkeklere göre daha çok işini geri plana atabileceği gibi ön yargılı yaklaşım sonucunda, kadınlar ya mutfaklarda hiç çalıştırılmamakta ya da sahip olduklarından daha fazla yetki sahibi olmamaları için terfi ettirilmemektedirler. Yapılan bu çalışma içerisinde tüm bu ayrımcılığın ve kadınlara iş ortamındaki ön yargılı yaklaşımların nedenleri araştırılmış ve sonuçlar anlatılmıştır.

Çalışma verileri, anket sonucunda eksik ya da yanlış işaretlemelerin olduğu anketler ayıklandıktan sonra 270 kadın katılımcının cevapları üzerinden bir değerlendirme yapılmıştır. Demografik özellikler açısından incelendiğinde çalışmaya katılanların yarısından fazlasını 21-30 yaş aralığındaki kadınlar oluşturmaktadır. Diğer bir ifadeyle toplamda 270 kişi içerisinde 175 kişinin 21-30 yaş aralığında olduğu belirlenmiştir. Çalışmaya katılan kadınların yaşlarının 21-30 yaş aralığında toplanmasının sebebi bu yaş grubunun iş hayatında diğer gruplardan daha fazla yer alıyor olması olabilir. Daha genç veya yaşlı gruplandırmalar öğrenci ya da emekli olabilirken 21-30 yaş aralığı genç, hayati ihtiyaçları için çalışması gereken yaş grubu olarak tanımlanabilmektedir. Çalışmaya katılanların oldukça önemli bir kısmı bekârdır. Bu sonuç ağır mutfak çalışma koşulları dolayısıyla kadınların daha geç evlenmeyi ya da evlenmemeyi tercih etmelerinden kaynaklanıyor olduğu düşündürmektedir.

Çalışma kapsamına alınan kadınların yarısından fazlası Lisans mezunu, aynı şekilde yarıya yakını da Gastronomi bölümü mezunudur. Bu sonuca göre ankete katılan kadınların eğitim düzeylerinin ortalamaya göre yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Aynı şekilde çoğunluğun Gastronomi mezunu olması da, katılımcıların mesleki bilgilerinin üst seviyede olduğunu göstermektedir. Türkiye’de kadın nüfusunun çoğunluğunun eğitim seviyesinin düşük veya orta düzeyde olduğu düşünüldüğünde, mutfak departmanında çalışan ve ankete katılan kadın personelin eğitim seviyesinin yüksek olması ve özellikle mesleğiyle ilgili eğitim almış olması, sektör içerisindeki bilgili personel sayısının artmasında etkili olacağını düşündürmektedir.

Demografik özelliklerin devamında çalıştıkları pozisyon sorusunun cevabı olarak diğer seçeneklerin yanında en çok Aşçılık pozisyonunun tercih edildiği saptanmıştır. Bu sonuca göre diğer bir demografik özellik olan eğitim düzeylerine bakıldığında Lisans mezunu katılımcıların daha çok aşçılık pozisyonunda çalışıyor olmaları mezun oldukları yaşları ve bilgi birikimleri açısından normal kabul edilmektedir. Ancak bir üst yönetim pozisyonu olan Baş Aşçı olarak çalışan kadın personel sayısının erkeklere göre daha az olması da çalışma içerisinde birçok kez değinildiği üzere erkeklerin yönetim kadrolarına kadınlardan daha çok tercih edildiğini gösterir niteliktedir. Birçok işletme baş aşçı pozisyonunda erkek personel çalıştırmakta veya bu pozisyona çalışanlar arasından terfi verilirken erkek personele öncelik verilmektedir. Açıklanan bu görüş çalışma içerisinde kadınlara sorulmuş olan en fazla karşılaştıkları ön yargılar sorunun toplam cevaplarıyla da desteklenmektedir.

Kadınlar çalıştıkları mutfak türü açısından üçte birine yakını 1.sınıf restoranlar ve yine üçte birine yakını otel mutfaklarında çalışmaktadır. Diğer seçeneklere göre çalışmaya katılan kadın mutfak çalışanlarının bu iki mutfak türünde daha fazla çalıştıkları görülmektedir. Son olarak mutfakta çalıştıkları süre sorulduğunda en çok 2 ile 4 yıl arasında çalıştıkları cevabı verilmiştir. Katılımcıların çoğunluğunun 21-30 yaş aralığında olması sebebiyle en çok 2 ile 4 yıl arasındaki deneyim süresi arasında anlamlı bir ilişki olduğu yorumu yapılabilmektedir.

Katılımcılara mutfakta çalıştıkları süre içinde cinsiyet ayrımcılığına maruz kalıp kalmadıkları sorusuna katılımcıların büyük çoğunluğu (%89,3) 'evet' yanıtı vermiştir. Gene aynı şekilde mutfakta çalışılan süre boyunca cinsiyetleri dolayısıyla kendilerine ön yargılı davranılıp davranılmadığı sorusuna da aynı oranda (%89,3) 'evet' yanıtı verilmiştir. Bunun sebebi sektör ayırt etmeksizin iş hayatında erkek personel sayısının kadınlardan daha fazla olması olabilir. Çünkü erkek egemen bir çalışma ortamına bir kadın personelin katılması kimi erkek için birçok ön yargılı bakış açısından dolayı rahatsız edici kabul edilmektedir. Çoğu erkek aynı pozisyon için bir kadınla yarış içerisine girmek istemeyebilir. Bu görüş kadınların ikinci sınıf vatandaş olarak görüldüğü bakış açısını da desteklemektedir. Aynı şekilde uzun yıllar beraber çalışmış erkek personellerin günlük davranışları bir kadını rahatsız edebilecek boyutta samimi ve orantısız olabildiği için çalışma hayatında özellikle mutfak departmanında erkek personel sayısının fazlalığı kadınların kendilerini iş

ortamında rahat hissetmelerinin önünde bir engel olarak kabul edilmektedir. Erkek personellerin ve birçok yönetimin kadın personelin potansiyel olarak sorun çıkarabileceği düşüncesi de kadınlara iş hayatındaki yaklaşımı daha sert ve eleştirel hale getirmektedir. Kadın personellerin mutfakta yapılacak olan ağır işlerin altından kalkamayacağı görüşü de erkek personel için kadının arkasından ikinci bir iş yapmak zorunda kalacağı anlamı taşıyabilmektedir. Bu sebeple de kadın personele fiziksel farklılıkları üzerinden baskı kurulabilmektedir. Bunların hepsine artı olarak kadına sadece cinsiyeti üzerinden yaklaşılarak kendisiyle bir ilişki kurulmaya da çalışılabilir. Herhangi bir olumsuz dönüşte ise iş hayatı sebepsiz yere zorlaştırılabilmektedir. Bu gibi durumlar iş hayatında erkeklerden daha çok kadınların başına gelmektedir. Bu yüzden de ankete katılan katılımcıların çoğunun ayrımcılık ve ön yargılı davranılmasına evet yanıtının vermesi beklenen bir sonuçtur.

Çalışmaya katılan kadınların çalıştıkları süre içinde en çok karşılaştıkları ön yargıların çalışma bulgularına göre ‘aşçılığın erkek işi olduğu düşüncesi’ ile ‘kadın aşçıların zor görevlerde başarısız olacağı düşüncesi’ olduğu saptanmıştır. Buna göre kadın mutfak çalışanlarının mutfak departmanında çoğunluğa göre azınlık olmalarının sebebi olarak aşçılığın erkek işi olarak görülmesi düşüncesi öne çıkmaktadır. Aynı zamanda yönetici pozisyonunda da erkek egemenliğinin görülmesine neden olarak kadınlara zor görevleri başarmada erkekler kadar güvenilmemesi görüşü verilen cevaplara göre gösterilebilmektedir.

Cinsiyet ayrımcılığı ölçeğine göre en çok işaret edilen görüşün ‘ilk işe alımlarda erkeklerin tercih edildiği’ görüşü olduğu saptanmıştır. Bu ölçeğe göre en az işaret edilen görüş ise yasal haklarına yönelik herhangi bir talepte bulunmamaları için baskı yapılması olmuştur. Bu sonuca göre en baştan itibaren kadınlara ayrımcı bir tavırla yaklaşıldığı söylenebilmektedir. Bunun sebebi olarak kimi mesleklere cinsiyet tanımlanması gösterilebilir. Bu bakış açısının sonucunda da kadınların erkeklerle aynı işi yapamayacakları düşünülmekte ve işe alımlarda iş tanımının yanında cinsiyetler göz edilerek personel alımı yapılmaktadır.

