



Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi

2023, 6(12): 1617-1634.

DOI: [10.26677/TR1010.2023.1335](https://doi.org/10.26677/TR1010.2023.1335)

ISSN: 2667-422X Dergi web sayfası: www.sobibder.org



ARAŞTIRMA MAKALESİ

Mutfakta Kadınlara Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı Var Mıdır? Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümünde Okuyan Kadın Öğrenciler Üzerine Bir Araştırma

Doç. Dr. Serdar EREN, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Kütahya, e-posta: serdar.eren@dpu.edu.tr

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9733-2308>

Esin GÜLEÇ, Yüksek Lisans Öğrencisi, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Kütahya, e-posta: ersin.gulec@ogr.dpu.edu.tr

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-7964-6620>

Öz

Son yıllarda birçok sektörde olduğu gibi, yoğun kuvvet gerektiren ve erkeklerin egemen olduğu iş kollarında kadın çalışanların sayısının artmaya başladığı gözlemlenmektedir. Bu durum kadın ve erkek çalışanlar arasında belirgin farkların yönetilmesi sürecini beraberinde getirmektedir. Söz konusu süreçlerde yönetilmesi gereken sorunlardan bir tanesi cinsiyete yönelik ayrımcılık olarak ortaya çıkmaktadır. Bu açıdan ayrımcılığın boyutlarını sektörel açıdan araştırmak gerekliliği doğmaktadır. Çalışmanın amacı, üniversite okuyan genç kadın aşçıların staj ve iş dönemlerinde edindikleri ayrımcılık veya cinsiyetçi yaklaşım deneyimlerinin varlığını ve boyutlarını araştırmaktır. Bu amacı gerçekleştirmek üzere olgu bilim deseniyle kurgulanan araştırmada altı kadın öğrenciden elde edilmiş olan veriler analize tabi tutulmuştur. Araştırmanın bulguları genç kadın aşçıların cinsiyetçi ayrımcılığa yönelik durumlara maruz kaldıklarını ortaya koymaktadır. Çalışmanın sonucunda cinsiyetçi ayrımcılığın önlenmesine dair akademik ve sektöre yönelik öneriler geliştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Cinsiyet Ayrımcılığı, Kadın, Mutfak, Deneyim.

Makale Gönderme Tarihi: 20.10.2023

Makale Kabul Tarihi: 03.12.2023

Önerilen Atıf:

Eren, S. ve Güleç, E. (2023). Mutfakta Kadınlara Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı Var Mıdır? Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümünde Okuyan Kadın Öğrenciler Üzerine Bir Araştırma, *Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(12): 1617-1634.



**Journal of Social, Humanities and
Administrative Sciences**

2023, 6(12): 1617-1634. DOI:[10.26677/TR1010.2023.1335](https://doi.org/10.26677/TR1010.2023.1335)

ISSN: 2667-422X Dergi web sayfası: www.sobibder.org



RESEARCH PAPER

**Is There Gender Discrimination Against Women in The Kitchen? A Research On
Women Students Studying in The Department of Gastronomy and Culinary Arts**

Associate Prof. Dr. Serdar EREN, Kütahya Dumlupınar University, Faculty of Applied Sciences,
Kütahya, e-mail: serdar.eren@dpu.edu.tr

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9733-2308>

Esin GÜLEÇ, MSc. Student, Kütahya Dumlupınar University, Institute of Graduate Programs,
Kütahya, e-mail: ersin.gulec@ogr.dpu.edu.tr

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-7964-6620>

Abstract

In recent years, as in many sectors, it has been observed that the number of female employees has started to increase in business lines that require intense strength and are dominated by men. This situation brings about the process of managing significant differences between male and female employees. One of the problems that need to be managed in these processes is gender discrimination. In this respect, it becomes necessary to investigate the dimensions of discrimination on a sectoral basis. The purpose of this study is to investigate the existence and extent of gender discrimination experiences of young female chefs studying at university during their internship and work periods. In order to achieve this aim, the data obtained from six female students were subjected to content analysis in the research designed in a phenomenological pattern. The findings of the research reveal that young female chefs are exposed to situations of gender discrimination. As a result of the study, academic and industry recommendations were developed to prevent sexist discrimination.

Keywords: Gender Discrimination, Women, Culinary, Experience.

Received: 20.10.2023

Accepted: 03.12.2023

Suggested Citation:

Eren, S. and Güleç, E. (2023). Is There Gender Discrimination Against Women in The Kitchen? A Research On Women Students Studying in The Department of Gastronomy and Culinary Arts, *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 6(12): 1617-1634.

GİRİŞ

Geçmişte kadınlar hakkındaki bazı genel geçer kanılar, kadının iş hayatında ikinci plana atılmasına sebep olmuş, talep ettikleri pozisyonlarda yer bulamamasına neden olmuştur. Günümüzde kadınların iş gücüne katılım oranının geçmişe nazaran arttığı görülmektedir. Değişen algılar kadınların iş hayatında daha aktif rol oynamalarına olanak sağlamaktadır. İş hayatındaki temel dayanak eğitim düzeyindeki artış ve toplumun cinsiyet kimliğine yüklediği anlamlardaki farklılıklar ile değişmektedir.

Kadınların son yıllarda iş gücüne katılımının arttığı iş alanlarının başında yiyecek içecek sektörü bulunmaktadır. Birçok sektörde olduğu gibi profesyonel mutfaklarda uzun yıllar ataerkil bir düzen sürdürülmüş olduğundan dolayı kadınların yer edinme konusunda güçlük çekebildiği, ötekileştirme ve cinsiyetçi yaklaşımlara maruz kalabildiği söylenebilir. Kadınların maruz kaldığı bu tür sorunların temelinde toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ve önyargılar bulunmaktadır. Söz konusu sorunların kadınların iş yaşamını ilk kez deneyimledikleri üniversite dönemindeki stajlar ve yaz çalışmaları ile başladığı ve bu durumun hayat boyu devam ettiği konusunda birçok görüş ortaya atılmıştır. Üniversite öğrencisi olan kadınların bu sorunlarının kaynağını mesleğe ilk adım attıkları dönemde araştırmak konu ile ilgili yapılan çalışmalara katkı sağlayacaktır.

Alan yazın incelendiğinde kadın çalışanların istihdam edilmesindeki faktörler (Arslan ve Pekerşen, 2019; Başterzi, 2015; Tunca, 2021), iş hayatında ayrımcılığın iş performansı üzerine etkileri (Davras ve Davras, 2015) toplumun cinsiyete dayalı iş bölümü ve işin cinsiyet için uygunluğu (Urhan, 2015), kadınların turizm sektöründeki çalışma hayatında yaşadıkları zorluklara dair yaklaşımlar (Demir, 2011; İnce ve Kendir, 2016), aşçılık mesleği üzerine olan yaklaşım ve algılar (Kabil,2022; Öz, 2019), profesyonel mutfaklarda kadın ve erkek kimliği (Hallows, 2010; İnce, 2016), Kadınların profesyonel ve endüstriyel mutfaklardaki konumu (Demir, 2011; Platzer, 2011) gibi çalışmalar bulunduğu ortaya çıkmıştır. Ancak bu çalışmaların genelinde örneklem olarak seçilen kadınların iş yaşamlarının belirli bir evresini geçirdiklerinden bahisle meslek hayatlarına ilk başlangıçtaki duygu ve düşüncelerinin analiz edilmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Bu çalışmanın amacı, üniversite okuyan genç kadın aşçıların staj ve iş dönemlerinde edindikleri ayrımcılık veya cinsiyetçi yaklaşım deneyimlerinin varlığını ve boyutlarını araştırmaktır. Erken kariyer dönemindeki kadın aşçıların deneyimlerinin kariyer planlamaları üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir. Çalışma bu alanda çalışma yapacak akademisyenlere, sektör profesyonellerine ve aşçılık mesleğini tercih edecek olan tüm bireylere faydalı olacağı düşüncesiyle hazırlanmıştır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Toplumsal Cinsiyet Kavramı ve Roller

Cinsiyet kavramı anatomik olarak kadın ve erkek olmayı tanımlarken (Özkazanç, 2010), toplumsal cinsiyet kavramı bir toplumun veya kültürün cinsiyete yüklediği anlamı açıklamaktadır (Saraç, 2013). Feminist kuramcılara göre toplumsal cinsiyet kavramının temeli kültürel ve cinsiyetin kültürel bir yorumu olarak bu kavram ortaya çıkmaktadır (Butler, 2008). Kısaca toplumsal cinsiyet kavramı kültürel bir yapıyı ifade eder, toplumsal ve kültürel olarak farklılıklar gösterebilmektedir.

