

**T.C.**  
**BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**GASTRONOMİ VE MUTFAK SANATLARI ANABİLİM DALI**  
**GASTRONOMİ VE MUTFAK SANATLARI BÖLÜMÜ**  
**TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**TÜRKİYE'DEKİ KADIN ŞEFLERİN VAROLUŞ ÇABALARI**

**HAZIRLAYAN**  
**Hatice Ece İKİKAT**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**ANKARA -2022**

**BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**YÜKSEK LİSANS / DOKTORA TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU**

Tarih: 13 / 12 / 2021

Öğrencinin Adı, Soyadı:Hatice Ece İKİKAT

Öğrencinin Numarası:21920377

Anabilim Dalı:Gastronomi ve Mutfak Sanatları .

Programı:Gastronomi ve Mutfak Sanatları, Tezli Yüksek Lisans.

Danışmanın Unvanı/Adı, Soyadı:Dr Öğr. Üyesi Nurten BEYTER

Tez Başlığı: Türkiye'deki Kadın Şeflerin Varoluş Çabaları.

Yukarıda başlığı belirtilen Yüksek Lisans/Doktora tez çalışmamın; Giriş, Ana Bölümler ve Sonuç Bölümünden oluşan, toplam 58. sayfalık kısmına ilişkin, 13 / 12 / 2021 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 3.'dür. Uygulanan filtrelemeler:

1. Kaynakça hariç
2. Alıntılar hariç
3. Beş (5) kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

“Başkent Üniversitesi Enstitüleri Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Usul ve Esaslarını” inceledim ve bu uygulama esaslarında belirtilen azami benzerlik oranlarına tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Öğrenci İmzası:Hatice Ece İKİKAT.

**ONAY**

Tarih: 13 / 12 / 2021.

Öğrenci Danışmanı Unvan, Ad, Soyad, İmza:

Dr. Öğr. Üyesi Nurten BEYTER

## TEŞEKKÜR

Yüksek lisans tezimin hazırlanmasında desteklerini, bilgilerini ve tecrübelerini esirgemeyen tez danışmanım sayın Dr. Öğr. Üyesi Nurten BEYTER'e, araştırma kapsamı içerisinde fikirlerini esirgemeyen sayın hocam Prof. Dr. İsmail TOKMAK'a ve deneyimlerinden faydalanma imkânı bulduğum tüm hocalarıma teşekkür ederim.

Bütün eğitim sürecimde destek ve sonsuz güvenlerini hep hissettiğim sevgili annem Almıla İKİKAT, babam Erkan İKİKAT ve kardeşim Cemre İKİKAT olmak üzere tüm aileme teşekkür ederim.

## ÖZET

Gelişen yaşam koşulları ve kadınların istihdamının artması ile kadın her sektörde olduğu gibi yiyecek içecek sektöründe de daha aktif rol oynamaya başlamıştır. Evde hep mutfakta olan Türk kadının profesyonel mutfaklarda istedikleri kadar etkin olamadıkları düşünülmektedir. Bu düşüncenin oluşmasına neden olan birçok sebebin varlığı bilinmektedir. Erkek egemen toplum anlayışımızdan kaynaklanan algının sektöre yansması, kadınlara yapılan ayrımcılıklar ve mobbing gibi sorunlar sebepler arasında sayılabilir. Tüm bu sorunların irdelenmesi ve sektöre girecek kadınlara örnek teşkil etmesi amaçlı bu çalışma gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kadın şefler, kadın aşçılar, kadın akademisyenler ve erkek şefler ile görüşülerek mutfakta kadın olmak, kadın olmanın zorlukları ve bu zorlukların aşılması için yapılması gerekenler farklı açılardan ele alınarak incelenmiştir. Araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden olan görüşme tekniği kullanılmış veriler MAXQDA 2020 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Yapılan analizler gösteriyor ki kadınların sektörde yer almaları ancak gerçekten istemeleri ve zorluklara karşı dayanıklı olmaları ile gerçekleşebilir. Ayrıca eğitime verilen önemin artması ile de sektörde kadın sayısının artabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Gelecek nesil yeme içme sektöründeki kadınlara örnek teşkil etmesi için önerilerde bulunulmuştur. Kadın sayısının sektörde daha çok artması ve kalıcı olmaları hedeflenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Gastronomi, kadın şef, kadın istihdamı, cinsiyet

## **ABSTRACT**

Women have started to play a more active role in the food and beverage sector, as in every sector, with the developing living conditions and the women employment increase. It is thought that Turkish women, who are always in the kitchen at home, cannot be as effective as they would like in professional kitchens. There are many reasons that lead to occur this thought. The reflection of the perception arising from patriarchal society can be one of the reason of negative discrimination against women and the mobbing. This study was carried out in order to examine all these problems and to guide women who will enter the sector. In the study, female cooks, female chefs, female academics and male chefs were interviewed and being a woman in the kitchen, the difficulties of being a woman in the sector and what can be done to overcome these difficulties were examined from different perspectives. In the research, the interview technique, which is one of the qualitative research methods, was used and the data were analyzed using the MAXQDA 2020 program. Analyzes was concluded that women should not give up from the sector, and really want and be resilient. In addition, it has been concluded that the enhance in the importance of education may increase number of women in the sector. Suggestions were made to set an example for the next generation of women in the gastronomy sector. It is aimed to increase the number of women in the sector and make them permanent.

Keywords: Gastronomy, female chef, female employment, gender

## İÇİNDEKİLER

<b>I. TEŞEKKÜR</b> .....	<b>i</b>
<b>II. ÖZET</b> .....	<b>ii</b>
<b>III. ABSTRACT</b> .....	<b>iii</b>
<b>IV. İÇİNDEKİLER</b> .....	<b>iv</b>
<b>1. GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>
1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi .....	2
1.2. Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları .....	2
<b>2. KURAMSAL ÇERÇEVE</b> .....	<b>4</b>
2.1. Geçmişten Günümüze Kadın .....	4
2.2. Türkiye’de Kadın İstihdamı .....	5
2.2.1. Cinsiyet ayrımcılığı .....	8
2.2.2. Cam tavan sendromu .....	8
2.2.2.1. Bireysel kaynaklı engeller .....	9
2.2.2.2. Örgütsel kaynaklı engeller .....	9
2.2.2.3. Toplumsal kaynaklı engeller .....	9
2.3. GASTRONOMİ VE KADIN .....	10
2.3.1. Gastronomi nedir? .....	10
2.3.2. Gastronomi’nin tarihsel süreci ve günümüzde gastronomi .....	11
2.3.3. Gastronomi ve eğitim .....	14
2.3.4. Gastronomi ve cinsiyet .....	15
2.3.5. Yiyecek içecek sektöründe kadın girişimci .....	16
<b>3. YÖNTEM</b> .....	<b>17</b>
3.1. Araştırmanın Yöntemi .....	17
3.2. Araştırmanın Evren ve Örnekleme .....	18
3.3. Araştırmanın Geçerlilik ve Güvenilirliği .....	19
3.4. Verilerin Toplanması .....	20