Çalışmada kullanılan ölçekte yer alan ifadelerin daha anlaşılabilir olması açısından faktör analizi yapılmış ve sonucunda 5 ana faktör elde edilmiştir. Yapılan faktör analizi sonucunda ilk faktör Cinsiyet ayrımcılığı olarak saptanmıştır. Bu

faktörün alt boyutlarında kadınların fiziksel olarak mutfakta çalışmaya uygun olmadığı, yönetimin erkek egemen olduğu, mutfakta çıkabilecek herhangi bir krizi kadın personellerin yönetemeyeceği anlayışı vs. gibi birçok kadın personele yönelik ayrımcı ifade yer almaktadır. Bunların dışında kadınlar iş tanımında yer alan görevleri yerine getirebilecek kalifiyede elemanlar olsa dahi bulunmaları gerekenden daha düşük pozisyonlarda çalıştırılmaktadırlar. Aynı zamanda erkeklere göre düşük ücret ve daha zor terfi şartları çalışma yaşamlarında sürekli karşılaştıkları ayrımcı yaklaşımlara örnek verilebilmektedir. Ücret eşitsizliğinin sebebi olarak kadın iş gücünün ucuz iş gücü olduğuyla ilgili genel bir görüş olması gösterilebilir. Kadınların çoğunluğunun eğitim seviyesinin erkeklere oranla daha düşük olması, çalışma hayatına erkeklerden daha geç girmiş olmaları ve ev ve iş yaşamında daha fazla sorumluluk sahibi olmaları ücretlendirme yapılırken kadınların emeklerinin karşılığının düşük ücretlerle ödenmesinin başlıca sebepleri arasında gösterilmektedir. Üst yönetim kadrolarına yükselmek isteyen kadınların çocuk sahibi olma ihtimalleri terfi için iş deneyimleri yeterli olsa bile tercih edilmeme sebeplerinin başında gösterilmektedir. Ayrıca kadınların aile hayatındaki sorumluluklarının yönetim pozisyonunda çalışmasına engel olacağı düşünülmektedir.

İkinci dereceden önemli faktör kadınların ev işleriyle özdeşleştirilmesi faktörüdür. Bu faktörün alt boyutları incelendiğinde ev işleri dolayısıyla mutfaktaki işlerin aksatıldığı düşünülmesi, kadın olmam nedeniyle duygusal davrandığının düşünülmesi, kadınların erkeklere göre daha sakar olduklarının düşünülmesi gibi ifadeler yer almaktadır. Kadınların erkeklere göre yaşam içerisinde daha fazla sorumluluklarının olması, iş hayatlarında karşılarına dezavantaj olarak çıkmaktadır. Kadınların ev içerisinde diğer aile bireylerine göre daha fazla görevinin olması da toplumsal cinsiyetin bir ürünü olarak gösterilebilmektedir. Kadın aile içerisinde eş ve çocukların yeme, içme, giyinme gibi ihtiyaçlarını giderebilecek kapasitede kabul edilirken, profesyonel mutfaklardaki iş yükünün sorumluluğunun altından kadınların kalkamayacakları düşünülmekte ve kadınlar erkeklere göre daha düşük pozisyonlarda çalıştırılmaktadırlar.

Üçüncü dereceden önemli faktör duygusal baskı faktörüdür. Bu faktörün alt boyutları değerlendirildiğinde iş yerinde kadın personele yönelik saldırgan veya umursamaz, yok sayar tavırların varlığından söz edilmektedir. Kadın personellere

erkek personelle aynı değer verilmemesi, ücret eşıtsizlikleri başta olmaz üzere birçok olumsuz durumun ortaya çıkmasını sağlamaktadır. Kadınların iş yaşamlarında sadece cinsiyetlerinden dolayı her gün düşmanca tavırlarla karşılaşması, başta işletme içi eğitimlerden eşit yararlanamama ve ücret ve terfi önceliğinin erkeğe verilmesi gibi olaylar kadınları işlerinden soğutan durumlardır. Bu davranışların daha sık denetlenmesi, kadınların cinsiyetleriyle değil yaptıkları iş ile yargılanması ayrımcılığın önüne geçme de bir adım olarak kabul edilecektir.

Dördüncü dereceden önemli faktör kadınların meslekte yetersiz görülmedir. Mutfakta yapılan işler ev içinde her ne kadar kadının görevi olarak belirlenmiş olsa da profesyonel mutfaklarda erkeklerin yapması gereken bir iş olduğu gibi bir kanaat vardır. Bu durum mutfakta çalışan azınlık kadınların işlerinin beceremeyeceği görüşüyle erkek personele oranla daha fazla denetlenmesi anlamına gelebilmektedir. Erkeklerin yaptıkları iş kabul görürken kadınlarınki başka bir erkek personel tarafından tekrar kontrol edilmekte ve/veya müdahale edilmektedir. Mutfak eğitimi almış, yıllarca deneyim kazanmış, kalifiye eleman olarak tabir edilen kadınlar bile bahsedilen olayları yaşayabilmektedir. Bu olumsuzluklar başarılı bir personeli bile işinden uzaklaştırmaktadır.

En az önemli olan faktör ise baskı altında tutulmadır. Kadın personellere erkek personellerden daha fazla mobbing uygulandığı yapılan birçok çalışma ile kanıtlanmıştır. Bu durum diğer bütün ana faktörlerin alt boyutlarında olduğu gibi kadınları işlerinden uzaklaştırmakta hatta istifaya kadar bile sürükleyebilmektedir. İş yerinde yapılan mobbingin birçok farklı uygulama türü bulunmaktadır. Bu kimi zaman sadece kadın personelin başarısız olması için iş yükünün kaldırabileceğinden fazla olmasıdır, kimi zaman da ev-iş yaşantısını bozabilmek amacıyla mesaiye kalmasının istenmesidir. Bunların yanında sürekli azarlayarak sözlü mobbing de sıklıkla uygulanmaktadır. Tüm bu ayrımcı yaklaşımlar kadın istihdamını çalışma konusu olan mutfak departmanı başta olmak üzere yapılan bütün sektörlerdeki kadın istihdamını düşürmektedir.

Mutfak çalışanı kadınlara yönelik ön yargılar ve cinsiyet ayrımcılığı arasındaki ilişki çoklu regresyon analizi ile saptanmıştır. Diğer bir ifadeyle katılımcıların demografik özellikleri ile cinsiyet ayrımcılığına ve/veya ön yargılı davranılmasına maruz kalmaları arasında bir ilişki olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Çalışmaya katılan kadınların yaşları ile çalıştıkları süre içinde

cinsiyetleri dolayısıyla herhangi bir cinsiyet ayrımcılığına uğramaları arasında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Buna göre diğer yaş grupları arasında 21-30 yaş grubu ile 51 yaş ve üzeri daha fazla cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmaktadır. Bu sonucun bulunma sebebi genç yaş grubunun uzun yıllardır çalışan erkek personel için olası bir rakip olması olabilir. 21-30 yaş grubundaki kadınların eğitim seviyelerinin yüksek olması ve mesleki eğitim almış olmaları da bu görüşü desteklemektedir. Genç yaş grubuna ait kadın personelin aynı zamanda ağır işlerin altından kalkamayacağı da düşünülmektedir. Bu da ayrımcılığın bir diğer sebebi olarak gösterilebilir. Aynı zamanda genç kadın personele aşırı samimi davranışlar sergilenmesi ve olumsuz cevap alınması halindeki düşmanca tavırlar her iki durumda da ayrımcı tavırlara maruz kalmasına neden olmaktadır. Bu gibi yaklaşımlar erkek personelin sayısının fazla olduğu ortamda sıklıkla görülebilen davranışlardır. 51 yaş ve üzeri kadın personel içinse yıllar içindeki deneyim kazanımlarından dolayı gene erkeklere rakip olarak görülebilmektedir. Ayrıca terfi eşitsizliğinin nedeni olarak da bahsedilen aile hayatının kadının iş hayatındaki yerini olumsuz etkileyeceği düşüncesi 51 yaş ve üzeri kadınların çoğunluğunun kendi ailesini kurduğu düşünülürse ayrımcılığa ve/veya ön yargılı davranışlara daha çok maruz kalmasına sebep olarak gösterilebilmektedir.