Toplumsal cinsiyet rolleri ise toplumun cinsiyetten beklentilerini ifade etmektedir. Bu konuyla ilgilenen sosyologlar yaş ve cinsiyet rollerini birlikte ele almışlardır ve bu yaklaşım toplumlarca yapılan en eski ayrımlardan biridir. Biyolojik işlev olarak kadınları erkeklerden ayıran temel faktör doğurganlıklarıdır ve bu işlev zamanla ayrıma ve davranışlarına etki etmeye başlamıştır

(Freedman ve Sears, 1989). Bu etkinin görünümü olan rollerde ise bireyin cinsiyeti ve yaşı önemli bir faktördür. Roller öğrenmeyi esas alır, cinsiyet rolü bireyce öğrenilir, toplumsallaşır ve içselleştirilir. Bu öğrenme iki mekanizma ile gerçekleşmektedir (Vatandaş, 2007). İlki çocukların cinsiyetlerine uygun davranışları aile ve yaşadığı toplum sayesinde pekiştirilir, ikincisi ise uygun olmayan davranışları sebebiyle cezalandırılabilirlerdir.

Toplumun kültürel olarak erkek ve kadından hayatının farklı dönemlerinde beklentileri vardır (Vatandaş, 2020). Dedeoğlu'na göre (2000) kadın ve erkek üzerine toplumsal olarak sorumluluklar kurgulanmakta ve bu kurgu bebeklikten bir birey olma yolcuğu boyunca devam etmektedir. Her iki cinsiyet için de toplumsal yapıda nasıl düşünüp davranmaları gerektiğine dair bir inşa söz konusudur (Zeybekoğlu, 2009). Cinsiyet ve sorumlulukların farklılaştığı nokta ise kadının daha özel bir alanla sınırlandırılmasının yanında erkeğin kamusal alanda daha görünür olmasıdır.

Cinsiyet rolleri yaygın ve köklü inançlar ile desteklenmektedir (Çelik, 2016). Bu roller çocuk yaştan nasıl davranmaları gerektiğine yön verir. Örneğin kız çocuklarından daha uslu-oturlu olmaları beklenirken erkek çocuklarından daha aktif ve baskın karakterli olmaları beklenir. Bu beklentiler yaş ile birlikte şekillenir ve değişim halindedir. Bireylerin cinsiyet temelli davranışları toplumun kurgusu dahilindedir. Toplumsal rollerin her iki cinsiyetten de farklı beklentileri vardır; erkek olabilmek adına dini ritüellere katılmak, askeri eğitim, ekonomik olarak belirli bir düzeye sahip olmak ve statü vb. (Şenol ve Çalar, 2018). Kadın olmak ise aile olgusuyla bağdaştırılmış, batı ve doğu uygarlıklarındaki namus kavramının ilk amacı kadın cinselliğini baskılamak olmuştur. Çünkü ataerkil düzenin varlığını sürdürürebilmek adına kadının öncelikle anne ve eş olması beklenmektedir. Bu bağlamda kadın sadık, şefkatli, iyi bir eş ve anne aynı zamanda iyi bir ev yöneticisi olmalıdır (Bingöl, 2014).

Cinsiyet rollerinin getirdiği bu sorumlulukların yerine getirilmesi gerekir böylece evin sorumluluğu kadına yüklenirken erkeğin maddi kazanç elde etmesi, statü sahibi olması gerekmektedir (Urhan, 2015).

Cinsiyetçilik ve Mutfakta Cinsiyet Ayrımcılığı

Ayrımcılık genel olarak belirli farklılıklara yönelik olmaktadır. Bu farklılıklar kişisel olmasının yanı sıra bir toplumu hedef alan (din, yönelim, politik düşünce vb.) kişi iradesi dışındaki farklılıklara (ırk, cinsiyet vb.) yönelik de olabilmektedir (Ataöv, 1996). Cinsiyetçilik kavramını ayrımcılık türlerinden biri olarak ve ayrımcılığın cinsiyet kaynaklı olması şeklinde yorumlamak mümkündür. Türk Dil Kurumuna (2015) göre cinsiyetçilik belli bir cinsiyete yönelik yapılan ayrımcı davranış ve tutumlardır. Ayrımcılığın sebebi her ne olursa olsun ayrımcılığa uğrayan kişi tarafından maddi ve manevi olarak yıkıcıdır. Kakşa'ya (2022) göre ise bireyin bir grup veya cinsiyete ait olmasına ısrarla vurgulanması, kişinin yapmakta olduğu herhangi bir işin niteliğiyle hiçbir ilgisi olmadığı gibi, ayrımcılığa uğramasını haklı çıkaracak bir durum da yaratmamaktadır.

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafınca kabul edilip kadınlar için uluslararası haklar bildirgesi olarak tanımlanan CEDAW (Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi Beyannamesi) 1985 yılı itibarıyla Türkiye tarafından da kabul edilmiştir. Bu sözleşme kadınlara kanun önünde erkeklerle eşit hakları tanımayı, kadınlara yönelik ayrımcılığın tanımlanmasını, taraf devletlerin kadınlara yönelik yapılan ayrımcılığı önleme ve ortadan kaldırmasına dair yasal düzenleme ve yaptırım uygulama görevini vermiştir. Aynı zamanda bu sözleşmenin cinsiyetçilik ile mücadelenin öncülüğünü yaptığını da söylemek mümkündür.

Winn'e (2004) göre kadın istihdamının önündeki duran başlıca sebepler arasında mentörlük eksikliği, yönetim konusunda deneyim eksikliği ve toplumsal cinsiyet rolü faktörüdür. Profesyonel mutfaklar ağırlıklı olarak erkek egemen olmaya devam etmektedir. Aynı zamanda Haddaji, Albors-Garrigós, ve García-Segovia (2017) göre mutfaktaki çalışma ortamı sözel veya fiziksel şiddete meyilli hegemonik erkek davranışları içerebilmektedir. Ancak Bireylerin eğitim seviyesi arttıkça davranışlarında bir tutarlılık oluşmaya başladığı saptanmıştır (Uzun Güripek ve Güripek, 2022). Bu koşullar mutfağın sorunsuz işlenmesini veya yeni gelen çalışanların gelişimini tetiklemeyen etmenlerdir (Oğan, Oğan, ve Kamacı, 2016). Profesyonel mutfaklardaki hegemonik yapının temeli 14. ve 15. Yüzyıllardaki askeri tarihe dayanmaktadır (Mann, 2020). Platzer'e (2011) göre savaş zamanlarında ordu çalışanlarından yemek yapmaları beklenmekteydi bu durum mutfaktaki alt üst ilişkisini ve disiplinin sürdürülmesini sağlamıştır. Bu sebeple profesyonel mutfaklarda çalışan erkeklerin tutumlarını açıklamakta yardımcı olmaktadır.

Cinsiyet Ayrımcılığına Yönelik Çalışmalar

Dünya turizm örgütünün 2019 raporuna göre kadın çalışanların turizmdeki ortalama payı yüzde 54'ü bulmaktadır (Koç ve Uşaklı, 2022). Turizm sektöründeki kadın çalışanların meslekteki tecrübe ve yaşadıkları zorluklar bilimsel çalışmalarda gittikçe daha da ilgi görmeye başlamış ve farkındalık artmıştır. Tarih boyunca kadınların her ne konumda olursa olsun cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldığı bilinmektedir (Haddaji vd., 2017). İş hayatında kadınlara uygulanan standartlar uzun süredir yıkılmaya çalışılan bir tabudur bunun sebebi geleneksel cinsiyet rolü ve ataerkil toplum düzenidir (Albayrak, 2021). Önyargıların olduğu iş hayatında kadın olarak var olmak oldukça zordur. Önyargılar sadece kadınlarla sınırlı kalmayıp ırk, yaş, dış görünüş, cinsel yönelim gibi farklılıklarda da görülmektedir. Bu farklılıklar ile ayrıştırılan kişiler genelde daha alt statülerde, kötü şartlarda ve daha düşük maaşlarla çalışmak zorunda kalabilmektedir (Öner, 2015).

Üniversite öğrencileri için sektörde yer almanın ilk adımı ve sektörü tanımak adına staj dönemi önemli bir adımdır (Cizrelioğulları ve Altun, 2019). Öğrencilerin staj döneminde kazandığı tecrübelerin kariyer planlamalarına önemli bir etkisi olduğu düşünülmektedir (Pelit ve Güçer, 2006). Turizm alanında eğitim alan lisans öğrencilerinin, staj döneminde yaşadığı deneyimlerin işveren ve öğrenciler açısından değerlendirilmesi son dönemde oldukça üzerinde durulan konular arasındadır. Zheng'e (2008) göre iyi bir staj deneyimi yaşayan öğrencilerin kariyer planlamalarında aynı doğrultuda devam ettiği gibi, kötü bir staj deneyimi yaşayan öğrencilerin ise kariyer planlamalarında değişiklikler yapabildiği gibi başka bir sektöre yönelebilmektedir.

Cizrelioğulları ve Altun (2019) ise; yaptıkları çalışmada öğrencilerin değerlendirmelerinde staj döneminin olumlu yönlerinden ziyade bu dönemde yaşanan sorunların ön plana çıktığını belirtmiştir. Bu durumun öğrenciler açısından değerlendirildiğinde staj, okulu bitirmek için yapılması gereken bir zorunluluk olarak algılanmakta (Pelit ve Güçer, 2006) ve özellikle turizm sektöründe staj yapan öğrenciler açısından sezonda otellerde stajyer statüsünde çalışmak durumunda olmanın maddi olarak yetersiz kalabildiği söylenebilir.