3.5. Verilerin Analizi.....	21
<b>4. BULGULAR.....</b>	<b>22</b>
4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri ve Yorumlanması .....	22
4.2. Araştırma Kapsamında Kadın Şeflerden Elde Edilen Verilerin Yorumlanması	25
4.3. Araştırma Kapsamında Kadın Aşçıların Elde Edilen Verilerin Yorumlanması	.34
4.4. Araştırma Kapsamında Kadın Akademisyenlerden Elde Edilen Verilerin Yorumlanması .....	39
4.5. Araştırma Kapsamında Erkek Şeflerden Elde Edilen Verilerin Yorumlanması	.45
4.6. Araştırma Katılımcılarının Önerileri.....	53
4.6.1. Kadın şeflerin önerileri.....	53
4.6.2. Kadın aşçıların önerileri.....	56
4.6.3. Kadın akademisyenlerin önerileri .....	57
4.6.4. Erkek şeflerin önerileri.....	58
<b>5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>60</b>
5.1. Kadın Şefler ile Kadın Aşçıların Verilerinin Karşılaştırılması .....	60
5.2. Kadın Şefler ile Kadın Akademisyenlerin Verilerinin Karşılaştırılması .....	61
5.3. Kadın Şefler ile Erkek Şeflerin Verilerinin Karşılaştırılması .....	61
<b>6. KAYNAKÇA .....</b>	<b>65</b>
<b>7. EKLER.....</b>	<b>.....</b>
EK-1 Etik Kurul Onay Formu	
EK-2 Görüşme Formu	

# 1. GİRİŞ

Toplumların refah seviyesinin artması, lükslerine yönelmelerine neden olmaktadır. 21. yüzyılda teknolojik ve bilimsel gelişmelerin ilerlemesi ile birlikte refah seviyesinin artması ile gastronomiye olan talep gittikçe artmaktadır. Talebin artması ile yiyecek içecek sektöründe her geçen gün daha büyük gelişmeler yaşanmaktadır. Bu gelişmelerin doğal sonucu ve sektörün topluma sağladığı fayda yeni iş olanakları olarak karşımıza çıkmaktadır. Yapılan araştırma ile toplumsal faydanın artması ve sektörde yaşanan sıkıntıların deneyimlerle çözüm yolları bulunması amaçlanmıştır. Bu amaç çerçevesinde sektörden ulaşılabilen kadın şefler, erkek şefler, aşçılar ve üniversitelerden ulaşılabilen akademisyenlerle görüşmeler gerçekleştirilerek araştırma farklı bakış açılarıyla yürütülmüştür.

Tez araştırmasının kavramsal çerçeve bölümünde gastronominin genel tanımından, tarihi sürecinden ve günümüzdeki halinden, yeme içme sektöründe cinsiyet kavramının irdelenmesinden ve yiyecek içecek sektöründe eğitim sürecinden bahsedilmiştir. Sektörde karşılaşılan sorunlara çözüm yolları aranabilmesi ve gelecek nesillerin sektör ile ilgili tecrübelerle rahatlıkla ulaşabilmelerini sağlamak amacı ile bu araştırma konusu seçilmiştir. Araştırma konusunun kapsamında üniversitelerdeki gastronomi bölümü öğrencilerinin yüzdelerle dilimleri de verilerek cinsiyetin üniversitelerdeki durumu irdelenmiştir. Akademisyenler bu konu ile ilgili görüşlerini belirtmişler ve kız öğrenci yüzdelerinin durumu ile ilgili sorulara yanıtlar vermişlerdir. Öğrencilerin bu bölümde okuyup daha sonra sektörde neden çalışmayı bıraktıkları araştırılmıştır. Akademisyenler araştırmanın bu sorusunun cevaplanmasında büyük rol oynamışlardır. Kendilerinin neden sektörde değil de bölümün eğitiminde yoğunlaşmayı seçtiklerinin nedenleri araştırılmıştır.

Her sektörde olduğu gibi yiyecek içecek sektöründe genişlemesi ve büyümesi ile bazı sorunlar ortaya çıkmıştır. Bu sorunlar özellikle sektördeki kadınlar üzerinde ağırlık göstermektedir ve tartışılan sorunlardan en yaygın olanları; negatif cinsiyet ayrımcılıkları, dışlamalar, maaş eşitsizlikleri, taciz gibi olumsuzluklardır. Tüm bu sorunların irdelenmesi için sektörde kendilerini kanıtlamış kadın şefler, erkek şefler, kadın aşçılar ve üniversitelerde gastronomi bölümlerinde olan kadın akademisyenlerle görüşmeler yapılarak konu ile ilgili sorular sorulmuştur. Çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden olan görüşme tekniği kullanılarak görüşmelerden elde edilen veriler MAXQDA 2020 programı ile analiz edilmiş ve elde edilen tablolar yorumlanmıştır. Tablolardan yapılan çıkarımlar araştırmaya katılan grupların birbirleri ile karşılaştırılması yapılarak farklılıklar ve benzerlikler ortaya konulmuştur. Son olarak araştırmadan elde edilen çıkarımlar göz önünde bulundurularak öneriler sunulmuştur.



## 1.1 Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı, Türkiye’de kendini sektörde kabul ettirmiş kadın şeflerin geldikleri aşamaya kadar yaşadıkları zorlukların belirlenmesi için fikir ve görüşlerinin alınarak irdelenmesi ve yaşanan zorluklara karşı tavsiye veya önerilerin belirlenmesidir. Ayrıca erkek şeflerin görüşlerine de başvurularak kadınların mutfaktaki konumlarının erkek şeflerin gözünden değerlendirilmesi sağlanmıştır. Üniversitelerde bulunan gastronomi bölümü akademisyenlerin sektörde bulunan kadın aşçılarla ilgili görüşleri alınarak genellemeler yapılmış ve neden sektörde değil de üniversitede akademisyen olarak çalıştıklarının sebepleri araştırılmıştır. Mutfakta çalışan kadın aşçılarındaki görüşlerine başvurularak sektörün onların gözünden değerlendirilmesi imkânı sağlanmıştır.

Gastronominin Türk mutfağındaki etkisinin artması (Öney, 2016: 194-196) ile kadınların sektöre olan eğilimleri de artmıştır. Sektörde yer almak isteyen kadınlar yaşadıkları sorunların bu duruma engel olabileceğini düşünmektedirler. Bu sebeple ya sektörden vazgeçiyorlar ya da sektörün mutfak alanında çalışmaktan vazgeçiyorlar. Bu araştırma sektörde kendini göstermek isteyen kadınlar için bir yol haritası olabilme özelliği ve bu sorunların sebeplerinin çözümlenmesine yönelik özellik taşımaktadır. Kadınların sektörde varlıklarının artması Türk mutfak kültürüne olumlu katkılar sağlayabileceğinden bu durum desteklenmektedir.

## 1.2 Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları

Türkiye’deki tüm kadın şef, erkek şef, kadın aşçı ve kadın akademisyenlerin sayılarının belirlendiği bir kaynak olmadığından ulaşılabilen kişiler katılımcı olarak değerlendirilmiştir. Çalışma 19 kadın yönetici şef, 9 kadın aşçı, 7 kadın akademisyen ve 9 erkek yönetici şef ile gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar ulaşılabilirlik derecelerine göre belirlenmiştir. Araştırmaya katkı sağlayacak katılımcılar ile görüşülmesi amaçlanmıştır. Ayrıca ulaşılan herkes çalışmaya katılmayı kabul etmemiştir. Bu yüzden sadece çalışmaya destek olmayı kabul eden katılımcılar ile görüşülmüş olup değerlendirmeye alınmıştır.