Cinsiyet ayrımcılığına maruz kalma ile eğitim düzeyleri arasında da anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Ortaöğretim mezunu kadın kadınlar eğitimi düzeyi farklı olan kadın personele göre daha fazla ayrımcılığa uğramaktadır. Ayrıca eğitim alınan alanla da ayrımcılık arasında bir anlamlı farklılık bulunmuştur. Öyle ki turizm meslek lisesi ve aşçılık mezunu katılımcılar diğer eğitim alanlarına göre daha fazla ayrımcılığa uğradıklarını düşünmektedirler. Son anlamlı farklılık işletme türleri arasında bulunmuştur. Buna göre, kafede çalışan kadın personeller diğer işletme türlerine göre daha fazla cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmaktadır. Aynı durum medeni durumları ve çalıştıkları pozisyonlar ile karşılaştırıldığında herhangi anlamlı bir farklılık görülmemiştir. İki özellik için de medeni durum veya iş pozisyonu fark etmeksizin ayrımcılık görülebilmektedir. Çalışma sürelerine göre de katılımcılar arasında herhangi bir yıl aralığının öne çıkmadığı görülmektedir. Deneyim süresi ne olursa olsun cinsiyet ayrımcılığı görülmektedir. Çıkan sonuçlara göre ayrımcılığa maruz kalma ile ortaöğretim düzeyi arasında bağ kurulabilmesinin nedeni olarak, düşük eğitim düzeyine sahip kadın personelin yaptığı işe güvenilmemesi, normalden

daha beceriksiz olacağını düşüncesi gösterilebilir. Eğitim alınan alanda turizm meslek lisesi ve aşçılık mezunlarının daha fazla ayrımcılığa uğramalarının sebebi olarak da alanlarında eğitilmiş kişiler oldukları için aynı yerde gereğinden uzun çalışmış eğitimsiz erkek personele rakip olarak kabul edilmesi söylenebilir. Gastronomi eğitimi almış kişiler yalnızca sektör içerisinde çalışmakla sınırlı kalmayıp, gerek eğitim gerek diğer çeşitli meslek dallarında da çalışma imkânı bulabilirken, özellikle turizm meslek lisesi ve aşçılık mezunları ağırlıklı olarak sektör içerisinde aktif rol oynamaktadır. Bu yüzden erkekler azınlık olan kadın personel sayısının ve bilgisinin artmasıyla birlikte tedirginlik hissedebilmekte ve düşmanca tavırlar sergileyebilmektedir. Birçok mutfak çalışma ortamında özellikle stajyer unvanıyla gelen kadın personele umursamaz tavırlar sergilendiği görülebilmekte ve bunun sonucu olarak da erkek personelin deneyimlerini kendisine saklama isteği gösterilebilmektedir. Kafe mutfakları büyük kurumsal mutfaklara göre daha ufak olduğu ve daha göz önünde bulunduğu için rekabet ortamı daha fazla olacaktır. Hiyerarşinin örneğin bir otel mutfağı kadar disiplinli olmadığı kafe mutfaklarında yönetim pozisyonu çok çabuk el değiştirebilmektedir. Kadın personelin erkeklere göre daha fazla hasta olacağı, daha fazla izin kullanabileceği ve/veya aile yaşantısı için işini geri plana atabileceği gibi çeşitli yaklaşımlardan dolayı kadınların ayrımcılığa maruz kaldığı söylenebilir. Çünkü kafe mutfaklarında daha az kişi çalıştığı için kadın personelin hakkı olan izni kullanması sonucu erkek personelin iş yükü bir anda artabilmektedir.

Çoklu regresyon analizi sonucunda mutfak çalışanı kadınlara yönelik çalıştıkları süre içinde ön yargılı davranışlara maruz kalmalarıyla yaşları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı analizi yapılmış, 21-30 yaş grubu ile 50 yaş ve üzerinin diğer yaş gruplarına göre daha fazla ön yargılı davranışlarla karşılaştığı görüşü bulunmuştur. Aynı durum medeni durumlarına göre analiz edildiğinde bekâr katılımcıların evli katılımcılara göre daha fazla ön yargılı davranışlarla karşılaştıkları yapılan sayısal analiz sonucunda söylenebilmektedir ancak her iki medeni durumda da ön yargılı davranışlara maruz kalma oranı kalmayanlardan fazla olarak bulunmuştur. Cinsiyet ayrımcılığında olduğu gibi genç yaş grubu ile 50 yaş ve üzerinin daha fazla ön yargılı davranışa maruz kalmasının sebebi gençlerin deneyimsiz olduğu düşünülmesi veya rakip olarak kabul edilmesi olarak gösterilebilir. 50 yaş ve üzeri içinse sektörde uzun süre çalışmış kadınlar için rakip

gözüyle bakılırken, deneyimsiz personele beceriksiz gözüyle bakılmaktadır. Kadınlara zaten mutfakta erkeklere göre daha sakar olan taraf gözüyle bakıldığı için deneyimsiz ve belli bir yaşa sahip kadınların becerilerine güvenilmemektedir.

Çalıştıkları süre içinde ön yargılı davranışlara maruz kalma durumu ile çalışılan pozisyon arasında anlamlı bir farklılık bulunmaksızın ön yargılı davranılmasına maruz kalmalarına karşın, ayrı olarak ankete katılan tüm pastane şefleri kendilerine ön yargılı davranıldığını düşünmektedir. Eğitim düzeyleri ve eğitim alınan alan ile ön yargılı davranışlara maruz kalma arasında bir analiz yapıldığında, eğitim düzeyi ortaöğretim olan kadın personeller diğer eğitim düzeyine sahip kadınlardan daha fazla bu durumla karşılaşırken, eğitim alınan alan ile arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Herhangi bir eğitim alanından mezun kadın personel çalıştığı süre içinde ön yargılı davranışla karşı karşıya kalabilmektedir. Eğitim seviyesi yüksek bir kadın personelden beklenen becerinin, aldığı eğitime göre yüksek olacağı söylenebilmektedir. Ayrıca toplumumuzda kadın erkeğe göre daha geri planda bırakıldığı için okumuş kadınlara daha başarılı, daha güçlü gözüyle yaklaşılmaktadır. Ancak eğitim seviyesi ortaöğretim düzeyinde kalmış kadın personeller erkeklere daha düşük becerilere sahip olarak gelmekte bu da kendilerine yaklaşımı daha ön yargılı yapmaktadır.

Çalıştıkları süreler gereğince analiz yapıldığında da herhangi bir süre aralığı diğerlerinden daha fazla ön yargılı davranışa maruz kalındığını belirtmemiştir. Yine çalışılan süre fark etmeksizin ön yargılı davranışlarla karşılaşmaktadır. Son olarak işletme türü ile ön yargılı davranışlara maruz kalma arasındaki bağ incelenmiş olup, kafede çalışan kadın personel sayısının ön yargılı davranışlara maruz kalmamış kadın personellerden daha fazla olduğu saptanmıştır. Küçük mutfaklarda dahi erkek personel sayısı kadınlardan daha fazladır. Yapılan işler bu mutfaklarda daha az kişilere paylaştırıldığı için, kadınların verilen işin altından kalkamayacağı düşüncesi iş ortamında istenmeyen durumlar ortaya koyabilmektedir. Mutfak departmanında yapılan işler genel olarak erkek işi olarak kabul edildiğinden dolayı en başından itibaren kadınlara ön yargılı yaklaşımların varlığından söz etmek mümkündür. Bu bakış açısının dayanağı ise yalnızca fiziksel farklılıklardır. Hızlı ve ağır iş yükü bulunan kafelerde kadın personellerin geç saatlere kadar çalışamayacağı, aile hayatı ile iş hayatı arasındaki dengeyi koruyamayacağı, az kişinin bile sorumluluğunu fazla duygusal olduğu için kaldıramayacağı gibi görüşlerle karşılaşılabilir. Bunların hepsi

ön yargılı davranışlara çalışma içerisinde defalarca örnek olarak gösterilmiştir. Bunun asıl sebebi ise toplumsal cinsiyetin temel cinsiyet farklılıklarından yola çıkarak kadını erkeğin gerisinde konumlandırmasındandır.

Cinsiyet ayrımcılığı ve kadınlara karşı sadece cinsiyetlerinden dolayı ön yargılı davranılması gerek iş hayatında gerekse sosyal yaşam içerisinde dikkate alınarak derhal önüne geçilmesi gereken acil bir konudur. Kadınların ilerleyen zamana ve iş hayatında daha fazla gözükmelerine karşın sayısal olarak kadın-erkek çalışan sayıları eşit değildir. Birçok kadının işe girmeme sebebi en başta toplumun kendisine yüklemiş olduğu basit anlamlardandır. Kadınların iş hayatında tutunabilmeleri öncelikli olarak toplumsal cinsiyet kavramının değiştirilmesiyle mümkün olabilecektir. Yıllardır süre gelmiş kadının yeri evidir, erkek liderdir, eve bakandır tabusu yıkılarak kadın-erkek eşitliği üzerinde durulmalıdır. Kadınlar sosyal hayatta kendilerine zar zor yer edinebiliyorken iş yaşamında bunu yapmaları daha da zor olmaktadır. Erkekler yıllardır verilmiş olan manevi güç ile kadınlar iş hayatında çoğunluk olan erkekler tarafından baskı altına alınmaya çalışılmaktadır. Turizm sektöründe kadın personel sayının bazı sektörlerde çok olmasına karşın özellikle mutfak departmanında eşit olmayan bir dağılım söz konusudur. Kadın personeller tüm profesyonel mutfaklar için kendilerine 2 ile 3 kişilik kontenjanlar bulabilirken zaten az olan bu sayı erkek personellerin düşmanca tavırları, erkek egemen olan yönetimin kadınlara yönelik mobbing uygulamalarıyla daha da azalmaktadır. Bu tez çalışması yapılırken özellikle mutfak personeli kadınların maruz kaldıkları eşitsizlikler üzerine yeterli sayıda çalışma yapılmadığı gözlemlenmiştir. Çalışma içerisinde kadınların geçmişten bugüne verdikleri mücadelelere değinilmiş, iş yaşamında maruz bırakıldıkları eşitsizliklere dikkat çekilmeye çalışılmıştır. Çalışma sonucunda görülmüştür ki kadın personellerin yarısından fazlası her gün iş yerlerinde çeşitli cinsiyet ayrımcılığı veya ön yargılı davranışlarla çalışmak zorunda bırakılmaktadır. Çoğunun ortak noktası ise yaptıkları işin kendilerine göre olmadığı görüşüdür. Erkekleri iş yaşamında kadınlardan ayıran ayrımcı tüm yaklaşımlar denetlenerek belirli düzeylerde cezalandırılmalıdır. Ayrıca kadın istihdamını artırmak amacıyla tüm işletmelere yapabilecekleri işlere göre kadın personel çalıştırma zorunluluğu getirilmelidir. Mutfak departmanında var olan erkek egemen yönetimi eşit eğitim düzeyi ve deneyim sahibi kadınlara imkân verilebilmesi için

değiştirilmelidir. Tüm bunların başında daha önce belirtildiği gibi toplumun kadına bakış açısı geliştirilmeli, değiştirilmelidir.