Aymankuy, Tetik, Girgin, ve Aymankuy (2013) yaptıkları araştırmada turizm alanında eğitim almış öğrencilerin staj yaptığı dönemleri incelemişler, stajyerlerin geçici ve ucuza işgücü olarak görüldükleri konusunda fikir belirtmişlerdir.

Genel cinsiyetçi görüşün aksine kadınların özel hayatında yemek yapmalarının yanında ev mutfağındaki hakimiyetini profesyonel mutfağa da aktarabildikleri (Platzer, 2011) yapılan çalışmalar ile literatüre kazandırılmıştır. Aynı zamanda sektörde başarılı olup kendisini

kanıtlamış şeflerin bu kariyere yönelmelerinin temelini genç yaşlardan itibaren yemeğe olan tutkusuyla ilişkilendirilmiştir.

Kurnaz ve arkadaşlarının (2018) yaptığı araştırma ile profesyonel mutfaklarda çalışan kadınların mobbing, eşit ücret, yönetime katılım, terfi gibi konularda olumsuz deneyimler yaşadığı elde edilmiştir. Fakat bunun yanı sıra kadınların güçlü iletişim ve empati becerileri, aldıkları eğitim, çözüm odaklı ve tutkulu çalışmaları sektörde kendilerini kanıtlamalarına katkı sağlamıştır.

İnce (2016) kadın şeflerin zorlu çalışma koşulları ve rekabet ortamında dışlanmışlık duygusundan kaçınmalı ve kendilerini zihinsel ve fiziksel olarak hazırlayıp güçlü kılmaları gerektiğini ve aynı zamanda profesyonel mutfaklardaki bu çalışma ortamı ile kişisel yaşamları arasındaki dengeyi iyi kurmaları gerektiğini savunmaktadır. Yordanova ve Strachan'a (2022) göre ise herhangi bir ayrımcılık ve zorbalık ile başa çıkmanın en iyi yolu önlemektir. Yaptırımlar caydırıcı olmalı ve çalışma ortamında eşit şartlar sağlanmalıdır.

YÖNTEM

Bu çalışmanın amacı, üniversite okuyan genç kadın aşçıların staj ve iş dönemlerinde edindikleri ayrımcılık veya cinsiyetçi yaklaşım deneyimlerinin varlığını ve boyutlarını araştırmaktır. Bu bağlamda amaca uygun olarak çalışmanın dört temel sorusu bulunmaktadır. Bu sorular şunlardır;

- Kadın aşçılar iş hayatında diğer çalışanlar ile eşit haklara sahip midir?
- Günümüzde mutfak hiyerarşisi erkek egemenliği izleri taşımakta mıdır?
- Mutfakta kadınlar cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmakta mıdır?
- Genç kadın aşçıların mesleki algıları, var ise deneyimledikleri ayrımcılıklardan ne gibi etkilenmektedir? Şeklinde belirlenmiştir.

Çalışmanın sorularını gerçekleştirmek adına hazırlanan ve katılımcıların demografik bilgilerinin alınmasını da kapsayan 6 adet madde bulunmaktadır.

Sorular ile gastronomi ve mutfak sanatları bölümünde okumakta olup sektör deneyimi olan kadın aşçılara mail yoluyla soru formları gönderilmiş, kendi rızaları ile cevaplandırmaları ve deneyimlerini yazarak ifade etmeleri istenmiştir. Çalışmanın bu bölümünde uygulanmış olan nitel yöntemin bütün aşamaları, tasarım aşamasından elde edilen verilerin analiz aşamasına kadar uygulanan yaklaşımlar, karar verme süreci ve uygulamalar detaylı olarak belirtilmektedir. Söz konusu unsurlar bu bölümde ayrı birer başlık halinde açıklanmıştır.

Araştırmanın Tasarımı

Bu çalışma, araştırmanın amacına bağlı olarak nitel yöntemlerden biri olan olgu bilim (fenomenoloji) yaklaşımı ile içerik analizi kullanılarak tasarlanmıştır. Fenomenoloji, odağı yaşanmışlıkları anlamlandırma olan felsefi hareketten doğmuştur (Tekindal ve Arsu, 2020). Temeli deneyim ve bireyin konu hakkındaki fikirlerini konu alan bir araştırma yöntemidir (Laverty, 2003; Wojnar ve Swanson, 2007). Bu çalışma kadın aşçıların mutfak sektöründe yaşadığı deneyimler ile ilişkilidir. Araştırmanın konusuna uygun olarak bireyler olayları kendi bakış açıları ile değerlendirmektedir bu sebeple fenomenoloji yaklaşımının tercih edildiği söylenebilir (Smith, 2013; Gençer, 2020).

Örneklem Grubu

Örneklem olarak Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümünde öğrenim görmekte olan kadın öğrenciler belirlenmiştir. Mülakat soruları daha önce staj veya iş deneyimi bulunan katılımcılara yöneltilmiştir. Bu çalışmanın amacına uygun olarak amaçlı örneklem tekniği kullanılmaktadır. Amaçlı örneklem, seçici örneklem olarak da bilinmektedir bunun sebebi katılımcının sahip olduğu nitelikler sebebiyle tercih edilmesidir (Rai ve Thapa, 2004; Tongco, 2007). Amaçlı örnekleminin temeli bir kitlenin belirli özelliklerine odaklanmaktır (Sibona ve Walczak, 2012). Belirlenen kitleden rastgele katılımcılar seçerek araştırmanın amacına uygun olarak çıkarımlar yapmayı hedefleyen bir örnekleme türüdür (Etikan, Musa ve Alkassim, 2016). Fenomenolojik araştırmalarda örneklem sayısı ölçülen fenomenin büyüklüğü ile elde edilen verilerin derinliğine bağlı olarak 3 ve 25 kişi arasında değişmektedir. Bu çalışmada mesleğe yeni başlayan kadın stajyer öğrencilerin çalışma hayatlarında yaşadıkları ayrımcılık fenomeni incelendiğinden dolayı veri derinliği altı katılımcı ile sağlanmıştır (Van Manen, 2023; Creswell ve Poth, 2016; Tracy, 2019) Bir başka deyişle araştırmanın sınırlandırılmış evreninde altı katılımcının özgün deneyimleri ayrımcılık fenomenini anlatmada yeterli bir derinlik yaratmaktadır.

Araştırmacıların Çalışmadaki Rolü

Nitel bir çalışmada okuyucuya sunulması gerekenlerden biri de çalışmaya dahil olan araştırmacıların konu üzerindeki yetkinlikleri ve konuya hangi açıdan dahil olabildiklerini açıkça aktarabilmektir (Marshall ve Rossman, 2014). Bu çalışma feminist gömülü teori yaklaşımı ile tasarlandığı için araştırmacılar daha özgün ve yeni teoriler üzerinde çalışmayı isteyen kişilerdir. Çalışmanın ilk yazarı uzun yıllar dünyayı gezmiş ve farklı kültürlerle sahip mutfakları incelemiş, çalışma ortamlarındaki cinsiyet farklılıklarından doğan sorunları inceleme fırsatı bulmuş, aynı zamanda birçok mutfakta kadın aşçılar ile çalışma deneyimine sahip bir araştırmacıdır. Çalışmanın ikinci yazarı ise gastronomi alanında lisans eğitimi almış ve kadın aşçı olarak sektörü deneyimleme fırsatı bulmuş, genç bir araştırmacıdır. Çalışmanın her iki yazarı da çalışmanın amacını yansıtabilecek araştırmacı profiline uygun, daha önce deneyimledikleri sorunlar ve çözüm önerileri bağlamında tartışarak araştırma yapma kabiliyetine sahip olduğu söylenebilir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmanın ilk aşamasında Dumlupınar Üniversitesi Etik Komisyonundan "Etik Kurul Raporunu" alınmıştır. Bu çalışmada veri toplama tekniği olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu uygulanmıştır. Kişinin mülakat esnasında ortaya çıkabilecek olumsuz duygusal durumlarının araştırmanın geçerliliğini etkileyebileceği sebebiyle deneyimlerini yazılı olarak ifade etmesini sağlayacak soru formları kullanılmıştır (Suchman ve Jordan, 1990). Araştırmada 6 adet temel soru oluşturulmuş son soru olarak katılımcıların eklemek istedikleri konulara ilişkin fikirlerinin istendiği soru eklenmiştir.

Araştırmanın soru formu, araştırmacıların deneyimleri ve alan yazın araştırması sonucunda ortaya çıkmış bilgiler doğrultusunda son şeklini almıştır. Çalışmaya dahil olan katılımcılara 18 Mayıs 2023- 29 Mayıs 2023 tarihleri arasında çevrimiçi olarak soru formu yöneltilmiştir. Dahil olan 10 katılımcıdan 6 tanesi çalışmaya katılmak istediklerine dair onay metnini kabul etmiştir.

Çalışmanın görüşme soruları araştırmacılar tarafından fenomenoloji yaklaşımına uygun ve özgün olarak oluşturulmuştur. Çalışmanın temel sorusu olan mutfakta kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığının varlığı kadın aşçıların deneyimleri doğrultusunda araştırılmaktadır. Bu soruyu

yeterli şekilde irdeleyebilmek için soru formu kullanılmış ve yöneltilen soruların derinliği ve çalışmanın desenine uygunluğu, kadınların genelde dile getirmediği veya söylemlerinin altında gizli kalan düşüncelerin çeşitliliğine ulaşmak hedeflenmiştir (Hesse-Biber, 2007).