Çalışmada Türkiye’de yaşayan kadınların genel durumundan ve kadın istihdam konusundan bahsedilmiştir. Kadınların çalışma hayatına girişi ve bu konudaki kararlılıkları vurgulanmıştır. Erkek şeflere kadın aşçılar sorularak araştırmanın sınırları genişletilip konuya farklı bakış açısından da bakılmaya çalışılmıştır.

Gastronomi kavramının açıklanması ve tarihi ile ilgili bilgi verilmiştir. Türkiye’de gastronominin gelişim süreci açıklanmıştır. Kadınların yeme içme sektörüne girişleri ve bu sektörde var olabilmek için yaşadıkları zorluklar belirtilmiştir.

Bulgular bölümünde yapılan çalışmanın verileri MAXQDA 2020 programı kullanılarak elde edilen tablolar aktarılmıştır. Her tablonun analizi ve yorumlanması yapılmıştır. Yorumlar bağlamında ulaşılan sonuçlar araştırmacı tarafından aktarılmıştır. Ayrıca son bölümde araştırmacının görüşlerine yer verilmiştir.

Araştırmadaki en önemli kısıt Covid-19 salgınıdır. Tezin yazıldığı dönemde restoranlar, işletmeler kapalı olduğundan araştırmadaki katılımcılara ulaşabilmek zor olmuştur. Ayrıca bu dönemde üniversitelerde uzaktan eğitim verilmekte olduğu için akademisyenlere de ulaşmakta zorluk yaşanmıştır. Katılımcılara ulaşma konusunda araştırmacı kısıtlanmıştır.

Salgının insanlarda oluşturduğu tedirginlik nedeni ile yüz yüze görüşmelerin yanında online görüşmeler de tercih edilmiştir. Yanı sıra online görüşmeler de yapılmıştır.

Araştırmanın bir başka kısıtı ise insanların bu tür araştırmaya katılmaktan ve çalıştıkları kurumların bilinmesinden çekinmeleri olmuştur. Özellikle aşçı pozisyonunda çalışan kişiler araştırmaya katılma konusunda çok çekingen olmuşlardır. Bu kapsamda sadece araştırmaya katılmayı kabul eden katılımcılar ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Katılımcılara, gerçekleştirilen görüşmeler öncesinde araştırmacı tarafından konu hakkında bilgi verilip isimlerinin ve çalıştıkları kurumların gizli kalacağı garantisini verilerek sorulara daha rahat cevap vermeleri sağlanmaya çalışılmıştır.

## 2. KURAMSAL ÇERÇEVE

Gelişen teknolojik, ekonomik ve sosyal şartlar nedeni ile kadının özgürlüğü ve gerek ekonomik gerek ise sosyal hayata katılımı gün geçtikçe artmıştır. Günümüzde kadının yeri eskiye kıyasla çok daha iyi konumdadır ancak Türkiye’de bu durumun değerlendirilmesi için bu sektörel çalışmaya başvurulmuştur. Bu bölümde kadın istihdamının tarihsel gelişimi, kadın istihdamının engelleyici problemleri, gastronomi, gastronomi kavramları, gastronominin tarihsel süreci, gastronomi eğitimi, gastronomide cinsiyetin rolü ve kadın girişimciler hakkında bilgi verilmiştir.

### 2.1 Geçmişten Günümüze Kadın

Geçmişten günümüze kadın çeşitli roller üstlenmiştir ve pek çok alanda (siyaset, ekonomi ve üretim gibi) etkinliğini göstermiştir. Kadınların çalışma hayatları geçmişten itibaren belirli dönemlere ayrılarak incelenmiştir. Bu dönemlerde kadınların istihdamları hakkında araştırma yapıp konu irdelenmiştir (Toprak, 2016:2-4).

Osmanlı döneminde kadının önemi ve özgürlüğü hürriyet’in ilan edilmesiyle ve anayasal süreç ile daha çok öne çıkarılmıştır. Bu tarihsel sürecin yaşanması ile kadın modernitenin ve çağdaşlığın görünür yüzü olarak algılanmaya başlanmıştır. Geçmişte kadın sadece aile kavramı ile değerlendirilirken şimdi ise kadın bireysel olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca kadın kendine özgü kimlik kazanması ile bu bireyselliği desteklemektedir. Kadın bireysel kimliğinin kazanımı, kendi bedenine sahip çıkması ve kadının toplumsallaşması anlamına gelmektedir (Toprak, 2016:2-4).

Osmanlı’daki kadın sorunu diğer batı ülkelerine göre farklılık göstermiştir. Kadınların yanlarında aile üyeleri olmadan sokakta tek başlarına yürümeleri ve kamusal alanlara tek başlarına çıkmaları hep engellenmiştir. Bu durumun değişmesine büyük ölçüde 1908 yılındaki Jön Türk Devrimi katkı sağlamıştır. Osmanlı kadınlarının kazanımlarının en büyük etkenlerinden biri savaşlardır. II. Meşrutiyet’te liman kentlerinin kuşatılması nedeni ile batı ülkelerinin özgürlük anlayışlarının Osmanlı’ya gelmesi Osmanlı kadınına yeni bir kimlik kazandırmıştır. Osmanlı kadınlarının (özellikle okuryazar olanların) Avrupa’daki gelişmeleri yakından izlemeleri ile düşünce ve fikirlerinin ufukları açılmıştır. 1912-1913 Balkan Harbi Osmanlı kadınının siyasete atılmasını sağlamıştır. Toplum bu dönemde ilk kez kadın hatipler ve kadın siyasilerle karşılaşmışlardır. Cihan Harbinin gerçekleşmesi ve dört yıl sürmesi ile erkekler cepheye gönderilmiştir. Böylece kadınlara kamuya açık alanlarda çalışma gibi yeni iş imkânları doğmuştur. Kadının savaşla birlikte seferber edilişi özgürlük alanlarının geniş bir çevrede kabullenilmesine katkı sağlamıştır (Toprak, 2016:2-4).

Kadınlar Türkiye’de 1800’lü yıllarda ücretli işçi olarak ve 1913 yılında devlet bünyesinde memur olarak çalışmaya başlamışlardır. 1920’li yıllarda kadın özgürlüğünün yeni tabanını oluşturacak toplumsal bir yapılanma söz konusu olmuştur. Ancak savaş sonrası bir dönem olduğu için nüfus azalmış, kadının özgürlüklerinin artması ile de doğurganlık oranı azalmıştır. Kadınlar için toplumsal yapılandırma tüm bunlar göz önünde

bulundurulmuştur. Şer'i hukuk kuralları arındırılarak kadına yasalar önünde eşitlik sağlanmıştır (Toprak, 2016:2-4).

Cumhuriyet'in ilan edilmesi ile kadınlar eğitim alma, ekonomik ve siyasi hayatta aktif rol alma gibi haklar kazanmışlardır. Cumhuriyet'in en önemli bir parçası olan Medeni Kanunun kabulü ile laik devletin ve devrimlerin bel kemiği oluşturulmuştur. Cumhuriyet'in ilanı ile ilk olarak Türk kadınına tanınan seçme ve seçilme hakkı bu devrimlerin en önemlilerinden olmuştur (Toprak, 2016:2-4).