KAYNAKÇA

- Abbott, M. L. (2011). Understanding educational statistics using Microsoft Excel and SPSS. United States: John Wiley & Sons, Inc.
- Adaçay, F. R. (2018). Toplumsal cinsiyetin yaratılması ve sürdürülmesinde temel kurumların rolü. *Uluslararası insan çalışmaları dergisi*, 1(2), 345-363. doi:<https://doi.org/10.35235/uicd.466986>.
- Ağçoban, S. (2016). Kadın olgusunun kültürel gelişimi ve islam'da kadının yeri üzerine tartışmalar. *Uluslararası kültürel ve sosyal araştırmalar dergisi* (UKSAD), 2(1), 14-24. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/253507>.
- Akçomak, S., ve Gürcihan, H. B. (2013). Türkiye işgücü piyasasında mesleklerin önemi: Hizmetler sektörü istihdamı, işgücü ve ücret kutuplaşması. *Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Çalışma Tebliği*, 13, 21.
- Akın, A. (2007). Toplumsal cinsiyet (gender) ayrımcılığı ve sağlık. *Toplum hekimliği bülteni*, 26(2), 1-9. Erişim adresi: http://www.thb.hacettepe.edu.tr/arsiv/2007/sayi_2/baslik1.pdf.
- Alparslan , A. M., Çetinkaya Bozkurt, Ö., ve Özgöz, A. (2015). İşletmelerde cinsiyet ayrımcılığı ve kadın çalışanların sorunları. *MAKÜ İktisadi ve idari bilimler fakültesi dergisi*, 2(3), 66-81, Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/makuiibf/issue/25141/265472?publisher=mehmetakif>.
- Alpaslan, K., ve Aydoğdu, A. (2018). Yiyecek içecek işletmelerinde mobbing uygulamalarının örgütsel bağlılığa etkisi: Ankara örneği. *Journal of tourism and gastronomy studies (JOTAGS)*, 6(3), 298-311. doi:10.21325/jotags.2018.256.
- Altan, Ö. Z. (2004). Sosyal politika bilim dalı, *Anadolu üniversitesi yayınları*, eskişehir. Erişim adresi: https://books.google.com.tr/books?id=LT1jtQIMmpQC&printsec=frontcover&dq=sosyal+politika&hl=tr&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=sosyal%20politika&f=false
- Arabacı, B. (2014). *Çalışan kadınların cinsiyet ayrımcılığına yönelik algıları: bursa dokuma sanayii örneği* (yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Trakya üniversitesi, Edirne.
- Ardıç Yetiş, Ş. ve Çalışkan, N. (2020). Turizm sektöründe kadın istihdamı: Mevcut duruma ilişkin bir değerlendirme. *Manisa Celal Bayar üniversitesi sosyal bilimler dergisi*, 18(3), 105-119. doi: 10.18026/cbayarsos.601634.
- Arısoy, A. İ., ve Demir, N. (2007). avrupa birliği sosyal hukukunda ayrımcılıkla mücadele kapsamında kadın erkek eşitliği. *Ege akademik bakış*, 7(2), 707-725. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/557119>.
- Aslan, T. (2008). İkinci meşrutiyet düşüncesinin cumhuriyet'e tesirleri. *Dumlupınar üniversitesi sosyal bilimler dergisi*, (21), 345-371. Erişim adresi: https://dergipark.org.tr/tr/pub/dpusbe/issue/4763/65453#article_cite.
- Aşkın, E. Ö., ve Aşkın, U. (2018). Çalışma yaşamında kadına yönelik mobbing: bankacılık sektöründe bir araştırma. *GÜSBED, Gümüşhane üniversitesi sosyal bilimler*

- enstitüsü elektronik dergisi*, 9(24), 255-282. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/gumus/issue/40078/430865>.
- Avacı, M. (2010). İslam öncesi türk devletlerinin sosyal hayatında kadının rolü. (yüksek lisans tezi). Marmara üniversitesi. Erişim adresi: <http://openaccess.marmara.edu.tr/handle/11424/22000>.
- Avacı, M. (2016). Osmanlı devleti'nde kadın hakları ve kadın hakları gelişimi için mücadele eden öncü kadınlar. TAED, *Atatürk üniversitesi Türkiyat araştırmaları enstitüsü dergisi*, 0(55), 225-254. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/ataunitaed/issue/45099/563636>.
- Ayata, A., ve Ergun, A. (1999). Atatürk ve türk kadını. *Erdem*, 11(31), 11-22. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/erdem/issue/44375/548790>.
- Aydın Tükeltürk, Ş., ve Şahin Perçin, N. (2008). Turizm sektöründe kadın çalışanların karşılaştıkları kariyer engelleri ve cam tavan sendromu: Cam tavanı kırmaya yönelik stratejiler. *Yönetim bilimleri dergisi*, 6(2), 113-128. Erişim adresi: <http://acikerisim.nevsehir.edu.tr/handle/20.500.11787/2802>.
- Aydın, B. O., ve Gürbüz, S. (2018). Türkiye'de kadınların karşılaştığı sorunlar ve köprü ağ analizi yöntemiyle incelenmesi. *Anemon muş alparslan üniversitesi sosyal bilimler dergisi*, 6(4), 579-586. doi:<http://dx.doi.org/10.18506/anemon.381770>.
- Aydın, H. (2015). Meşrutiyet'ten cumhuriyet'e türkiye'de kadın. *Current research in social sciences*, 1(3), 84-96. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/curesosc/issue/4356/59576>.
- Babila, M. H. (2016). Eski Mısır'da kadın. *Kahramanmaraş sütçü imam üniversitesi, sosyal bilimler dergisi*, 13(1), 129-144. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/ksusbd/issue/24104/255859>.
- Balkır, Z. G. (2012). Toplumsal cinsiyet ve toplumsal cinsiyet ayrımcılığı. Tübakkom 1.kadın avukatlar kurultayı aydın barosu kadın hukuku komisyonu(ed.), hukuka, dünyaya ve yaşama dair sözümüz var!(s.68-91) içinde. Ankara, Türkiye: Türkiye Barolar birliği yayınları.
- Balkır, Z. G. (2015). Cinsiyet ayrımcılığı temelinde iş yerinde cinsel taciz. *İstanbul aydın üniversitesi hukuk fakültesi dergisi*, 1(1), 12-47. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iauhfd/issue/40544/486520>.
- Bartlett, M.S. (1954). A note on the multiplying factors for various chi square approximations. *Journal of the Royal Statistical Society*, 16 (Series B),296-8.
- Başaran, M., ve Ateş, A. (2019). Kırsal kalkınmanın sağlanmasında kadın istihdamı: Afyonkarahisar Gazlıgöl termal turizm bölgesi araştırması. *Journal of yasar university*, 14(54), 87-95. doi: <https://doi.org/10.19168/jyasar.538967>.
- Berktaş, F. (2000). Din, kadınlar ve direnme. M. G. Sekmen(Ed.), Tek tanrılı dinler karşısında kadın (s.15-31) içinde. İstanbul, Türkiye: Metis yayınları.