Veri Analizi

Araştırmada yer alan katılımcıların sektör hakkındaki deneyimlerine ulaşmak ve irdelemek amacıyla fenomenoloji deseninde tematik içerik analizi yapılmıştır. Fenomenolojik temelli araştırmalarda röportajlar, konuşmalar, katılımcı gözlemi, eylem araştırması, odak toplantıları ve kişisel metinlerin analizi dahil olmak üzere çeşitli yöntemler kullanılabilir (Lester, 1999). Kişisel metin yöntemi ile elde edilen veriler Maxqda 2020 üzerinden analiz edilmiştir. Geleneksel içerik analiz tekniklerinin aksine, gelişen teknolojiyle bilgisayar ve internet destekli nitel veri analizinin, sonuçları daha iyi ve güvenilir hale getirebileceğine inanılmaktadır (Branquinho, Kelly, Arevalo, Santos, ve Gaspar de Matos, 2020). Bu sebeple verilerin incelenmesi ve analiz edilmesi için Maxqda 2020 programı daha güvenilir bir analiz aracı olarak görülmektedir (Woods, Paulus, Atkins, ve Macklin 2016). Elde edilen veriler tematik analizden faydalanılarak ayrıştırılmıştır. Tematik analiz kodlayıcıya verilerin esnek ve zengin bir şekilde açıklanmasına olanak sağlar (Braun ve Clarke, 2019).

Stenbacka'ya (2001) göre nitel çalışmalarda güvenilirlik kavramı yanıtıcı olabilmektedir. Bu sebeple güvenilirlik kriteri olarak çalışmanın niteliksel değeri, kalitesini ele almak ve bulguların dikkate alınmaya değer olduğunu göstermek için 3 farklı akademik uzmanın görüşü alınarak tartışılmıştır. Ortaya çıkan bulgulardaki kategoriler kodlayıcılar ile uyumun tam olarak bütünleştiği noktada bir güvenilirlik sağlanmıştır. Elde edilen bulgular çalışmaya katılan bireylerin görüşleriyle desteklenerek, araştırmanın amacına uygun bir biçimde yorumlanmıştır.

BULGULAR ve TARTIŞMA

Katılımcılardan elde edilmiş olan bulgular, kodlama işleminden sonra belirlenen kodların bir araya gelmesi ve gruplara ayrılması sonucunda öncelikle kategoriler belirlenmiştir. Daha sonra ise bu kategoriler araştırmanın teması ve katılımcı görüşleriyle desteklenerek tekrar gruplandırılarak temalar elde edilmiştir. Çalışmanın bu bölümünde bulguların tema ve kategoriler halinde açıklaması yer almaktadır. Nitel araştırmalarda bulguların ayrı ayrı açıklanması, tartışma ve sonuç bölümlerinin anlaşılabilirliği ve çalışmanın genel tasarımına katkı sağlaması açısından oldukça önemlidir. Birinci bölüm kişisel bilgi ve iş deneyimine yönelik bulgular, ikinci bölüm katılımcı deneyim ve düşüncelerine yönelik bulgular ve üçüncü bölüm ise ayrımcılık faktörlerine yönelik bulgular olarak sunulmuştur.

Demografik Bulgular

Araştırma kapsamında yapılan görüşmelerde, mülakata gönüllü olarak dahil olan katılımcıların demografik özellikleri hakkında bazı bilgiler elde edilmiş ve Tablo 1'de katılımcılara ait yaş, iş yeri, pozisyon ve deneyimleri hakkında bilgiler verilmiştir.

Yapılan araştırmanın katılımcıları 21-23 yaş aralığında olup 6 bireyden oluşmaktadır. Bireylerin üçü (%50) 23 yaşında, ikisi (%33) 22 yaşında ve diğer katılımcı (%17) ise 21 yaşındadır. Katılımcıların tamamı kadındır ve araştırma konusuna uygun olarak mesleki deneyime sahip bireylerdir. Araştırmaya dahil olan bireylerin üçü çalışma hayatına devam etmekte, ikisi staj öğrenimini tamamlamış ve bir diğeri ise ikinci staj dönemi öğrenimine devam etmektedir.

Katılımcıların tamamı Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümünde öğrenim görmektedir. Katılımcıların iş deneyimlerinin 2-11 ay arasında değişim gösterdiği tablodan alınan bir başka demografik bulgudur. Buna istinaden çalışmaya dahil olan bireylerin dördünün (% 67) 4 ay, birinin (%16,5) 11 ay, bir diğerinin (%16,5) ise 2 ay staj deneyimi edindiği bulgusu elde edilmiştir. Katılımcıların çalıştıkları işletmelerden yedisi (%78) otel, ikisi (%22) yerli restorandır. Deneyim kazanılan otellerin tamamı 5 yıldızlı olup 7 otelin beş tanesi (%71) uluslararası, iki tanesi (%29) ise yerli işletmedir.

Çalışmaya dahil olan bireylerin her birine araştırmaya yönelik sorular yöneltilmiş ve katılımcılar kendi deneyimlerine dayalı olarak bilgi paylaşımı yapmışlardır.

Tablo 1. Kişisel Bilgi ve İş Deneyimi Bulgular Tablosu

Kod	Yaş	İş yeri	Pozisyon	Deneyim
K1	23	İstanbul ve Bodrum'da bulunan uluslararası işletmeler	Stajyer	4 Ay
K2	22	Bodrum'da bulunan uluslararası işletmeler	Stajyer-Komi	11 Ay
K3	22	Bodrum'da bulunan uluslararası işletmeler	Stajyer-Komi	4 ay
K4	23	İstanbul'da bulunan uluslararası işletme	Stajyer	2 ay
K5	23	Bodrum'da bulunan uluslararası işletme	Stajyer-Komi	4 ay
K6	21	İstanbul ve Bodrum'da bulunan uluslararası işletmeler	Stajyer	4 ay

Katılımcı Deneyimlerine Yönelik Bulgular

Bu çalışmanın birinci teması katılımcı deneyim ve düşünceleri olarak adlandırılmıştır. Bu temanın altında bulunan 3 kategori ise "Cinsiyet Ayrımcılığı", "Ayrımcılığın Varlığı" ve "Katılımcının Eşitlik Hakkında Düşüncesi" olarak belirlenmiştir. Bu tema altındaki ilk kategori "Cinsiyet Ayrımcılığı" olarak adlandırılmıştır. Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığına dair deneyim ve düşünceleri altta gösterilmektedir:

K1: Çok fazla kişi karşımda durdu, "Ağır iş sen yapamazsın, erkekler bile ne kadar yoruluyorlar, ileride aile kuracaksın ailene zaman ayıramazsın..." diyenler oldu. Ayrıca kadına yönelik cinsiyet ayrımcılığı sadece mutfak sektöründe gördüğümüz durumda değil tüm ülkenin böyle bir problemi var.

K5: En basit örneği çalışırken ağır yükleri kadınlara taşıtmazlar. Ağır iş yaptırmazlar. Emir verirken dahi kibar yolu seçerler. Ancak bu erkekler arasında tamamen farklı. Mutfakta çalışan kadınlar olarak narin varlıklar olduğumuzu çok düşünmüyorum.

K3: Çalıştığım yerde bir erkek aşçı astı olan kadın aşçıya bir hatadan dolayı kötü yönde çok tepki vermişti ama aynı hatayı astı olan erkek aşçı tarafından yapıldığında ona daha az tepki verdiğini görmüştüm, bunun sebebi de cinsiyetçilik olduğunu düşünüyorum.

Katılımcılar kadın aşçıların ağır iş koşullarına sahip mutfak sektörüne uygun olmadıklarına dair ön yargıların bulunduğunu belirtmişlerdir. Literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde Çelik ve Şahingöz (2018) bu çalışmanın bulgularını destekler nitelikte kadın aşçıların iş yerlerindeki ağır işlerde başarısız olacakları yönünde bir ön yargının var olduğunu ifade etmişlerdir. Ek olarak katılımcılar cinsiyet ayrımcılığının sektör ile kısıtlı olmadığına ve kadınların genel olarak bu ayrımcılığa maruz kaldığına değinmişlerdir. Alan yazında yapılan çalışmalarda (Berktaş,

2004; Demir, 2018; Koivunen, Ylöstalo, ve Otonkorpi-Lehtoranta, 2015; Van Den Brink ve Benschop, 2014) işe alım sürecinde cinsiyet ve medeni durum faktörünün öne çıkan ayrımcılıklar arasında yer aldığı ve bu ayrımcılığın tüm ülkeler ile benzerlik gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır. Çalışmanın bu bulgusunun literatürde yapılan çalışmalar ile örtüştüğü görülmektedir. Kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığını önlemek için çocuklara topluma dahil olma sürecinde, cinsiyet rolleri konusunda yanlış algı oluşturulmamasına yönelik çaba gösterilmesi ve bilinçlendirilmeye ihtiyaç olduğu belirtilmektedir (Yavuz, 2016). Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı konusundaki dönütleri kendi görüş ve deneyimlerini içermektedir. Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığına dair değerlendirmelerinin sonucunda bulgunun alan yazın çalışmalarıyla benzerlik gösterdiği söylenebilir.