## 2.2 Türkiye'de Kadın İstihdamı

Evrensel anlamda günümüzün temel problemi kadınların hala erkeklerle eşit konumda çalışabilmesi için çok daha fazla emek sarf etmesi gerektiği hususundadır. Bu durum üst düzey ve orta düzey çalışan alanında erkeklere oranla kadınların daha az bulunmasına sebep olmaktadır. Ana sebebi olarak kadınların sermaye eksikliği ve çalışma saatlerinin daha az olması öne sürülmektedir. Eşitlikçi politika izlediğini iddia eden şirketlerde veya işletmelerde her ne kadar kadın-erkek çalışan sayısı birbirine yakın olsa da, kadın çalışanların vasıfsız personel statüsünde büyük bir farkla yoğunlaştığı görülmektedir. İstisnai olarak bankacılık-sigorta sektöründe bundan söz edilmese de yapılan araştırmalara eğitim durumu faktörü de eklenince kadınların yine layık oldukları statüye ulaşamadıkları görülmektedir. Toplumsal duyarlılığın artması ile birlikte kadın-erkek ücretleri her ne kadar eşitlenmeye başlasa da hala günümüzde "kadın işi", "erkek işi" olarak tanımlanan meslek adları bulunmaktadır. Genel olarak da kadın işleri daha alt statüde bulunan meslek gruplarını kapsamaktadır. Bu tür durumları engelleyen ve eşitlikçi politikaları esas olan yasalar, gelişmiş ülkelerde oluşturulmuş ancak uygulamada bunlar yetersiz kalmaktadır. Çünkü bazı işletmeler işe alım sırasında ve terfi belirlemede kendilerine özgü yöntemler kullandıklarını öne sürmektedirler. Yasanın etkisiz bırakılması yönünde alınan önlemler arasında iş alımlarında veya terfilerde sebeplerin açıklanması şartı getirilmiştir. Bu şekilde Fırsat Eşitliği Komisyonuna başvurularda neden işe alınmadığına veya terfi edilmediğine dair ortada somut bir açıklama bulunması liyakat için gerçekçi bir değerlendirme oluşturmaktadır. Fırsat Eşitliği Komisyonu'nda yapılan ilk soruşturma Electrolux Şirketi'nin ayrımcılık yaptığı iddiası üzerine Şubat 1977 yılında yapılmıştır. Elbette bu tür ayrımcılıkların ve kadınların dışlanması toplumsal geçmişi ve kadın, erkeğe yüklenen toplumsal rollerin etkisi büyüktür. Alınan önlemler kapsamında, Türkiye hem yasal önlemler hem de uygulamadaki bilinç yönünden oldukça eksiktir (Ayvaşık, 2000: 141-143).

Tüm dünyada kadın istihdamının karşılaştığı sorunlar yüzünden kurumlaşmalar oluşturulmaya başlanmıştır. Türkiye'de 1990 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı olarak oluşturulan "Kadının Statü ve Sorunları Genel Müdürlüğü" açılarak kadınların sorunlarının çözülmesi amaçlanmıştır. Bu kurumun, kadınların eğitim düzeylerinin artırılıp piyasaya uygun verim sağlayacak şekilde eğitilmesi, istihdama destek sağlanması gibi önemli görevleri bulunmaktadır. Ancak ne yazık ki Türkiye'deki sendikalaşmanın ücretli kadın işçileri pek kapsamamakta olduğu görülmüştür.

Bu durumun çözümü için eğitim veren işçi sendikalarının, kadınların eğitilmesinde ve daha çok sektöre kazandırılmalarının sağlanması amaçlanmıştır (Gerni, 2001: 8).

Son yıllarda yönetim kademesinde kadın istihdamının artması yönünde ilerlemeler yaşanmış olsa da kadınlar halen yüksek oranda alt pozisyonlarda ve daha az oranda ise orta yönetim pozisyonlarında çalışmaktadırlar (Fagenon, 1993:2).

Cinsiyet-rol stereo, toplumun beklentileri sonucu kadın ve erkeğe uygun kişisel özelliklerini ve davranışlarını içeren ve yine toplum tarafından kalıplaştırılan yargılardır (Tekin,2018: 1095). Tüm dünyada kendini gösteren cinsiyet-rol stereo Türkiye’de de kadınların iş istihdamında belirli meslek gruplarına yoğunlaşmalarına neden olmaktadır. Kadınlar daha çok kendilerine uygun görülen öğretmenlik, hemşirelik gibi meslek gruplarında istihdam sağlarken; erkekler ise yine kendilerine uygun görülen yöneticilik, mühendislik gibi meslek gruplarına yoğunlaşmışlardır. Kadınların Türkiyede daha çok birincil olarak tarım ikincil olarak ise sanayi ve hizmet sektöründe çalıştıkları belirlenmiştir (Güney, 2006: 26-30).

Bazı meslek gruplarında kadınların yeterli sayıda olamamalarının sebebi kadınların eğitim seviyelerinin düşük olması, yani ailelerin kız çocukları yerine erkek çocuklarını okutmalarını tercih etmeleri olarak görülmektedir. Son yıllarda bu durum eskiye göre azalmaktadır. Kadınların gerekli eğitimi alamamaları ise onların yöneticilik gibi prestijli pozisyonlara yükselememelerine neden olmaktadır (Güney, 2006: 26-30).

İş ilanlarında erkek adaylara yönelik bilgilerin bulunması, düşük maaş, zor çalışma şartlarına ayak uyduramamaları, medeni durumları ve hamilelik gibi nedenler kadınlara yapılan ayrımcılığın en büyük kanıtı olarak gösterilmektedir (Demir, 2011: 767).

Ekonomik hayatta kadının karşısına bazı sorunlar çıkmıştır. Bunlar; eşitsizlik, ücretlendirme, fiziksel veya psikolojik taciz vs... Bu sorunlar için çeşitli çözüm yolları uygulanmaktadır (Demir, 2011: 767).

Cinsiyetçi meslek ayırımına karşı politiklar:

- Türkiyen’inde taraf olduğu uluslararası kadın erkek istihdam eşitliğini sağlayan sözleşmelerin işletmelerce ve şirketler tarafından uygulanmaya konması gerekmektedir.
- Cinsiyetçi eşitsizliğin kamuya duyurulması ve eşitlikçi politika izleyen işyerlerinin ödüllendirilerek diğer işyerlerini teşvik edici adımlar atılmalıdır.
- Kadınların piyasadaki konumunu saptayan kamusal bir kurum veya kuruluş oluşturulması, bunun da kadın erkek yönünden oluşmuş önyargıların ve dogmaların gerçekliğini uygulamada tespit etmeyi kendine görev etmiş olması gerekir. Örneğin, gerçekten kadınlar erkeklerden daha çok izin kullanıyor mu? Bu toplumlarda yerleşmiş büyük bir önyargıdır. Doğruluğu varsa sebepleri nelerdir, bunları çözmeye odaklanmalıdır. Eğer yanlış bir dogma ise bunun medya araçlarıyla kamuya duyurulması ve toplumsal algının değiştirilmesi gerekir.
- Olumlu Eylem Programları, Türkiyen’in toplumsal yapısına ve şartlarına uyarlanmalı ve uygulamaya konmalıdır (Ayvaşık, 2000: 148-149).

Kadınların iş hayatına girmeleriyle birçok değişim meydana gelmiştir. Bunların en önemlileri;

1)Dünyada geçerli kadınları iş hayatında koruyucu ve destekleyici yasaların ve uygulamaların oluşturulması.

2)Çalışma standartlarının değiştirilmesi

3)Demografik nedenler

4)Çocuk bakımlarının ve bağlı hizmetlerin geliştirilmesi (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 199).