- Bilge Zafer, A. (2013). Cumhuriyet ile birlikte değişen türk aile yapısı ve kadının durumu. *Uludağ üniversitesi fen-edebiyat fakültesi sosyal bilimler dergisi*, 14(1), 121-134. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sosbilder/issue/27476/288983>.
- Bingöl, O. (2014). Toplumsal cinsiyet olgusu ve Türkiye’de kadınlık [Özel Sayı]. *KMÜ sosyal ve ekonomik araştırmalar dergisi*, 16(1). doi: <https://doi.org/10.18493/kmusekad.36760>.
- Boyacıoğlu, E. Z., ve Elmas, Ç. (2020). “Turizm ve kadın” olgusunun bibliyometrik yaklaşım ile incelenmesi. *Seyahat ve otel işletmeciliği dergisi*, 17(1), 32-52. doi:10.24010/soid.598292.
- Bozok, D., ve Korkmaz, M. (2019). Profesyonel mutfakta kadının yeri ve sorunları. a. vatan (Ed.), *Turizmde kadın olmak* (s. 191-206) içinde. İstanbul, Türkiye: Değişim Yayınları.
- Budak, G., Doğan , H. Z., ve Harlak, H. (1991). Çalışan kadınların sorunları: Bir toplumsal değişme araştırması. *Aile toplum ve eğitim-kültür ve araştırma dergisi*, 1(1), 85-95. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/spcd/issue/21106/227305>.
- Bulut, S. (2013). Türkçülerin Penceresinden Osmanlı’da Kadın Meselesi ve Orta Asya Referansı. *Uluslararası tarih ve sosyal araştırmalar dergisi*(10), 313-336. Erişim adresi: http://www.tarihinpesinde.com/dergimiz/ekim2013/M10_14.pdf.
- Büyüköztürk, Ş. (2012). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Çelik Uğuz, S., ve 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.
- Çelik, A., ve Altıntaş, V. (2017). İş gören bulma ve seçiminde cinsiyet ayrımcılığının etkisi: İzmir’deki A grubu seyahat acentalarına yönelik bir araştırma. *Seyahat ve otel işletmeciliği dergisi*, 14(1), 90-107. doi: <https://doi.org/10.24010/soid.303718>.
- Çelik, M., ve Akar Şahingöz, S. (2018). İş yaşamında cinsiyet ayrımcılığı: Kadın aşçılar örneği. *Journal of tourism and gastronomy studies (JOTAGS)*, 6(3), 370-383. doi: 10.21325/jotags.2018.261.
- Çıkmaz, G. (2010). Kadın çalışanların işyerinde karşılaştıkları sorunlar ve çözüm önerileri: bir alan çalışması (yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kahramanmaraş sütçü imam üniversitesi, Kahramanmaraş.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). Mobbing (yıldırma) nedir? tanımı ve önemi ve duygusal linç mobbingin evreleri. S. Akbıyık (Ed.), *Mobbing iş yerinde duygusal saldırı ve mücadele yöntemleri* (s.12-53) içinde. İstanbul, Türkiye: Timaş yayınları.
- Dalkıranoğlu, T. (2006). Çalışma yaşamında kadın işgücü ve cinsiyet ayrımcılığı: Konaklama işletmelerinde bir uygulama. (yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Anadolu üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü, Eskişehir.

- Dalkıranoglu, T., ve Çetinel, F. G. (2008). Konaklama işletmelerinde kadın ve erkek yöneticilerin cinsiyet ayrımcılığına karşı tutumlarının karşılaştırılması. *Dumlupınar üniversitesi sosyal bilimler dergisi* (20), 277-297. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/dpusbe/issue/4762/65433>.
- Davras, G. M., ve Davras, Ö. (2015). Gastronomi ve mutfak sanatları bölümü öğrencilerinin turizm sektöründe cinsiyet ayrımcılığıyla ilgili düşünceleri. *Journal of tourism theory and research*, 1(2), 86-96. doi: <https://doi.org/10.24288/jttr.202826>.
- Dedeoğlu, S. (2000). Aile, kadın emeği ve toplumsal cinsiyet rolleri. *toplum ve bilim*, 0(86), 139-170. Erişim adresi: https://www.academia.edu/646029/Toplumsal_cinsiyet_rolleri_a%C3%A7%C4%B1s%C4%B1ndan_T%C3%BCrkiyede_aile_ve_kad%C4%B1n_eme%C4%9Fi.
- Demir, M. (2011). İş yaşamında ayrımcılık: turizm sektörü örneği. *Uluslararası insan bilimleri dergisi*, 8(1), 760-784. Erişim adresi: <https://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423936483.pdf>.
- Demirbilek, S. (2007). Cinsiyet ayrımcılığının sosyolojik açıdan incelenmesi. *Finans politik & ekonomik yorumlar*, 44(511), 12-26. Erişim adresi: http://www.ekonomikyorumlar.com.tr/files/articles/152820003974_1.pdf.
- Deniz, A., C. (2015). Çalışma yaşamında kariyer yönetimi kapsamında, kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığı(yüksek lisans tezi). Erişim adresi: <https://dspace.yasar.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/20.500.12742/6001/TEZ-0160.pdf?sequence=1>.
- Dinçer, F. İ., Akova, O., Ertuğral, S. M., ve Çifti, M. A. (2016). Türkiye’de turizm sektöründe kadın istihdamı: İmkânlar ve engeller. *Eurasian academy of sciences*, (1), 379-395. doi: <http://dx.doi.org/10.17740/eas.soc.2016.MSEMP-31>.
- Doğan, H., ve Aktan, V. (2018). Mutfakta kadının rolü ve yenilikçi yaklaşımına yönelik Muğla il merkezinde bir araştırma. *Journal of tourism and gastronomy studies (JOTAGS)*, 6(2), 60-73. doi: 10.21325/jotags.2018.202.
- Durmaz, Ş. (2016). İşgücü piyasasında kadınlar ve karşılaştıkları engeller. *Ahi Evran üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü dergisi (AEÜSBED)*, 2(3), 37-60. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/aeusbed/issue/26794/282028>.
- Ecevit, Y. (2011). Toplumsal cinsiyet sosyolojisine başlangıç. Y. Ecevit ve N. Karkıner (Ed.), *Toplumsal cinsiyet sosyolojisi* (s.2-29) içinde . Eskişehir: Anadolu Üniversitesi yayınları.
- Edwards, A.L. (1967). *Statisticsl Methods* (2nd edn).New York: Holt.
- Erikli, S. (2020). Çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet ayrımcılığının görünümü. *Hacettepe üniversitesi sosyal bilimler dergisi*, 2(1), 39-60. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/husbdergi/issue/52731/673563>.
- Eroğlu, F., ve İrdem, Ş. (2016). Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ve yönetim kademelerindeki yansımaları. *Pamukkale işletme ve bilişim yönetimi dergisi*, 3(2), 11-35. doi:10.5505/pibyd.2016.70288.

- Ersarı, G., İşcan, Ö. F., ve Naktiyok, A. (2016). Kadın ve erkek bakış açısıyla kadın çalışanların kariyer engelleri ve örgüt kültürü ilişkisi: Akademisyenler üzerinde bir araştırma. *IUJEAS*, 1(1), 171-200. Erişim adresi: <http://hdl.handle.net/20.500.11787/3709>.
- Ertaş, Ç. (2018). Otellerde çalışan erkeklerin kadınların çalışmasına karşı tutumu: Erilliğin etkisi. *İşletme araştırmaları dergisi*, 10(4), 625-645. doi: 10.20491/isarder.2018.540.
- George, D & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows step by step: A simple study guide and reference*, 17.0 update (10th ed.). Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Giddens, A. (2012). Cinsellik ve toplumsal cinsiyet. A. Giddens, ve C. Güzel (Ed.), *Sosyoloji* (s. 479-529) içinde. İstanbul, Türkiye: Kırmızı yayımları.
- Gnanadesikan, R. (1997). *Methods for statistical data analysis of multivariate observations* (Second edition). United States: John Wiley & Sons, Inc.
- Gorsuch, R. L. (1983). *Factor analysis*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Gökçimen, S. (2008). Ülkemizde kadınların siyasal hayata katılım mücadelesi. *Yasama dergisi*, 0(10), 5-59. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/yasamadergisi/issue/54538/743277>.
- Güder, S. (2019). *Türkiye'de çalışan kadın ve iş yaşam dengesi* (yüksek lisans tezi). ProQuest dissertations and theses veri tabanından erişildi. (UMI No. 28242024).
- Gül, H. (2009). İş sağlığında önemli bir psikososyal risk: Mobbing-psikolojik yıldırma. *TSK koruyucu hekimlik bülteni*, 8(6), 515-520. Erişim adresi: <https://app.trdizin.gov.tr/makale/T1RreU5UVTE>.
- Gül, H., Yalçınoğlu, N., ve Atlı, Z. C. (2014). Türkiye'de çalışma yaşamında kadının konumu ve sorunları. *TSK koruyucu hekimlik bülteni*, 13, 2, 169-176. doi:10.5455/pmb 1-1364365029.
- Güveyi, Ü. (2013). Memur disiplin hukukunda mobbing. *Gazi üniversitesi hukuk fakültesi dergisi*, 17(2), 1455-1481. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ahbvuhfd/issue/48109/608416>.
- Haymana, P. (2019). Toplumsal cinsiyet rollerinin kadınların iyilik hali (yüksek lisans tezi). Erişim adresi: <https://acikarsiv.aydin.edu.tr/xmlui/handle/11547/5295>.
- Hepşen, Ö. (2010). Tevrat, İncil ve Kuran-ı Kerim'de kadın bedeni (doktora tezi). Erişim adresi: <https://dspace.ankara.edu.tr/xmlui/handle/20.500.12575/30138>.
- Howitt, D, & Cramer D. (2011). *Introduction to SPSS statistics in psychology: For version 19 and earlier* (Fifth edition). London: Pearson Education Limited.
- İlgöz, S. (2016, Kasım). Kadın ve mobbing. *Emo kadın bülteni*, 4, 31-34. Erişim adresi: https://www.emo.org.tr/ekler/c8d69ecc9d5f0f7_ek.pdf?dergi=1070.