Katılımcı Görüşleri ve Deneyimleri adlı temanın ikinci kategorisi ise “Ayrımcılığın Varlığı” olarak adlandırılmıştır. Kadınlar birçok alanda olduğu gibi çalışma hayatlarında da cinsiyet ayrımcılığına maruz kalabilmektedir. Günümüzde haklarının bilincinde olan kadınlar ayrımcılığı dile getirmekte daha cesaretli ve önlem almada daha bilinçli hale gelebilmektedir. Bu kategoride ise katılımcılar, ayrımcılığın varlığına dair fikirlerini alta verildiği gibi belirtmişlerdir:

K6: Genel olarak kadınlar bu konuda dezavantaja sahipler. Bazen erkek aşçılar kadın aşçıları daha rahat himaye altına alınabileceğini düşünüyor.

K3: Şu ana kadar çalıştığım işletmelerde böyle bir problem ile büyük ölçüde sorun yaratacak şekilde karşılaşmadım. Ancak sektörde böyle bir durumun varlığı yadsınamaz bir gerçek.

K1: Mutfakta kadına yönelik cinsiyet ayrımcılığı olduğunu düşünüyorum ancak bunu birçok faktörün etkilediğini de düşünüyorum.

K4: Cinsiyet ayrımcılığı adı altında anılır mı bilemiyorum ancak kadın personele şefler tarafından daha kibar bir yaklaşım var.

Katılımcılar mesleki deneyimlerinde ayrımcılığa maruz kalmadıklarını fakat sektörde cinsiyet ayrımcılığının var olduğunu ifade etmişlerdir. Alan yazında yapılan çalışmalar incelendiğinde kurumsal yapıya sahip olan işyerlerinin, kadınları toplumsal algılara göre konumlandırmak yerine kurumun ihtiyacı olan birey olarak değerlendirdiği (McDonald, 2000), toplumsal cinsiyet eşitliğinin örgütsel olarak içselleştirilmesinde daha iyi bir mekanizmaya sahip olduğu (Belet, 2022), ayrımcılığı önleme konusunda eşitliği gözeten denetime dayalı politikalar izlediği (Keyvan, 2022) buna bağlı olarak eşitlik yasalarının uygulandığı ayrımcılığın küçük işletmelere oranla az olduğunu ifade etmişlerdir. Çalışmanın bu bulgusunun alan yazında yapılan çalışmalar ile örtüştüğü görülmektedir. Bunun yanı sıra birçok kurumun geçmişe dayalı olarak erkek egemen yönetime sahip olduğu ve dönüşüm modeline ihtiyaç olduğu belirtilmektedir (Šidlauskienė ve Butasova, 2013). Katılımcıların ayrımcılık varlığına dair fikirlerini, kurumsal işletmelerdeki çalışma deneyimlerine bağlı olarak beyan etmişlerdir. Benzerliğin bu deneyimlere dayalı olarak değerlendirmelerinin sonucundan kaynaklandığı söylenebilir.

Temanın son kategorisi ise “Katılımcının Eşitlik Hakkında Düşüncesi” olarak isimlendirilmiştir. Çalışma hayatında bireylerin hakları yasalar ile güvence altına alınmaktadır. Diğer mesleklerde olduğu gibi kadın aşçıların tüm çalışanlar ile aynı haklara sahip olmak koşuluyla kendilerini güvende hissedebilmeleri gerekmektedir. Araştırmada fikri alınan kadınlar konu hakkında fikirlerini şu ifadelerle paylaşmışlardır:

K1: Kadın aşçıların diğer çalışanlarla maddi ve sosyal olarak aynı şartlara sahip olduğunu düşünüyorum. Hiçbir işletmede kadın olduğu için az maaş alan, az izin kullanan kimse görmedim.

K2: Genel olarak eşit haklara sahip olduğunu düşünmüyorum çünkü şu an da sektörde daha yeni yeni kadın istihdamı olduğu için mutfakların tasarımı olsun veya mutfakta çalışan erkek personelin kadın çalışana karşı bir normal olmayan tutumları vardı.

K6: Bence eşit haklara sahip değiller. Bazı işletmelerde aynı pozisyonda olsalar bile aynı maaşı alamıyorlar. İşe alımlarda kadın aşçıların medeni durumuna göre seçildiği ve ileride hamilelik gibi durumları düşünerek işe alınmayabiliyorlar.

Katılımcıların çoğunluğu kadın aşçıların erkek çalışanlar ile eşit haklara sahip olmadığını savunmuşlardır. Çiçen, Boyacıoğlu ve Oğuzhan (2020) yaptıkları çalışmada katılımcıların bir bölümünü destekler nitelikte kadın çalışanların maaş, terfi ve işe alım gibi süreçlerde cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmadığı bulgusuna ulaşmışlardır. Ancak katılımcıların çoğunluğunun ifade ettiği gibi alan yazında yapılan çalışmalarda (Çelik ve Şahingöz, 2018; Petersen ve Togstad, 2006)) bu çalışmanın bulgusuna benzer olarak işe alım ve terfi süreçlerinde kadınların büyük bir oranının ayrımlığa maruz kaldığını ve ücretlendirmede cinsiyet faktörü gibi bir ayrım olduğunu (Özkan ve Özkan, 2010) ifade etmektedirler. Bu bağlamda ilgili departmanların kadın istihdamı konusunda destekleyici olmaları önerilmektedir (Çelik-Gençoğlu ve Kemer, 2021). İlgili bulguların literatürde yapılan çalışmalarla örtüştüğü görülmekte ve bu benzerliğin çalışmaya dahil olmuş katılımcıların farklı kurum ve iş pozisyonlarında çalışma deneyimlerini göz önünde bulundurarak değerlendirmelerini yapmış olmalarından kaynaklı olduğu söylenebilir.

Çalışmanın ikinci teması ise ayrımcılık faktörleri olarak adlandırılmıştır. Bu temanın altında 3 kategori bulunmaktadır. Bunlar "Cinsiyetçi Davranış Gösteren Kitle", "Cinsiyetçilik Sebebi" ve "Toplumsal Algılar ve Önleme" kategorileri altında isimlendirilmiştir. Bu tema altındaki ilk kategori "Cinsiyetçi Davranış Gösteren Kitle" olarak isimlendirilmiştir. Ayrımcılığın birçok farklı sebebi ve türü bulunmaktadır. Kadınların çalışma ortamlarında en çok maruz kaldığı ayrımcılık türlerinden birisi ise cinsiyetçiliktir. Çalışmanın bu bulgusu, katılımcıların cinsiyetçi davranışları gösteren kitle hakkında fikirlerine yer vermektedir. Katılımcılar bu duruma ilişkin düşüncelerini şu şekilde aktarmışlardır:

K2: Mutfakta çalışan erkek personel, özellikle bu işin alaylı diye tabir ettiğimiz kısmı bunu yapıyor.

K3: Sadece bu iş için yetiştirilmiş kişilerin yer aldığı mutfaklarda yaşandığını düşünüyorum.

K1: Hatta biraz daha psikografik açıdan değerlendirecek olursak muhafazakâr kesimden olan şefler bu işi kadınların yapamayacağına inanıyor.

Çalışmada muhafazakâr kesimin cinsiyetçi davranışlara daha yatkın olduğu ve vasıfsız personel iş gücünün çoğunlukta olduğu küçük işletmelerde cinsiyetçi yaklaşımın daha fazla olduğu sonucuna varılmıştır. Alan yazında yapılan çalışmalar incelendiğinde bu bulguyu destekler nitelikte Türk toplumunun güçlü muhafazakâr yapısının işyerlerindeki çalışma kültürünün dokusuyla iç içe geçmesi sonucunda mutlak bir baskı ortamından söz edilebileceğini Arslan (2020), kurumsallaşmanın cinsiyetçi yaklaşımları engelleyeceğini (Şenesen ve Akduran, 2011) ifade etmişlerdir. Çalışmanın bu bulgusunun alan yazında yapılan çalışmalar ile örtüştüğünü söylemek mümkündür. Bununla birlikte kurumsal firmalarda kadınlara karşı nezaketsiz davranan yöneticilerin, çalışanlara eğitim düzeyi fark etmeksizin mobbing uygulama eğilimi olduğu sorununa değinilmiştir (Koloğlu, 2019). Araştırmaya dahil olan katılımcıların cinsiyetçi davranış gösteren kitleye karşı düşünceleri, mutfak sektöründe deneyimi olduğu ve değerlendirmelerini bu deneyimlere bağlı olarak yapmalarından kaynaklı olabileceği belirtilebilir (Uzun Güripek ve Güripek, 2022).