Kadın çalışmasına karşı korumacı ya da düşmanca tutumlar sergilenmektedir. Bu durum toplumsal cinsiyetçilik kavramı ile açıklanmaktadır. Ortaya çıkan bu kavram ise kadının çalışma hayatındaki en büyük engel ve baskılardan biridir (Diker, Taşpınar ve Soylu, 2017: 127). Bu engel ve baskılar doğrultusunda Türkiye’de bulunan kadınların işgücüne katılım ve işsizlik oranları tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1.Türkiye’de 15 Yaş Üstü Kadınlarda İşsizlik Oranı (%)

Yıl	Kadın
2014	11,9
2015	12,6
2016	13,7
2017	14,1
2018	13,9
2019	16,5
2020	15,5

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, Ekim 2020.

Tablo 1 incelendiğinde Türkiye’de 2014-2020 yılları arasında 15 yaş üstü kadınların işsizlik oranları görülmektedir. 2014 yılında %11,9 olan kadın işsizlik oranı 2020 yılında % 15,5 oranına yükselmiştir. Bu da gösteriyor ki Türkiye’deki kadın işsizlik oranı ne yazık ki yıllar geçtikçe artış göstermiştir. Bu artış Türkiye için oldukça büyük bir problem oluşturmaktadır.

Kadınlar her ne kadar toplumların bazı kesimleri tarafından çok fazla ön planda görülmeseler de toplumların ilerlemesinde önemli etkileri olan kişilerdir. Hatta toplumun gelişmişlik seviyesi kadınların üretkenlik seviyesi ile eşdeğer görülmektedir. Kadınların kariyer sahibi olması, aktif çalışma hayatına katılması toplumun ekonomik kalkınması için önemli unsurlardır. Tabii erkekler kadar toplumda yeri ve önemi olan kadınların toplumdaki statülerinin layık olduğu değere ulaşması bakımından da gereklidir. Sonuç olarak toplumdaki ekonomik kalkınma, kadınların iş hayatına katılması ve istihdamın arttırılmasına bağlıdır (Karabıyık, 2012: 240).

Kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları zorluklar belirli gruplar altında toplanarak açıklanmıştır.

### 2.2.1 Cinsiyet ayrımcılığı

Türkiye’deki istatistikler değerlendirildiğinde kadınların iş istihdamında cinsiyete dayalı ayrımcılık ile karşılaştıkları görülmektedir (Parlaktuna, 2010: 1223). Kadınlar genellikle daha az maaş olan mesleklerde çalışmaktadırlar. İş başvuru formlarında cinsiyet içerikli sorular sorulması ve çalışılan yerlerde işlerin kadınların yapacağı iş veya erkeklerin yapacağı iş olarak ayrılması cinsiyet ayrımcılığının en önemli göstergeleridir (Alparslan, Çetinkaya Bozkurt ve Özgöz, 2015: 67).

Cinsiyet ayrımcılığı genellikle iş başvurularında, maaşlarda ve pozisyon yükselme durumlarında görülmektedir. İşle ilgili özelliklerin ve niteliklerin cinsiyete bağlı olarak yönettildiği varsayılmaktadır. Buna bağlı olarak kadınların evleninceye ya da hamile oluncaya kadar çalışabilecekleri ve aile sorumlulukları nedeni işine yeterince odaklanamayacağı düşüncesi bu cinsiyet ayrımcılığı konusuna neden olmaktadır.

### 2.2.2 Cam tavan sendromu

Cam tavan, liyakat veya başarıya bakmaksızın kadınların üst kademelere yükselmelerinde karşılarına çıkan barikatlar olarak ifade edilmektedir. Kadınlar iş yerlerinde yeterince çalışsalar bile yönetim veya üst düzey gibi pozisyonlara yükselememelerine neden olan cam tavan sorunu ile karşılaşmaktadırlar (Ceran, 2018).

Cam tavan barikatları farklı şekillerde gruplandırılmaktadır. İş yerlerinde cam tavan sendromuna neden olan unsurlar bireysel, örgütsel ve toplumsal faktörlerden kaynaklanan engeller olarak bir bütün halinde incelenmektedir (Mızrahi ve Aracı, 2010: 150-151). Tablo 2’de cam tavan sendromuna engeller gruplanarak belirtilmiştir.

**Tablo 2. Cam tavan sendromu engelleri**

Bireysel Kaynaklı Engeller	Örgütsel Kaynaklı Engeller	Toplumsal Kaynaklı Engeller
<ul style="list-style-type: none"><li>• Çoklu Rol Üstlenme</li><li>• Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Örgüt Kültürü</li><li>• Örgüt Politikaları</li><li>• Mentor Eksikliği</li><li>• İnfomal İletişim Ağlarına Katılamama</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mesleki Ayrım</li><li>• Stereotipler (Cinsiyet Bağdaştırılan Kalıplaşmış Önyargılar)</li></ul>

Kaynak: Mızrahi ve Aracı, 2010: 150.

### **2.2.2.1 Bireysel kaynaklı engeller**

Kadınlar, toplumda alışlagelmiş şekilde eşi ve çocukları için onların uygun oldukları zaman ve uygun buldukları yerde hazır olmaktadır. Bu yüzden kadınlar iş hayatlarında gerekli verimi gösterememektedirler ya da bunun sorumluluklarını göze alamamaktadırlar (Mızrahi ve Aracı, 2010: 150-151).

### **2.2.2.2 Örgütsel kaynaklı engeller**

Kadınların iş hayatında yer alabilmesi ve yükselebilmesi örgütsel faktöre de bağlıdır. Bazı örgütler, erkek odaklı iş alımı yapmaları sebebiyle cinsiyet eşitliği gibi önemli bir ilkeyi göz ardı etmektedirler (Mızrahi ve Aracı, 2010: 150-151).

### **2.2.2.3 Toplumsal kaynaklı engeller**

Toplumun alışlagelmiş davranış sebebi ile toplum, cinsiyetlere göre insanlara farklı roller yüklemektedir. Toplumda kalıplaşmış önyargılar dolayısıyla kadınların potansiyel eş veya anne adayları olması sebebi ile çalışma hayatına yeterli zaman ayıramayacağı veya yönetici konumundaki sorumluluklara göğüs geremeyeceği düşünülmektedir. Bu sebeple kadınların kariyer hayatı daha geri planda tutulmaktadır (Mızrahi ve Aracı, 2010: 150-151).

Kadınların iş yerlerinde karşılarına çıkan sorunlar genel olarak şu başlıklar altında toplanmaktadır (Kocacık ve Gökkaya, 2005:206). Bu sorunlar:

- Genel eğitim seviyesinde veya mesleki eğitim seviyesinde eşitsizlik
- İş başvuru ve terfilerde eşitsizlik
- Maaşlarda eşitsizlik
- Haklardan faydalanmada eşitsizlik
- Taciz.

Kadınlar iş hayatlarında cinsiyet ayrımcılığının etkisinden dolayı erkeklere göre daha fazla çalışmak mecburiyetinde kalmaktadırlar (Mercanlıoğlu, 2009: 36). Ayrıca eğitim düzeylerinin yetersizliği ve ailevi sorumlulukları gibi nedenlerden dolayı kadınların terfi almaları güçleşmektedir (Alparslan, Çetinkaya Bozkurt ve Özgöz, 2015: 66-81).