- İnce, Ş. (2016). Şeflerin savaşı: Profesyonel mutfaklarda erkek ve kadın şefler. *Hacettepe üniversitesi iletişim fakültesi kültürel çalışmalar dergisi (Moment dergi)*, 3(2), 409-435. doi: <https://doi.org/10.17572/mj2016.2.409435>.
- İştar, E. (2012). Gazetelerdeki iş ilanlarında ayrımcılık. *Akademik bakış dergisi*, 28, 1-13. Erişim adresi: <http://www.akademikbakis.org>.
- Kalaycı, Ş. 2006. SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. Ankara: Asil Yayıncılık.
- Karabıyık, İ. (2012). Türkiye'de çalışma hayatında kadın istihdamı. *Marmara üniversitesi İ.İ.B.F. dergisi*, 32(1), 231-260. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/muiibd/issue/495/4492>.
- Karakaya, H. (2018). Toplumsal cinsiyet algısı, din ve kadın. *Journal of analytic divinity*, 2(2), 36-62. doi: <https://doi.org/10.46595/jad.418134>.
- Karatepe, S., ve Arıbaş, N. N. (2017). İş hayatında kadın yöneticilere ilişkin cinsiyet ayrımcılığı: Türkiye için bir değerlendirme. *Yasama dergisi*, 0(31), 7-24. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/yasamadergisi/issue/54469/741405>.
- Kartal, M., ve Çoban, O. (2018). Emek piyasasında kadın çalışanlara yönelik cinsiyet ayrımcılığı: Kahramanmaraş tekstil sektörü örneği. *Selçuk Üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü dergisi*, (39), 67-81. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/susbed/issue/61821/924963>.
- Kaya, Ş. (2017). Turizmde kadın emeği. *Karatahta iş yazıları dergisi*, 0(9), 1-22. Erişim adresi: https://www.researchgate.net/publication/340101423_TURIZMDE_KADIN_EMEG_I_Sehriban_KAYA_KARATAHTA_Is_Yazilari_Dergisi_Sayi_9_Aralik_2017_s_1-22.
- Kehribar, A., Karabela, Ş. N., Yaşar, K. K., Okur, A., Derya, M., Özgür, C., ve Çankaya, F. (2017). Çalışma hayatında mobbing: nedenleri, bileşenleri ve ülkemizdeki hukuki durumu. *Bakırköy tıp dergisi*, 13(1). doi:10.5350/BTDMJB201713101.
- Keskin, E., ve Kızılırmak, İ. (2020). Mutfak departmanında çalışan kadınlar: Cinsiyet ayrımcılığı üzerine bir araştırma. *Uluslararası sosyal araştırmalar dergisi*, 13(69), 1210-1218. doi: <http://dx.doi.org/10.17719/jisr.2020.4034>.
- Kılıç, L. K. (2013). Başlangıçtan günümüze Türklerde kadın ve kadın eğitimi. *Düşünce dünyasında Türkiz siyaset ve kültür dergisi*, 4(20), s. 121-142. Erişim adresi: <https://www.tasav.org/media/k2/attachments/20.pdf#page=121>.
- Kirk, R. E. (2008). *Statistics an introduction(Fifth edition)*. United States:Thomson Higher Education
- Koçak, O., ve Hayran, N. (2011). Çalışma hayatında kadına yönelik taciz (mobbing): *Kocaeli-Körfez ilçesi örneği*. *Uluslararası 9.bilgi, ekonomi ve yönetim kongresi bildirileri*, 1109-1124. Saraybosna, Bosna Hersek.

- Konuk, B. (2014). Avrupa birliği hukukunda cinsiyet ayrımcılığına ilişkin temel kavramların değerlendirilmesi [Özel Sayı]. *Journal of yaşar university*, 8, 1725-1752. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/jyasar/issue/19146/203204>.
- Koray, M. (2011). Avrupa birliği ve Türkiye’de “cinsiyet” eşitliği politikaları. *Çalışma ve toplum dergisi*, 0(29), 13-53. Erişim adresi: <https://app.trdizin.gov.tr/makale/TVRJek9UWTRPQT09>.
- Koyuncu, C., ve Bakırtaş, İ. (2006). İşveren ve işletme profili aısından perakendeci işletmelerde cinsiyet ayrımcılığı. *Atatürk üniversitesi iktisadi ve idari bilimler dergisi*, 20(2), 255-272. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/atauniiibd/issue/2690/35382>.
- Lind, D. A. , Marchal W.G. & Wathen ,S. A. (2006). Basic statistics for business and economics (Fifth edition).United States: McGraw-Hill Companies.
- Mandaloğlu, M. (2013). İslamiyet’ten önce Türklerde aile hukuku. *Seluk üniversitesi Türkiyat araştırmaları dergisi*, 0(33), 133-159. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sutad/issue/22223/238580>.
- Mayatürk, E. (2006). Çalışma Yaşamında cinsiyete dayalı ayrımcılık ve bir uygulama (yüksek lisans tezi). Erişim adresi: http://acikerisim.deu.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/20.500.12397/11828/18949_9.pdf?sequence=1.
- Mutlu, S. Ö. (2014). 1923 Öncesi dönemde Türk kadını. *Aydınlanma 1923 dergisi*, 46(46), 57-66. Erişim adresi: <http://aydinlanma1923.com/index.php/AYD23/article/download/208/208>.
- Nalacı İviz, A. (2020). Turizm işletmelerinde cinsiyet ayrımcılığı ve kadın alışanlar: yöneticilerinin konuya ilişkin tutum ve uygulamaları. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü dergisi*, 0(50), 373-396. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/yyusbed/issue/59333/851816>.
- Önder, N. (2013). Türkiye’de kadın işgücünün görünümü. *Çalışma dünyası dergisi (ÇSGB)*, 1(1), 35-61. Erişim adresi: <https://web.b.ebscohost.com>
- Örücü, E., Kılı, R., ve Kılı, T. (2007). Cam tavan sendromu ve kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna yükselmelerindeki engeller: Balıkesir ili örneği. *Yönetim ve ekonomi dergisi*, 14(2), 117-135. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/pub/yonveek/issue/13687/165643>.
- Özan, M. B. (2009). Okul yöneticiliğinde cam tavan sendromunun yaşanmadığı bir ada örneği: Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti. *Elektronik sosyal bilimler dergisi*, 8(29), 15-33. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/esosder/issue/6143/82442>.
- Özdamar, K. 2004. Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi (Çok Değişkenli Analizler). Kaan Kitabevi, Eskişehir.
- Özdemir, G. (2009). Türk kadınının toplumsal konumunun gelişim süreci. *Sosyal bilimler metinleri*, 2009(1), 1-19. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/pub/sbm/issue/48005/610203>.