Ayrımcılık faktörleri temasının ikinci kategorisi "Cinsiyetçilik Sebebi" olarak adlandırılmıştır. Ayrımcılık yapan bireyler bu davranışlarının sebebini farklı faktörlere dayandırmaktadırlar. Bu sebepler ataerkil yaklaşımlar, toplumsal cinsiyet rolleri, toplumsal değerlerin yanlış

yorumlanması ve rasyonel olmayan düşünceler ile ortaya çıkmaktadır. Çalışmanın bu kategorideki bulguları cinsiyetçi davranışların sebeplerine dair fikirlere yer vermektedir. Katılımcıların bu konudaki düşünceleri alta yer alan ifadelerle gösterilmiştir.

K1: Güç gerektiren bir iş olduğunu ve bunun fitrata ters olduğunu savunuyorlar. Ben bunun tamamen toplumun baskıcı bakış açısından ve dini değerlerin yanlış yorumlanması sebebiyle ortaya çıktığını düşünüyorum.

K5: Bazen kadınlar erkeklerin kaldıramadıklarını kaldırabiliyor ancak sırf kadın diye taşıtmıyorlar. Mutfakta çalışan kadınlar olarak narin varlıklar olduğumuzu çok düşünmüyorum.

K6: Bunun sebebi toplumun erkeklerin aile geçindirmesi gerektiğini kadınların ise böyle bir yükümlülükte olmadığına dair düşüncesi olabilir.

Araştırmanın bu bulgusunda kadınların güç gerektiren işlerde çalışmasının cinsiyetçi davranışlar ile sekteye uğradığını ve bunun kadınlara yüklenen toplumsal rol ve algılardan kaynaklandığı sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde bu bulguyu destekler nitelikte Altınoluk (2019) yaptığı çalışmada toplumun cinsiyet kimliğine atfettiği rollerden dolayı, güç gerektiren iş kollarında kadının yerinin olmaması gerektiği gibi bir ön yargının var olduğunu, Kahraman, Tunçdemir ve Özcan (2015) kadın ile özdeşleştirilmeyen iş kollarında cinsiyet kalıplarının dayatılması sonucu özellikle mesleğe yeni başlayan kişilerin bocaladığını, Duruoğlu (2007) ise, katılımcıların ayrımcılık sebebi olarak gördüğü erkeğin aile geçindirme yükümlülüğü konusunun sebebi olarak analık-dişilik-evcillik gibi kadına atfedilmiş algılar olduğunu ifade etmektedirler. Bu bağlamda çalışmanın bu bulgusunun alan yazın çalışmalarıyla benzerlik gösterdiği söylenebilir. Ayrıca genç kadınların ev geçindirme yükümlülüğü olmadığı kanısıyla daha ucuza işçi olarak görülmesi kadınların iş hayatında karşılaştığı en önemli sorunlardan biri olarak aktarılmıştır (Tilev, 2018). Çalışmanın katılımcıları benzer kültür ve toplumsal algılara maruz kalmış kadınlardır ve bu etkiler ışığında cinsiyetçi davranışların sebeplerine dair fikirler sunmuşlardır. Alan yazın çalışmalarıyla olan benzerliğin bu sebepten dolayı olduğu düşünülmektedir.

Ayrımcılık Faktörleri temasının son kategorisi ise "Toplumsal Algılar ve Önleme" olarak isimlendirilmiştir. Eğitim, yasalar ve kurumsallık gibi faktörlerin etkisiyle kadına yönelik toplumsal algılar değiştirilebilir ve cinsiyet ayrımcılığının önlenmesine dair mesafe kat edilebilir. Çalışmanın bu kategorideki bulguları, cinsiyet ayrımcılığına etki eden toplumsal algılara ve katılımcıların ayrımcılığa önlemeye dair fikirlerine yer vermektedir. Bu konuda paylaşılanlar alta gösterilmektedir:

K2: Ben çalıştığım ortamlarda bu ayrımcılığa uğramamak için genellikle bu işin okulunu okumuş ve daha geniş bir bakış açısına sahip olan insanlarla çalışmayı tercih ettiğim için böyle bir ayrımcılığa uğramadım.

K1: Ayrıca kadına yönelik cinsiyet ayrımcılığı sadece mutfak sektöründe gördüğümüz bir durumda değil tüm ülkenin böyle bir problemi var. Umuyorum ki gerekli yasa tasarıları ve mevcut yasalar ile bu durumun önüne geçilebilir.

K3: Maalesef ülkemizde hatta dünyanın her yerinde sektörümüzde bu konu var ancak ülkemizde bize biçilen toplumsal roller ve yüklenen yükümlülüklerden ötürü biraz daha fazla ortaya çıkmakta.

Çalışmanın bu kategorisinde toplumsal algıların cinsiyetçilik faktörünün ortaya çıkmasında büyük bir etken olduğu ve çeşitli şekillerde (bilinç, yasa, eğitim vb.) önlem alınabileceği irdelenmiştir. Çalışmanın bu bulgusu toplumsal cinsiyet rollerinin mutfakta etkisi olduğu (Keskin ve Kızılırmak 2020) erkek çalışanların ideal işçi olarak nitelendirilmesi (Acker, 1990), kadınların başarılı olabilecekleri işlerin genelde toplumsal cinsiyet rollerine uygunluğuyla

açıklandığı ve bu algının profesyonel mutfaklara yansıdığı (Cano, 2019), toplumda erkeklerin bazı işlere yatkınlığı ve fiziksel yapısının uygunluğu hakkında varsayımların olduğu (Bobbitt-Zeher, 2011) gibi literatür çalışmaları ile örtüşmektedir. Bunun yanı sıra kadınların iş yaşamında karşılaştıkları sorunların engellenmesinde çeşitli politikalar, yasa ve uygulamaların kurumsallaşması, sosyoekonomik koşulları elverişli hale getirmenin etkili olacağı aktarılmıştır (İçli, 2017). Söz konusu bulgunun literatür çalışmaları ile benzerliğinin katılımcıların benzer eğitim ve iş deneyimleri etkisiyle değerlendirme yaptıkları ve toplumsal algıların evrenselliğinden kaynaklandığı söylenebilir.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Kadına yönelik ayrımcılık ve mutfak sektöründeki cinsiyetçiliğe yönelik çalışmalar son dönemlerde artmaya başlamıştır. Konuya dair farklı yaklaşımların bulunması, çeşitli yöntemler ile incelenmesi özgün düşüncelerin ortaya çıkmasına katkı sağlayacaktır.

Bu çalışmanın amacı, üniversite okuyan genç kadın aşçıların staj ve iş dönemlerinde edindikleri ayrımcılık veya cinsiyetçi yaklaşım deneyimlerinin varlığını ve boyutlarını araştırmaktır.

Araştırmanın bulguları 2 ana temada toplanmaktadır. İlk tema katılımcı deneyim ve düşünceleri ise cinsiyet ayrımcılığı, cinsiyet ayrımcılığı varlığı ve ayrımcılık faktörleri olarak derlenmiş ve bulgular elde edilmiştir. Bu temada katılımcılar kadın aşçıların ağır iş koşullarına sahip olan mutfak sektöründe zorlanacaklarına veya uygun olmadıklarına dair ön yargıların bulunduğunu ve bunun toplumsal algı, önyargı, eğitimsizlik ve denetim sisteminin eksikliği gibi sebepleri olduğunu ifade etmişlerdir. Katılımcıların çoğunluğu mesleki deneyimlerinde ayrımcılığa maruz kalmadıklarını fakat birçok alanda olduğu gibi sektörde cinsiyet ayrımcılığının var olduğuna değinmişlerdir. Katılımcıların bir kısmı iş hayatında erkeklerle eşit haklara sahip olmadığını ifade ederken bir kısmı ise pozitif ayrımcılığın var olduğunu ve bu durumdan rahatsızlıklarını dile getirmiştir. İkinci tema olan ayrımcılık faktörleri, cinsiyetçi davranış gösteren kitle, cinsiyetçilik sebebi son olarak toplumsal algı ve önleme kategorileri altında bulgular içermektedir. Katılımcılar vasıfsız personel yoğunluğunun fazla olduğu küçük işletme ve daha çok muhafazakâr kesimin cinsiyetçi davranışlara yatkın olduğunu ifade etmişler ve kurumsallaşmanın bu yaklaşımları engelleyebileceğini aktarmışlardır. Katılımcılar cinsiyetçi yaklaşımların başlıca sebebi olarak toplumsal rol ve algılar, eğitimsizlik ve önyargılar olarak değerlendirmişlerdir. Çalışmanın son bulgusunda toplumsal algıların cinsiyetçilik faktörünün ortaya çıkmasının başlıca sebebi olduğu ve kadınların karşılaştıkları sorunları önlemek amacıyla çeşitli politika, yasa ve uygulamaların gerekli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bu çalışmada ulaşılan bulgular literatürde yapılan çalışmalar ile karşılaştırılmış ve sonraki çalışmalar ile sektör profesyonellerine yönelik öneriler geliştirilmiştir.

Sektöre yönelik önerilerden birincisi verilen eğitimlerin çeşitlendirilmesi yönündedir. İşletmelerde İnsan kaynakları departmanı tarafından verilen eğitimlerde kadın ve erkek çalışanlar arasındaki farklılıkları öğreten, erkeklerin ön yargılarını değiştirmeye yönelik konular işlenebilir. Geliştirilen bir diğer öneri ise kadınların bu tip ayrımcı durumlara maruz kaldıklarında hakları arayabilmeleri amacıyla yol gösterici olarak maddi ve manevi destek sağlanabileceği şeklinde kurgulanmıştır.