## 2.3 Gastronomi ve Kadın

### 2.3.1 Gastronomi nedir?

Yemek, fizyolojik ihtiyaçlarımızdan olup toplumların birbirlerinden farklı mutfak kültürlerinden oluşmaktadır. İklim, coğrafi koşullar, savaşlar, ticaret, göçler vb etkenler mutfak kültürlerinin oluşumunu etkilemektedir. Özgünlük, çeşitlilik ve tanınmışlık farklı toplumların yemek kültürlerini etkileyen temel kavramlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Tanınmışlık o yemeğin bilinirliğini, özgünlük hangi ülkeye ait olduğunu ve çeşitlilik ise yemeğin bolluğunu vurgulamaktadır. Ateşin bulunmasıyla insanlar yemeklerini pişirmeye ve değişik pişirme yöntemlerini geliştirerek daha iyi lezzeti elde etmeye çalışmışlardır. Bu durum yemek kültürünün gelişimine katkı sağlamıştır. İlk zamanlarda hayvanların kemiklerinden yapılan mutfak gereçleri zamanla ve teknolojinin gelişmesi ile metal mutfak gereçlerine dönüşmüştür (Özdemir ve Dülger Altınar, 2019: 3).

Yunanca gaster (mide) ve nomos (yasa) kelimelerinden oluşan gastronomi, yiyecek ve içeceklerin belirli kurallar ve düzen içerisinde göze ve damak tadına hitap edilerek sunulmasıdır. Gastronomi üretim, tüketim, üretim ve tüketim süreçlerini içermektedir. Bu süreçlerde sırası ile yemeğin pişirilmesi, yemekten hoşlanma ve yemeğin uygun kurallar ve düzen içerisinde sunulmasını kapsamaktadır (Akgöl, 2012: 18). Gastronomi insanların ve toplumların daha iyi tanınmasında, yaratıcılık ve bakış açılarının genişlemesindeki en büyük etkenlerden biri olarak görülmektedir (Brillat-Savarin, 1994: 52-54). Gastronomi en iyiyi amaçlayarak, yiyecek ve içeceklerin masaya sunumuna kadar olan sürece yol göstermektedir (Dilsiz, 2010: 18).

İlk kez Fransız literatürüne eklenen gastronominin çıkış kaynağı Fransız mutfağı olarak belirlenmiştir. 1765 yılında Pariste açılan ilk restoran yeme içme sektörünün en önemli dönüm noktası olmuştur. Bu büyük adım ile insanlar “yaşamak için yemek yeme” anlayışının dışına çıkmışlardır. “Uzmanların Şöleni” ve “Apicius” yazılı kaynakları ilk çağların önemli gastronomi kanıtları olarak ele alınmaktadır (Dilsiz, 2010).

Gastronomi bir bölgenin tanıtılmasında önemli bir unsur olmaktadır ve aynı zamanda turistlere o bölgenin yiyecek içeceklerini tanıma ve o bölgenin yaşam şartlarını anlamada yardımcı bir kaynak görevi görmektedir. Bu durumu açıklamak amacı ile de gastronomi turizmi ortaya çıkmıştır. Gastronomi turizmi sadece o bölgede bulunan restoran ve oteller değil aynı zamanda bölgede düzenlenen çeşitli festival ve sempozyumları da kapsamaktadır (Bekar ve Belpınar, 2015: 6519).

Yeme içme konusu evrenseldir ve bu yüzden her toplumun kendine özgü yemek kültürleri bulunmaktadır. Sağlanabilecek en üst düzeyde beslenme ve insanın en iyi düzeyde hayattan tat alması gastronominin amacı olarak düşünülmektedir. Yiyecek olabilecek her şeyi araştıran, bulan ve sunan bireylere klavuzluk etmek ise gastronominin işlevi olarak düşünülmektedir (Dilsiz, 2010: 3).

Türkiye yedi farklı bölgenin farklı kültür ve lezzetlerini barındırması ile dünyanın en önemli ve en eski mutfaklarından biri olma özelliğini taşımaktadır. Bu önemli özelliğine rağmen ne yazık ki ülkemizde yeme içme sektörü yeni yeni yaygınlaşmaya başlamaktadır (Güzel Şahin ve Ünver, 2015: 65).

Gastronomi, uygulamalı gastronomi, teorik gastronomi, teknik gastronomi ve bilimsel gastronomi olmak üzere dört başlık altında incelenmektedir. ‘Teorik gastronomi reçetelerin düzenlenmesini, teknik gastronomi üretimde kullanılan araç-gereçlerin üretimi nasıl etkileyeceğini, bilimsel gastronomi besin değerlerini, uygulamalı gastronomi ise yiyeceklerin hazırlanması, yapılışı ve sunumunu kapsamaktadır’ (Hatipoğlu, 2014: 15-16).

### **2.3.2 Gastronominin tarihsel süreci ve günümüzde gastronomi**

Ateşin bulunmasıyla insanlar yemeklerini pişirmeye ve değişik pişirme yöntemlerini geliştirerek daha iyi lezzeti elde etmeye çalışmışlardır. Bu durum yemek kültürünün gelişimine katkı sağlamıştır. İlk zamanlarda hayvanların kemiklerinden yapılan mutfak gereçleri zamanla ve teknolojinin gelişmesi ile metal mutfak gereçlerine dönüşmüştür (Özdemir ve Dülger Altın, 2019: 3).

Yemek tarihi, antropoloji, sosyoloji, halk bilimi gibi disiplinlerden objektif bakış açısı ile yazılı kaynaklara dayandırılan bir alandır. Türkiye’de yemek tarihi daha çok var olan bilgi veya bulguların tekrar edilmesini içermektedir. Henüz bilinmeyen arşivler, anılar, yemek kitapları, mutfak muhasebe kayıtları ve görsel belgeler olan birincil kaynaklar yemek tarihi alanının olmazsa olmazıdır. Türkiye’de ilk yemek tarihi çalışmaları 1980’li yıllarda başlamıştır (Samancı, 2021: 106-107).

Yemek ilk çağ devirlerinde paylaşmanın ve dostluğun öneminin vurgulanması olarak görülürken orta çağ ve sanayi devrimi sonrasında ise yemek sosyalleşmenin sağlanması için bir araç olarak görülmüştür (Sarıışık, 2019: 31).

İnsanlık tarihi bazı dönemlere ayrılmıştır. Bunlar; paleolitik, neolitik, tunç ve demir çağlarıdır. Paleolitik Çağ’da insanoğlu, beslenebilecekleri kaynakları bulmak ve avlanmak amacıyla göçebe bir yaşam şekli sürmüşlerdir. Neolitik Çağ’da insanoğlu yoğun olarak Anadolu’ya göç ederek orada yerleşik hayata geçip tarım ve hayvancılıkla uğraşmışlardır. Yerleşik hayata geçmeleri ile insanlar sofrayı düzeni kurmaya ve birlikte sofralarda yemek yemeye başlamışlardır. Önceden besinlerini kilden yapılan çanak çömleklerin içinde saklama kuyularında saklarken bu çağın sonuna doğru bakır madenin işlenmesi ile yiyeceklerini altın, gümüş, tunç ve bakır gibi malzemelerden yapılan saklama kaplarında muhafaza etmeye başlamışlardır (Atalay ve Hastorf, 2006). Ayrıca bu dönemde evlerin içlerine ocaklar, fırınlar ve saklama çukurları yapılmıştır. Yine bu dönemde insanlar sadece et ile değil hayvansal diğer ürünleri bitki ve baharat aromaları ile sentezleyerek pişirmeye başlamışlardır. Önceden yemek pişirme işlemleri sıcak taş üzerinde yapılırken bu dönemde büyük fırınlarda kilden üretilen kapların içlerinde yapılmıştır (Göde, Kayaardı, Uyarcan ve Söbeli, 2021). Buna kanıt olarak bulunan toprak pişirme kabı ve üçayak (Şekil 1) örnek gösterilebilir (Işın, 2018).