- Özdemir, H., Ö. (2018). *11. Ve 15. Yüzyıllar arasında Bizans İmparatorluğu'nda evlilik ve siyaset* (yüksek lisans tezi). Erişim adresi: https://acikbilim.yok.gov.tr/bitstream/handle/20.500.12812/551817/yokAcikBilim_10202869.pdf?sequence=-1&isAllowed=y.
- Özer, M., ve Biçerli, K. (2003). Türkiye'de kadın işgücünün panel veri analizi. *Anadolu üniversitesi sosyal bilimler dergisi*, 3(1), 55-86. Erişim adresi: <https://app.trdizin.gov.tr/makale/TWpVM056Yz0>.
- Özkan, G. S. ve Karaaslan, A. (2015). Kadın işçilerin terfi ettirilmelerinde etkili olan faktörler ve işgücü piyasalarında terfi ayrıcalığı. *Dumlupınar üniversitesi sosyal bilimler dergisi*, (24). Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/dpusbe/issue/4766/65522>.
- Özkan, G. S., ve Özkan, B. (2010). Kadın çalışanlara yönelik ücret ayrımcılığı ve kadın ücretlerinin belirleyicilerine yönelik bir araştırma. *Çalışma ve toplum*, 1(24), 91-104. Erişim adresi: <https://www.calismatoplum.org/Content/pdf/calisma-toplum-4669-c8bac314.pdf>.
- Öztürk, M. (2015). İslamiyet'ten önce Türklerde aile ve Kutadgu Bilig'de Türk ailesi. M. Öztürk, Ş. Batmaz, & E. Yoska, (Ed). Prof. Dr. Abdulkadir Yuvalı Armağanı, 2, 899–913. Erişim adresi: <https://akademiye.org/tr/wp-content/uploads/2021/01/KUTADGU-BILIGDE-TURK-AILESİ.pdf>.
- Palaz, S. (2003). “Türkiye’de cinsiyet ayrımcılığı analizinde neoklasik yaklaşıma kurumcu yaklaşım: eşitliği sağlayıcı politika önerileri”. *Balıkesir üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü dergisi*, 6(9), 87-109. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/baunsobed/issue/50347/652079>.
- Palaz, S., Özkan, S., Sarı, N., Göze, F., Şahin, N., ve Akkurt, Ö. (2008). İş yerinde psikolojik taciz (mobbing) davranışları üzerine bir araştırma: Bandırma örneği. “*İş, güç” endüstri ilişkileri ve insan kaynakları dergisi*, 10(4), 41-58. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/pub/iscuc/issue/25499/268888>.
- Parlaktuna, İ. (2010). Türkiye’de cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığın analizi. *Ege akademik bakış dergisi*, 10(4), 1217-1230. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/eab/issue/39882/473315>.
- Peker, R. (2017). Türk devlet geleneğinde kadının konumu. *Bilge uluslararası sosyal araştırmalar dergisi*, 1(2), 157-164. Erişim adresi: <http://dergipark.gov.tr/busad>.
- Saygın, I. (1998). Atatürk, Cumhuriyet ve kadın hakları. *Erdem*, 11(32), 545-558. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/pub/erdem/issue/44373/548823>.
- Sharma, S. (1996). *Applied Multivariate Techniques*, John Wiley & Sons Inc; 116, New York.
- Tabachnick, B.G. and Fidell, L.S. (1996). *Using multivariate statistics*. New York: Harper Collins College
- Tabachnick, B.G. and Fidell, L.S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th edn). Boston: Pearson Education.

- Tavşancıl, E. (2014). Tutumların Ölçülmesi ve Spss İle Veri Analizi (5. Baskı). Ankara; Nobel Yayınevi.
- Tekin, S. (2010). Osmanlı'da kadın ve kadın hapishaneleri. *Tarih araştırmaları dergisi*, 29(47), 83-102. doi: https://doi.org/10.1501/Tarar_0000000457.
- Tellioglu, İ. (2016). İslam öncesi türk toplumunda kadının konumu üzerine. *A. Ü. Türkiyat araştırmaları enstitüsü dergisi [TAED]*, 0(55), 209-224. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ataunitaed/issue/45099/563635>.
- Terzioğlu, F. ve Taşkın, L. (2008). Kadının toplumsal cinsiyet rolünün liderlik davranışlarına ve hemşirelik mesleğine yansımaları. *Cumhuriyet üniversitesi hemşirelik yüksekokulu dergisi*, 12(2), 62-67. Erişim adresi: <http://eskidergi.cumhuriyet.edu.tr/makale/2100.pdf>.
- Thurstone, L.L. (1947). *Multiple factor analysis*. Chicago: University of Chicago Press.
- Tınaz, P. (2006). İş yerinde psikolojik taciz (mobbing). *Çalışma ve toplum dergisi*, 11(4), 13-28. Erişim adresi: <https://www.calismatoplum.org/Content/pdf/calisma-toplum-1190-fbd54f90.pdf>.
- Topoğlu, S. (2007). Kadın istihdamında fırsat eşitsizliği toplumsal dışlanmışlık; Türkiye-AB karşılaştırması (yüksek lisans tezi). Erişim adresi: <http://nek.istanbul.edu.tr:4444/ekos/TEZ/43306.pdf>.
- Tuncer, I. (2011). Turizmin cinsiyeti ya da kadın gölgesinde turizm. *Gümüşhane üniversitesi iletişim fakültesi elektronik dergisi*, 1(2), 140-164. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/e-gifder/issue/7473/98409>.
- Tuskan, A. A. (2012). Toplumsal cinsiyet toplumda kadına biçilen roller ve çözümleri. *Türkiye barolar birliği dergisi*, 25(99), 445-449. Erişim adresi: http://portal.ubap.org.tr/App_Themes/Dergi/2012-99-1179.pdf.
- Tutar, H. (2004). İşyerinde psikolojik şiddet sarmalı: nedenleri ve sonuçları. *Yönetim bilimleri dergisi*, 2(2), 102-128. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/comuybd/issue/4119/54192>.
- Türkiye İstatistik Kurumu, (2019), İstatistiklerle kadın, Erişim adresi: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2020-37221>, Y.T. 06.03.2020.
- Türkiye İstatistik Kurumu, (2020), İstatistiklerle kadın, Erişim adresi: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2020-37221>, Y.T. 05.03.2021.
- Uca, S. (2019). Turizm endüstrilerinde mobbing ve kadın. A. Vatan (Ed.), Turizmde kadın olmak (s.85-100) içinde. İstanbul: Değişim yayınları.
- Uğuz, S. Ç., ve Topbaş, F. (2014). Toplumsal cinsiyet ve kadın emeği: Turizm sektöründe betimsel bir yaklaşım. *Akademik sosyal araştırmalar dergisi*, 2(7), 487-509. Erişim adresi: https://www.researchgate.net/profile/Sabriye-Celik-Uguz/publication/308401692_TOPLUMSAL_CINSIYET_ve_KADIN_EMEGI_TU

[RIZM SEKTORUNE BETİMSEL BİR YAKLASIM/links/57e2d47a08ae0e3158a6b794/TOPLUMSAL-CINSIYET-ve-KADIN-EMEGI-TURIZM-SEKTOeRUeNE-BETİMSEL-BİR-YAKLASIM.pdf.](https://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=214fdee2-0b8a-4ea1-8854-a834c298cecd%40sdc-v-sessmgr03)

- Ünal, S. (2014). Türk kadınının seçme ve seçilme hakkını kazanması ve basın. *Turkish studies - international periodical for the languages, literature and history of Turkish or turkic*, 9(7), 525-559. Erişim adresi: <https://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=214fdee2-0b8a-4ea1-8854-a834c298cecd%40sdc-v-sessmgr03>.
- Ürem Çetinel, M., ve Tekin, D. (2019). Türk hukukunda kadın. A. Vatan (Ed.), Turizmde kadın olmak (s. 29-63) içinde. İstanbul, Türkiye: Değişim yayınları.
- Vargel Pehlivan, P. (2017). Toplumsal cinsiyet bağlamında kuramsal yaklaşımlar: Bir literatür taraması. *İstanbul ticaret üniversitesi sosyal bilimler dergisi*, 16(31), 497-521. Erişim adresi: <https://www.proquest.com/openview/5d587e7ab86878c17418f90f4d5ffe0b/1?cbl=2042291&pq-origsite=gscholar>.
- Wilcox, R. R.(2012b). Modern statistics for the social and behavioral sciences: A practical introduction. United States: Chapman & Hall/CRC Press.
- Yazıcıoğlu, Y., ve Erdoğan, S. (2004). SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri. Ankara: Detay yayıncılık.
- Yılmaz, A. (2010). Osmanlı'dan Cumhuriyet'e: Kadın kimliğinin biçimlendirilmesi. *Çağdaş Türkiye tarihi araştırmaları dergisi*, 9(20), 191-212. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ctad/issue/25241/266898>.
- Yılmaz, S. (2019). *Kadınların iş hayatında karşılaştıkları cam tavan sendromu üzerine bir araştırma* (yüksek lisans tezi). Erişim adresi: <https://openaccess.izu.edu.tr/xmlui/handle/20.500.12436/1380>.
- Yüksel, B. (2016). *Çalışma hayatında kadın çalışanların karşılaştıkları sorunlar: Cinsiyet ayrımcılığına ilişkin bir araştırma* (yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Cumhuriyet üniversitesi, Sivas.
- Zapf, D. (1999). 'Organizational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work.'. *International journal of manpower*, 20(1/2), 70-85. Erişim adresi: <https://www.ingentaconnect.com/content/mcb/016/1999/00000020/f0020001/art00007>.
- Zeytinoğlu, E. (2010). Ayrımcılık yaşağına genel bir bakış. *İstanbul ticaret üniversitesi sosyal bilimler dergisi*, 9(18), 115-134. Erişim adresi: <http://acikerisim.ticaret.edu.tr/xmlui/handle/11467/485>.

EKLER

EK.1. Veri Toplama Aracı

MUTFAK ÇALIŞANI KADINLARA YÖNELİK ÖN YARGILAR VE CİNSİYET AYRIMCILIĞI ANKET FORMU

Değerli Katılımcı,

Bu anket formu, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Gastronomi Yüksek Lisans Programı bünyesinde hazırlanan “Mutfak Çalışanı Kadınlara Yönelik Ön Yargılar ve Cinsiyet Ayrımcılığı” konulu tez çalışması kapsamında kullanılacaktır. Ankette yer alan ifadelerin hiçbirinin boş bırakılmadan, objektif şekilde cevaplandırılması araştırmanın bilimselliği ve geçerliliği açısından önem arz etmektedir. Anket içeriğinde kişisel ve tanımlayıcı herhangi bir ifadeye yer verilmemiştir. Anket kapsamında verilen cevaplar, yalnızca araştırma kapsamında ve genel sonuçlara ulaşmak amacıyla kullanılacak, üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır. Çalışmamıza verdiğiniz katkıdan dolayı şimdiden teşekkür ederiz.