Çalışmanın sonuçlarından bazı akademik öneriler de geliştirilmiştir. Bu çalışma belirli bir üniversitenin küçük bir evreniyle yapılmış olduğundan benzer konular farklı alanlar ve evrenler kullanılarak yapılabilir.

Ayrıca bu konuda çalışma yapacak olan araştırmacılar ayrımcılığın farklı boyutlarını kullanarak araştırmalar gerçekleştirebilirler.

KAYNAKÇA

Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139-158.

Albayrak, A. (2021). Gender discrimination in tourism industry. In M. Khosrow-Pour, S. Clarke, M. E. Jennex and A.-V. Anttiroiko (Eds.). Research anthology on changing dynamics of diversity and safety in the workforce. IGI Global. Pp: 1304 – 1323. <https://doi.org/10.4018/978-1-6684-2405-6.ch066>.

Altınoluk, D. (2018). Kadın olmak mı, akademisyen olmak mı: İşte bütün mesele bu. *Fe Dergi*, 10(1), 57-66. https://doi.org/10.1501/Fe0001_0000000196.

Arslan, A. (2020). Kapitalist Ataerkinin Ablukasında Kadınların Sınıf Deneyimleri: İzmir Konfeksiyon Sektöründe Üretim Süreçlerinin ve Gündelik Hayatın Cinsiyetçi Yapısı. *Praksis*, (52), 135-155.

Aslan, N., ve Pekerşen, Y. (2019). Aşçılık Eğitimi ve Sektör Başarısı Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Çalışan Aşçılar Üzerine Bir Araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(2), 93-122. <https://doi.org/10.18026/cbayarsos.472843>

Ataöv, T. (1996). *Çatışmaların Kaynağı Olarak Ayrımcılık* (20. Baskı). Ankara: AÜ SBF İnsan Hakları Merkezi Yayınları.

Aymankuy, Y., Tetik, N., Girgin, G. K., ve Aymankuy, S. (2013). Lisans düzeyinde turizm eğitimindeki staj uygulamasına öğrenci ve akademisyenlerin bakışları (BTİOYO'da uygulama). *Journal of Human Sciences*, 10(1), 101-128.

Başterzi, A. D. (2015). Çalışma Yaşamında Eril Şiddet. *Ttb Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 15(56), 44-48.

Belet, N. H. (2022). Ilo'nun Katılımcı Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Denetimi ve Örgütlerin Kurumsal Yapılarına Etkileri. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 11(29), 90-107.

Berktaş, F. (2004). Kadınların insan haklarının gelişimi ve Türkiye. Sivil Toplum ve Demokrasi Konferans Yazıları no 7, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayını.

Bingöl, O. (2014). Toplumsal cinsiyet olgusu ve Türkiye'de kadınlık. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2014(3), 108-114. <https://doi.org/10.18493/kmusekad.36760>.

Bobbitt-Zeher, D. (2011). Gender discrimination at work: Connecting gender stereotypes, institutional policies, and gender composition of workplace. *Gender & Society*, 25(6), 764-786.

Branquinho, C., Kelly, C., Arevalo, L. C., Santos, A., and Gaspar de Matos, M. (2020). "Hey, we also have something to say": A qualitative study of Portuguese adolescents' and young people's experiences under COVID-19. *Journal of Community Psychology*, 48(8), 2740-2752. <https://doi.org/10.1002/jcop.22453>.

Braun, V., and Clarke, V. (2019). Psikolojide tematik analizin kullanımı. *Journal of Qualitative Research in Education*, 7(2), 873-898. <https://doi.org/10.14689/issn.2148-2624.1.7c.2s.17m>.

Butler, J. (2008). *Cinsiyet Belası*. (Çeviren, Ertür, B.) İstanbul: Metis Yayınları.

- Cano, M. (2019). Masculinity in the Kitchen: Gender Performance in the Culinary Arts Industry, Master Thesis, University of Texas El Paso.
- Cizreliloğulları, M. N. ve Altun, Ö. (2019). Zorunlu Staj Eğitimi Alan Turizm ve Gastronomi Öğrencilerinin Staj Memnuniyeti'nin İncelenmesi: Doğu Akdeniz Üniversitesi Örneği. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 7 (4), 2447-2465. <https://doi.org/10.21325/jotags.2019.481>.
- Creswell, J. W. and Poth, C. N. (2016). Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches (second edition). California: Sage Publications.
- Çelik Gençoğlu, H. U. ve Kemer, E. (2021). Aşçılık programında okuyan kadın öğrencilerin mesleğe bakış açılarının değerlendirilmesi: Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi örneği. *Aydın Gastronomy*, 5(2), 105-116.
- Çelik, G. (2016). Erkekler de ağlar!: Toplumsal cinsiyet rolleri bağlamında erkeklik inşası ve şiddet döngüsü. *Fe Dergi*, 8(2), 1-12. https://doi.org/10.1501/Fe0001_0000000161.
- Çelik, M., ve Şahingöz, S. A. (2018). İş yaşamında cinsiyet ayrımcılığı: Kadın aşçılar örneği. *Journal of Tourism & Gastronomy Studies*. 6(Special Issue 3), 370-383.
- Çiçen, C., Boyacıoğlu, E. Z., ve Oğuzhan, A. (2020). Turizmde kadın işgücünün cinsiyet ayrımcılığı algısı: Edirne ilinde bir araştırma. *Tourism and Recreation*, 2(Ek 1), 54-63.
- Davras, G. M., and Davras, Ö. (2015). Thoughts about sex discrimination in tourism sector by student who are in Gastronomy and Culinary Program. *Journal of Tourism Theory and Research*, 1(2), 86-96. <https://doi.org/10.24288/jttr.202822>.
- Dedeoğlu, S. (2000). Toplumsal cinsiyet rolleri açısından Türkiye'de aile ve kadın emeği. *Toplum ve Bilim*, 86(3), 139-170.
- Demir, M. (2011). İş yaşamında ayrımcılık: Turizm sektörü örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(1), 760-784.
- Demir, S. (2018). Akademide kadın: Farklı disiplinlerden kadınların akademideki yeri ve aile yaşamlarıyla etkileşimi. *Marmara Üniversitesi Siyasal Bilimler Dergisi*, 6(1), 187-210.
- Duruoğlu, T. (2007). Emek piyasasında cinsiyetçi ücret ayrımı: Bursa Organize Sanayi bölgesinde bir araştırma. *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, 24(1), 61-76.
- Etikan, I., Musa, S. A., and Alkassim, R. S. (2016). Comparison of convenience sampling and purposive sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1-4. <https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11>.
- Freedman, J. J., and Sears, D. O. (1989). Cinsiyet rolleri. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES)*, 22(2), 687-724. https://doi.org/10.1501/Egifak_0000001414.
- Gençer, K. (2020). Qualitative Approaches for Tourism Research. Türkmen, F. (Ed.), Selected Academic Studies from Turkish Tourism Sector, Berlin, Peter Lang. (pp .225- 239). <https://doi.org/10.3726/b16699>
- Haddaji, M., Albors-Garrigós, J., and García-Segovia, P. (2017). Women chefs' experience: Kitchen barriers and success factors. *International Journal of Gastronomy and Food Science*, 9, 49-54. <https://doi.org/10.1016/j.ijgfs.2017.06.004>.
- Hesse-Biber, S. N. (2007). The practice of feminist in-depth interviewing. Feminist research practice: A primer, (pp. 111-138) içinde. California: Sage Publications.
- Hollows, J. (2010). The bachelor dinner: Masculinity, class and cooking in playboy, 1935-1961. *Cultural Studies*, 16 (2), 143-155. <https://doi.org/10.1080/10304310220138732>.