Şekil 1. Toprak pişirme kabı ve üçayak (Anadolu Medeniyetler Müzesi) (Işın,2018).

Bereketli Hilal olarak adlandırılan bölgede bulunan Göbeklitepe gastronomi tarihinde önemli bir yeri bulunmaktadır. Çanak çömleksiz Neolitik dönemde yerleşik hayata ve tarıma geçilmesine rağmen toprak malzemeli kapların üretimine geçilmemiştir. Dünyada tarihsel bir tapınak olarak kabul edilen Göbeklitepe, Neolitik Çağ'ın çanak çömleksiz dönemi olarak düşünülen zamanda konumlandırılmıştır. Göbeklitepe kazılarında elde edilen bulgulara göre tek parça kireç taşının yontulması ile yapılan yedi adet büyük kap bulunmuş ve bu kapların iç kısımlarında oksalik asit'e rastlanmıştır. Oksalik asit tahılların mayalanması sonucu oluşan bir asit türüdür. Tüm bu bilgiler gösteriyor ki; o dönemde Göbeklitepe'de bulunan insanların mayalanmış tahıllardan yapılmış yiyecekleri tükettikleri sonucuna varılmaktadır (Sevimli, Tatlı ve Kızıldemir, 2021, 264-272).

Asya ve Anadolu topraklarındaki farklı gıda ürünleri, Selçuklu ve Osmanlı saraylarında keşfedilen yeni lezzetler ve Anadolu'da kurulmuş diğer uygarlıkların izleri Türk yemeklerinin çeşitliliğini ve zenginliği açıklamaktadır. Orhun Yazıtları ve Divanü Lügat-it Türk Orta Asya Dönemi'nde Türk yemek kültürünü yansıtan en eski yazılı kaynakların başlarında gelmektedir. Selçuklu döneminde daha özgün bir yemek kültürü ortaya çıkmıştır. Bu dönem özellikle farklı pişirme teknikleri ve muhafaza yöntemleri ile ön plana çıkmaktadır. Osmanlı döneminin çok uluslu olması ve birçok kültüre özgü yemek çeşitlerini barındırması yemek kültürünün çok zengin olmasının bir göstergesidir(Göde, Kayaardı, Uyarcan ve Söbeli, 2021: 216-223).

Batıda ki ürün çeşitliliğinin Osmanlıya yansması Osmanlının damak tadını etkilemiştir (Samancı, 2016). Bu dönemde saraylarda et tüketimi oldukça fazladır ve bolluğu ifade etmektedir. Yabancı devlet adamları yaptıkları ziyaretlerde Osmanlı yemek kültürüne hayran kalmışlar ve kendi aşçılarını da eğitmeleri için Osmanlı mutfaklarına gönderdikleri bilinmektedir. Özellikle şerbet Osmanlı mutfağından günümüze kadar ulaşan en önemli reçete olarak görülmekte ve Türk geleneklerinde yer almaktadır. Yine Türk kahvesi Osmanlı'yı ziyaret eden yabancı bürokratlar tarafından başka kültürlere yayılmıştır. Yemek kültürü Osmanlı imparatorluğunda en parlak dönemine ulaşmıştır ve zengin Türk yemek kültürünün temelleri bu dönemde atılmıştır. Osmanlı mutfağını da saray ve halk mutfağı olarak ikiye ayırmak mümkündür. Saray mutfağı oldukça gösterişli iken halk mutfağı

gösterişten uzak ancak yemek çeşitliliği ve lezzeti bakımından saray mutfağı ile aynı görülmüştür (Göde, Kayaardı, Uyarcan ve Söbeli, 2021: 216-223).

Osmanlı mutfak kültürü ve geçmiş mutfak kültürlerinden etkilenen Türk mutfağında Cumhuriyet döneminde büyük değişiklikler meydana gelmiştir.

*“19. Yüzyılın yarısından itibaren Batı’dan etkilenmeye başlayan Osmanlı Saray ve İstanbul mutfağı, 20. Yüzyılın başlarında geleneksel (alaturka) ve modern (alafranga) mutfak uygulamalarını içeren mutfak kültürüne geçiş yapmıştır” (Samancı, 2021).*

Cumhuriyet döneminde sanayi devrimi ve teknolojik gelişmeler nedeni ile kadınlar çalışma hayatına atılmışlardır ve böylelikle yeme alışkanlıkları dışarıya taşmış, hazır yemek yeme kültürü ortaya çıkmıştır (Demirgöl, 2018: 114). Türk mutfak kültürüne etki eden faktörler Tablo 3’de verilmiştir.

**Tablo 3. Türk mutfak kültürüne etki eden faktörler**

Türk Mutfak Kültürüne Etki Eden Faktörler	
Gelenek ve Görenekler	Dini İnanç
Sosyo – Ekonomik Yapı	Diğer Kültürler
Tarım ve Hayvancılık	Coğrafi Bölgeler

Kaynak: Solmaz ve Altınar, 2018: 119

Rönesans etkisi ile artan okuryazar oranı sayesinde yemek reçeteleri ve ürünlerin yetiştirilmesinden sunumuna kadar olan süreçler halk tarafından not alınmış ve gelecek nesillere aktarılması sağlanmıştır. Aşçılar bu dönemde reçetelerini birbirleri ile paylaşarak günümüze ulaşmasını sağlamışlardır. Standart reçeteler sayesinde kesin bir ölçme sistemi geliştirilmiştir (Peterson, 1991: 101).

Sanayi devriminin gerçekleşmesinden sonra insanların daha çok boş zamanlarının olması, yeme içme ile ilgili restoran işletmelerinin artması hem ulusal hem de uluslararası alanda radikal değişimlerin gerçekleşmesine neden olmuştur. Bu sayede bireylerin yiyecek içecek işletmelerine olan yoğun ilgi ve talepleri ülke ekonomisinin ve hizmet sektörünün gelişmesine katkı sağlamıştır (Bucak ve Aracı, 2013: 207). Tarihsel sürece baktığımızda yemek reçeteleri farklı kültürler hakkında bilgi edinmemize yarayan tarihsel kanıt olarak karşımıza çıkmaktadır (Öney, 2016: 196-198).

18.yy’da mutfakta şefler arasında rekabet ve modern – geleneksel mutfak arası çatışma başlamıştır. 1765 yılında Boulanger tarafından Paris’te kurulan dünyada ki ilk modern restoran sayesinde mutfak ve menu kavramları oluşturulmuş ve geliştirilmiştir. 1782 yılında ilk lüks restoran ise yine Paris’te kendini göstermiştir. Tüm bu gelişmeler ile yemek sunumu ve restoran alışkanlığı tüm dünyada hızla yayılmaya başlamıştır (Gürsoy, 2014:171).