Didem KAKŞA
Prof. Dr. Aslı ALBAYRAK

- Yaşınız** () ≤ 20 () 21-30 () 31-40 () 41-50 () ≥ 51
- Medeni Durumunuz** () Bekâr () Evli
- Göreviniz** () Baş Aşçı () Aşçı () Aşçı Yardımcısı
() Soğuk Mutfak Şefi () Soğuk Mutfak Çalışanı () Pastane şefi
() Pastacı () Diğer (Açıklayınız).....
- Öğrenim Durumunuz** () İlköğrenim () Ortaöğrenim
() Lisans () Ön Lisans () Lisansüstü
- Eğitim Alınan Alan** () Turizm Meslek Lisesi () Aşçılık
() Gastronomi () Beslenme () Diğer (Açıklayınız).....
- Meslekte Çalışılan Süre** () 1 yıl ve daha az () 2-4 yıl ()
5-7 yıl () 8-10 yıl () 10 yıl ve daha fazla
- Çalışılan İşletme Türü** () Cafe () 1. Sınıf Restoran () 2. Sınıf Restoran
() Özellikli Restoran () Etnik Restoran
() Diğer (Açıklayınız).....

8. Mutfakta çalıştığınız süre içinde cinsiyetiniz dolayısıyla ayrımcılığa uğradığınızı hiç düşündünüz mü? () Evet () Hayır

9. Mutfakta çalıştığınız süre içinde cinsiyetiniz dolayısıyla size ön yargılı davranıldığını hiç düşündünüz mü? () Evet () Hayır

(8. ve 9. soruya Hayır yanıtını veren katılımcılar Anketi burada sonlandırarak diğer sorulara yanıt vermemelidir. 10. Sorudan sonrası 8. ve 9. Soruya Evet yanıtı verenler tarafından cevaplandırılacaktır).

10. Cinsiyetiniz dolayısıyla çalıştığınız mutfaklarda karşılaştığınız ön yargılar nelerdir? (Birden fazla şık işaretlenebilir).

- () Aşçılığın erkek işi olduğu düşüncesi
() Kadın aşçıların hisleri ile hareket ettikleri düşüncesi
() Kadın aşçıların riske girmekten çekindikleri düşüncesi
() Kadın aşçıların yeteneklerine güvenilmemesi
() Kadın aşçıların zor görevlerde başarısız olacağı düşüncesi
() Kadın aşçıların erkekler kadar otoriter olmadığı düşüncesi
() Diğer (Açıklayınız)

11. Aşağıda yer alan sorunlarla karşılaşma sıklığınız nedir?

1= Çok sıklıkla 2= Sıklıkla 3= Bazen 4= Nadiren 5= Hiç

İFADELER	1	2	3	4	5
Bağırılmaya veya azarlanmaya maruz kalma					
Üstesinden gelemeyeceğim kadar iş yükü altında bırakılma					
Yaptığım işin gereğinden fazla denetlenmesi					
Sorumluluklarımın kaldırılması; daha önemsiz, mutsuz edici görevlerle değiştirilmesi					
Kadınların fiziksel olarak mutfakta çalışmak için uygun olmadığının düşünülmesi					
Yasal haklarıma yönelik talepte bulunmamam için baskı yapılması					
Yetiştirilmesi veya yapılması çok zor işlerin verilmesi					
Hatalarımın tekrar tekrar hatırlatılması					
İşyerinde görüş ve düşüncelerimin dikkate alınmaması					
İşyerinde göz ardı edilme, dışlanma, umursanmama					
İşyerinde yokmuşum gibi davranılması					
İşyerinde düşmanca davranılması					
İşyerinde fazla mesai yapmamın istenmesi					
İş yerinde çocuğumun hastalığı gibi ailevi önemli durumlarda izin verilmemesi					

Ev işleri dolayısıyla mutfakta işlerimi aksattığının düşünülmesi					
Kadın olmam gereği karar almada duygusal davrandığının düşünülmesi					
Kadın olmam nedeniyle erkekler kadar iyi/rahat iletişim kuramadığının düşünülmesi					
Kadınların erkeklere göre mutfakta daha fazla kaza yaptığının düşünülmesi					
Kadınların erkeklere göre daha sakar olduğunun düşünülmesi					
Profesyonel mutfaklarda çalışan kadınların erkeklere oranla daha fazla hasta olduğunun düşünülmesi					
Yönetimin erkek egemen olması					
Çalışma saatlerinin esnek olmaması					
İşyerinde olabilecek krizleri yönetemeyeceğimin düşünülmesi					
İşyerinde yeterince eğitim ve kurs programlarının olmaması					
Kadın çalışanların, yeteneklerine göre daha düşük konumlarda çalıştırılmaları					
Ücret düzeyinin erkek çalışanlara oranla daha düşük olması					
İşyerinde uygunsuz davranışlarla karşılaşma (sözlü ya da fiziksel taciz vs.)					
İş tecrübemin şu anda yapılan göreve uygun olmadığı düşünülmesi					
İşe almada öncelikle erkeklerin tercih edilmesi					
Terfi ve atamalarda öncelikle erkeklerin tercih edilmesi					
Hizmet içi eğitimden yararlanmada öncelikle erkeklerin tercih edilmesi					
Erkeklerin ücret ve çeşitli ödemelerinin kadınlardan daha yüksek olması					
Kadınlara erkeklere oranla daha çok mobbing yapılması					

EK.2. Etik Kurul Onay Formu



T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
Etik Kurul Başkanlığı

ETİK KURUL KARAR ÖRNEĞİ

TOPLANTI TARİHİ: 25.02.2021
TOPLANTI SAYISI: 2021-06

KARAR NO:2021-06-10: Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Gastronomi Tezli Yüksek Lisans Programı 190624040 numaralı Didem KAKŞA' nın " Mutfak Çalışanı Kadınlara Yönelik Ön Yargılar Ve Cinsiyet Ayrımcılığı " konulu çalışması hakkında yapacağı anket sorularının, etik kurallara uygun olup olmadığını tespit etmek üzere, İGÜ Etik Kurulumuzun 22.01.2021 tarih ve 2021-01 sayılı toplantısında, İGÜ Etik Kurul Yönergesinin 12(1) maddesine göre değerlendirme yapmak üzere görevlendirilen öğretim elemanlarının raporları incelenmiş olup, ilgili çalışmada yer alan bilimsel araştırmanın etik kurallara uygun olduğuna oy çokluğu ile karar verildi.

Cihangir Mah. Şehit Jandarma Komando Er Hakan Öner Sok. No:1 Avcılar / İSTANBUL
Tel: (0212) 422 74 01 – 422 70 00 Faks: (0212) 422 74 01
www.gelisim.edu.tr bilgi@gelisim.edu.tr

ÖZGEÇMİŞ

EK.3. Özgeçmiş

Didem KAKŞA

EĞİTİM:

İstanbul Gelişim Üniversitesi Tezli Yüksek Lisans Gastronomi	Eylül 2019-Aralık 2021(beklenen)
İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisans/Çift Ana Dal Beslenme ve Diyetetik	Eylül 2016-Temmuz 2020
İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisans Gastronomi	Eylül 2015- Temmuz 2019
Mehmet İhsan Mermerci Turizm ve Otelcilik Lisesi Mutfak Bölümü	Eylül 2011- Nisan 2015

DENEYİM:

BUDA Pastry and Bakery Pastacı	Ağustos 2020- Aralık 2020
Date Patisserie Stajyer Pastacı	Ağustos 2019- Eylül 2019
B Blok Restoran Stajyer	Haziran 2018- Temmuz 2018
Migros A.Ş Kasiyer	Nisan 2016- Haziran 2016
Best Western The President Hotel Pastane Stajyeri	Haziran 2014- Eylül 2014
BTA Catering Havaalanı Green Port Restoran Stajyer	Haziran 2013- Eylül 2013

SERTİFİKALAR VE BAŞARILAR:

Usta Öğretici Belgesi	2021
-----------------------	------

Güngören Mesleki Eğitim Merkezi

Uluslararası İstanbul Gastronomi Festivali 2017
Dekoratif Kutlama Pastası Bronz Madalya

Uluslararası İstanbul Gastronomi Festivali 2014
Liseler arası Modern Türk Mutfağı Takım Çalışması Bronz
Madalya

Portekiz Çikolata Festivali 2014
Merit Madalya

REFERANSLAR:

RadissonBlu
Chef de Partie
Aslıhan Mete

BUDA Pastry and Bakery
Chef and Owner
Büşra Ateş