- İçli, G. (2017). Toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları ve küreselleşme. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (30), 133-143.
- İnce, C. ve Kendir, H. (2016). Turizm öğrencilerinin kariyer beklentilerine yönelik düşünceleri: Stajyer öğrenciler örneği. *International Journal of Academic Values Studies*, (4), 13-23.
- İnce, Ş. (2016). Şeflerin savaşı: Profesyonel mutfaklarda erkek ve kadın şefler. *Moment Dergi*, 3(2), 409-435. <https://doi.org/10.17572/mj2016.2.409435>.
- Kabil, E. N. (2022). Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliklerinin Kadınların Motivasyon ve Verimliliği Üzerindeki Rolü: Mutfak Departmanı Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Journal of New Tourism Trends*, 3(1), 70-85.
- Kahraman, A. B., Tunçdemir, N. O., ve Özcan, A. (2015). Toplumsal cinsiyet bağlamında hemşirelik bölümünde öğrenim gören erkek öğrencilerin mesleğe yönelik algıları. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 18(2), 108-144. <https://doi.org/10.18490/sad.58405>.
- Kakşa, D. (2022). Mutfak çalışanı kadınlara yönelik ön yargılar ve cinsiyet ayrımcılığı. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul. <http://acikerisim.gelisim.edu.tr/xmlui/handle/11363/3692>.
- Keskin, E., Ve Kızılrnak, İ. (2020). Mutfak Departmanında Çalışan Kadınlar: Cinsiyet Ayrımcılığı Üzerine Bir Araştırma. *Journal of International Social Research*, 13(69), 1307-9581.
- Keyvan, S. (2022). Sosyal Sürdürülebilirlik Perspektifinden Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul. <https://www.proquest.com/openview/658999eb3a53a2acabbfbf8bde2c6e2b/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026366&diss=y>.
- Koç, B. ve Uşaklı, A. (2022). Kadın çalışanların turizm sektöründen ayrılma nedenleri: Keşifsel bir araştırma. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 10(1), 589-609. <https://doi.org/10.21325/jotags.2022.1006>.
- Koivunen, T., Ylöstalo, H., and Otonkorpi-Lehtoranta, K. (2015). Informal practices of inequality in recruitment in Finland. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 5(3), 3. <https://doi.org/10.19154/njwls.v5i3.4804>.
- Koloğlu, H. (2019). Yerel yazılı basında çalışan kadın gazetecilere yönelik mobbing ve mücadele yöntemleri: Antalya örneği, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya. <http://dspace.akdeniz.edu.tr/handle/123456789/4623>.
- Kurnaz, A., Kurtuluş, S. S., ve Kılıç, B. (2018). Evaluation of women chefs in professional kitchens. *Journal of Tourism & Gastronomy Studies*, 6(3), 119-132. <https://doi.org/10.21325/jotags.2018.275>.
- Laverty, S. M. (2003). Hermeneutic phenomenology and phenomenology: A comparison of historical and methodological considerations. *International Journal of Qualitative Methods*, 2(3), 21-35. <https://doi.org/10.1177/160940690300200303>.
- Lester, S. (1999). *An Introduction to Phenomenological Research*. Taunton UK: Stan Lester Developments.
- Mann, K. J. K. (2020). Condition of Women in the Culinary Industry. *Contemporary Social Sciences*, 29(3), 95-104.
- Marshall, C., and Rossman, G. B. (2014). *Designing Qualitative Research* (6. Edition). West Sussex: Sage Publications.

- McDonald, P. (2000). Gender equity, social institutions and the future of fertility. *Journal of the Australian Population Association*, 17(1), 1-16. <https://doi.org/10.1007/BF03029445>.
- Oğan, E., Oğan, Y. ve Kamacı, A. (2016). Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin İş Hayatına Hazır Bulunuşluklarının Belirlenmesi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(4), 118-143.
- Öner, A. (2015). Beyaz Yakalı Eşcinseller, İşyerinde Cinsel Yönelim Ayrımcılığı ve Mücadele Stratejileri (İlk Baskı). İletişim Yayınları, İstanbul.
- Öz, H. (2019). İşyerinde Cinsel Taciz ile İş Doyumu ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkilerinin Otellerde Kadın Mutfak Çalışanları Üzerinde İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi: Mersin.
- 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.
- Özkazanç, A. (2010). Bilim ve Toplumsal Cinsiyet, II. Kadın Hekimlik ve Kadın Sağlığı Kongresi Kadını Görmeyen Bilim ve Sağlık Politikaları, Ankara Üniversitesi 20-23 Mayıs 2010. Ankara. Ss: 16-22.
- Pelit, E. ve Göçer, E. (2006). Turizm Alanında Öğretmenlik Eğitimi Alan Öğrencilerin Turizm İşletmelerinde Yaptıkları Stajları Değerlendirmeleri Üzerine Bir Araştırma. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1), 139 – 164.
- Petersen, T., and Togstad, T. (2006) Getting the Offer: Sex Discrimination in Hiring. *Research in Social Stratification and Mobility*, 24(3), 239-257. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2006.06.001>.
- Platzer, R. (2011). Women not in the kitchen: A look at gender equality in the restaurant industry. Degree Bachelor of Arts, California Polytechnic State University.
- Rai, N., and Thapa, B. (2015). A study on purposive sampling method in research. *Kathmandu: Kathmandu School of Law*, 5, 1-12.
- Saraç, S. (2013). *Toplumsal Cinsiyet. Toplumsal Cinsiyet ve Yansımaları*, 27-32, Ankara: Atılım Üniversitesi Yayınları.
- Sibona, C., and Walczak, S. (2012). Purposive sampling on Twitter: A case study. 45th Hawaii international conference on system sciences, (pp. 3510-3519). <https://doi.org/10.1109/HICSS.2012.493>
- Sidlauskienė, V. S., and Butasova, K. (2013). Designing Gender Equality As Institutional Transformation At A Higher Education Institution. *Lyčių Studijos Ir Tyrimai*, (11), 50-69.
- Smith, D. W. (2013). The Role of phenomenology in analytic philosophy, in M. Beaney (ed.) *The Oxford Handbook of the History of Analytic Philosophy*, Oxford: Oxford University Press, 1495-1527.
- Stenbacka, C. (2001). Qualitative research requires quality concepts of its own. *Management Decision*, 39(7), 551-556. <https://doi.org/10.1108/EUM0000000005801>.
- Suchman, L., and Jordan, B. (1990). Interactional troubles in face-to-face survey interviews. *Journal of the American Statistical Association*, 85(409), 232-241.
- Şenesen, G. G., ve Akduran, Ö. (2011). Özelleştirmeye Toplumsal Cinsiyet Farkındalığı ile Bakmak: Kadın Tütün İşçileri. *Maliye Araştırma Merkezi Konferansları*, (47), 31-44.
- Şenol, D., ve Çalar, V. (2018). Toplumsal cinsiyet bağlamında Batmanda erkek olmak. *Toplum ve Kültür Araştırmaları Dergisi*, (1), 1-16.

- Tekindal, M., and Arsu, Ş. U. (2020). A review on the scope and process of phenomenological approach as a qualitative research method. *Beyond the Horizon of Scientific Journal*, 20(1), 153-182.
- Tilev, F. (2018). Esnek Çalışma ve Kadın İstihdamı. *Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(2), 121-150.
- Tongco, M. D. C. (2007). Purposive Sampling as a Tool for Informant Selection. *Ethnobotany Research & Applications*, 5, 147-158.
- Tracy, S. J. (2019). *Qualitative research methods: Collecting evidence,craftin analysis,communicating impact*. (Second Edition). West Sussex: Wiley-Blackwell.
- Tunca, A. (2021). Otel mutfaklarında cinsiyet engelleri: Kadın aşçılar üzerinde bir araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya.
- Urhan, B. (2015). Toplumsal Cinsiyete Dayalı İş Bölümünün İşçi Sendikalarındaki İzdüşümleri. *Ttb Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 15(56), 22-29.
- Uzun-Güripek, C., ve Güripek, E. (2022). İş-Aile/Aile-İş Çatışmasının Yaşam Doyumuna Etkisi: Yiyecek ve İçecek İşletmelerinde İnceleme, *Journal of Gastronomy, Hospitality and Travel*, 5(4), 1718-1732.
- Van den Brink, M., and Benschop, Y. (2014). Gender in academic networking: The role of gatekeepers in professorial recruitment. *Journal of Management Studies*, 51(3), 460-492.
- Van Manen, M. (2023). *Phenomenology of Practice: Meaning-Giving Methods in Phenomenological Research and Writing*. (Second Edition). Taylor & Francis, Routledge, United Kingdom.
- Vatandaş, C. (2007). Toplumsal cinsiyet ve cinsiyet rollerinin algılanışı. *İstanbul Journal of Sociological Studies*, (35), 29-56.
- Vatandaş, S. (2020). Toplumsal Cinsiyet Roller ve Kalıpyargıları Bağlamında Kadının Medyada Metalaşması. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (36), 747-784. <https://doi.org/10.14520/adyusbd.714520>.
- Winn, J. (2004). Entrepreneurship: Not an easy path to top management for women. *Women in Management Review*, 19(3), 143-153.
- Wojnar, D. M., and Swanson, K. M. (2007). Phenomenology: an exploration. *Journal of Holistic Nursing*, 25(3), 172-180.
- Woods, M., Paulus, T., Atkins, D. P., and Macklin, R. (2016). Advancing qualitative research using qualitative data analysis software (QDAS)? Reviewing potential versus practice in published studies using ATLAS. ti and NVivo, 1994–2013. *Social Science Computer Review*, 34(5), 597-617. <https://doi.org/10.1177/0894439315596311>.
- Yavuz, R. A. (2016). Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Ekseninde Kadın İstihdamı ve Ekonomik Şiddet. *Journal of Life Economics*, 3(3), 77-100.
- Yordanova, S. D., and Strachan, H. (2022). Workplace harassment of restaurant workers. Urban Tourism, İçinde Viral Society, and the Impact of the COVID-19 Pandemic (pp. 329-340) içinde. Pennsylvania:IGI Global.
- Zeybekoğlu, Ö. (2009). Toplumsal cinsiyet bağlamında erkeklik olgusu. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi: Antalya.
- Zheng, Y. (2008). The Problems of Current Tourism and Hospitality Higher Education for Undergraduates in China. [Msc Theses, The University of Nottingham].