19. yüzyılda yemek konusu yazarlar ve meraklıları tarafından incelenmeye başlanmıştır. Gastronominin yükseldiği bu dönemde Fransız mutfağı da dünya mutfakları üzerinde ki hakimiyetini göstermiştir. 1985 yılından sonra Fransız aşçıları sayesinde Fransız

ekolü tüm dünyaya yayılmış ve halen Fransızca olan mutfak terimlerinin temelleri atılmıştır (Çifçi, 2019: 16-17). Bu durumdan esinlenerek birçok kaynakta gastronominin başlangıç noktası olarak Fransız mutfağı esas alınır ancak bu yiyecek ve içeceğin gelişimi insanın varoluşundan itibaren başlayan bir süreçtir (Çetin, 2006:107-109).

20.yy 'da füzyon mutfağı, sağlıklı beslenme gibi hareketlerle gastronomi dünyasının sınırları zorlanmaya başlamıştır (Çifçi, 2019: 16-17).

Gastronomi son yıllarda gittikçe değeri artan bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır. Daha önceki zamanlarda zorunluluk olarak görülen yeme içme artık gerek sunumu olsun gerek damak tadı olsun bir sanat ürünü olarak karşımıza çıkmaktadır (Yılmaz ve Şenel, 2016: 43).

### **2.3.3 Gastronomi ve eğitim**

Gastronomiyle ilgili ilk kitap Apicus tarafından birinci yüzyılda yazılmıştır. Bu konuda ilk kurs İngiltere'de 1784 yılında açılmıştır. Bunu takiben 1820'de Amerika'da ve 1891'de Fransa'da aşçılık ve mutfak ile ilgili kurslar açılmıştır. 1895 yılında Fransa'da açılan Le Gordon Bleu ve 1922 yılından beri aşçılık üzerine eğitim veren Cornell Üniversitesi bu konu üzerine ilk diploma veren okullardandır. Bu konu ile alakalı yüksek lisans programları ise ilk defa Boston ve Adelaide Üniversitelerinde 1990'lı yıllarda açılmıştır. İlk doktora programı ise New York Üniversitesi'nde 1996 yılında açılmıştır. İki yüzyıllık kurumsallaşmış kurslar ve okullar yiyecek içecek sektöründe eğitilmiş kişiler yetiştirilmesine olanak sağlamışlardır. Gastronomi değerlerinin farkında olan ve bunu pazarlayabilen ABD, Fransa, İtalya, İspanya gibi ülkelerde bu yöndeki eğitim gitgide daha da önemli hale gelmiştir (Öney, 2016: 196-198).

1950'li yıllardan sonra büyük şehirlerde belediyeler tarafından açılan kurslarla aşçılık mesleği öğretilmeye başlanmıştır. İlk aşçılık örgün eğitimi 1961 yılında Ankara Otelcilik Okulun'da verilmiştir. Bir yıl süren bu eğitim geliştirilerek üç yıla çıkarılarak devam ettirilmiştir. Lise seviyesinde ilk aşçılık eğitimi Bolu Mengen'de bulunan lisede gerçekleştirilmiştir. Gastronomi eğitiminin ilk ön lisans programı ise yine Bolu Mengen ilçesindeki Abant İzzet Baysal Üniversitesin'de verilmiştir. İlk lisans düzeyinde gastronomi eğitimi ise Yeditepe Üniversitesinde açılmıştır. İlk yüksek lisans eğitimi ise 2012 yılında Mardinde bulunan Artuklu Üniversitesinde açılmıştır. İlk doktora programı ise Gazi Üniversitesinde 2014 yılında okutulmuştur (Öney, 2016: 196-198).

Türkiye'de 2000'li yıllarda kurulan özel aşçılık kursları öne çıkmaktadır. Özellikle İstanbul, Ankara ve İzmir gibi büyük şehirlerde toplanan bu kurslarda dört veya sekiz aylık dönemlere ayrılarak amatör veya profesyonel aşçılık eğitimleri ve bu eğitimler karşılığında bakanlık onaylı sertifikalar verilmektedir. Bu kurslar sayesinde gastronomi bölümünde eğitim düzeyinin arttığı vurgulanmaktadır (Öney, 2016: 196-198).

Uzun bir süre sektöre yönelik eğitimin nasıl verileceği hususunda tartışmalar olmuştur. Sonrasında bu eğitimin uygulanmasında turizm ve ağırlama sektörünün en uygun disiplin olduğu sonucuna varılmıştır. Fakat zamanla sosyal, kültürel ve ekonomik faktörler

doğrultusunda yeme içme sektörü git gide kendi bağımsızlığını oluşturmuş ve diğer sektörlerden bağımsız bir sektör hale gelmiştir. Elbette sürekli değişen toplum yapısına yeme içme sektörünün de uyarlanması gerekmektedir. Bu da gastronomide moda olanı, eskiyi, yeniye ve uyarlamaları kapsayabilecek dinamik bir eğitim yapısının oluşturulmasından geçmektedir. Bu yönden akademisyenlerin profesyonel şeflerden daha fazla faydalanmaları gerekmektedir. Gastronomi eğitiminde turizm alanına eleman yetiştirilmesinin yanı sıra bu eğitimi alan kişilerin kültürümüz ve gelecek için büyük bir yatırım olacağı göz önünde tutulmalıdır. Çünkü gastronomi temel olarak insan kültürüne ve yemek kültürüne dayanması sebebinden dolayı insan ve yemek arasında yeni bir disiplin haline gelmiştir. Yani teoriğin pratiğe dönüştürülmesi halinde bu iki kültürün elçileri haline geleceklerdir. Kültürü yaymak, geliştirmek ve bunu yemeğe uyarlamak gibi faaliyetleri ancak nitelikli elemanlar sağlayacaktır (Öney, 2016: 196-198). Günümüzde nitelikli eleman ihtiyacını karşılamak adına kurs, ön lisans, lisans, lisansüstü düzeyde gastronomi eğitimleri yayılarak devam etmektedir ve bu eğitimlere katılan katılımcılar arasında kadınların oranı azımsanmayacak kadar çoktur.

Yök atlas' da (2021), devlet üniversitelerinde bulunan gastronomi ve mutfak sanatları bölümüne kayıt yaptıran öğrencilerin cinsiyet dağılımına bakıldığında; genel olarak öğrencilerin %62,35'inin kız, %37,65'inin erkek öğrenci olduğu tespit edilmiştir. Bu durum da gösteriyor ki, üniversitelerdeki gastronomi bölümü öğrencilerinin çoğunluğunu kız öğrenciler oluşturmaktadır.

#### **2.3.4 Gastronomi ve cinsiyet**

Yontma taş döneminden itibaren süre gelen kadın-erkek görevlendirmelerindeki ayrımlar; erkeklerin avcılık, kadınların ise daha kolay olması sebebi ile toplayıcılık görevlerini üstlenmelerinden oluşmaktadır (Beşirli, 2010: 165).

Yaşadığımız toplumda yiyeceklerin yapılmasında evlerde iş bölümleri gerçekleştirilmektedir ve yapılan bu iş bölümü paylaşımlarında bile cinsiyet faktörü önemli rol oynamaktadır. Kadınlar genellikle mutfakta pişirilen yemeklere (kazan yemekleri gibi) odaklanırken erkekler sadece özel yemeklerin ya da rituel yemeklerin (mangal gibi) yapılmasında aktif olmuşlardır (Beşirli, 2010: 165).

Eski toplumlardan itibaren yapılan araştırmalarda yiyeceklerin ayrımında bile cinsiyet farklılığının kullanıldığı gözlemlenmiştir. Dayanıklılık ve güçlülüğü anımsatan yiyeceklerin (et gibi) erkekleri, narinliği ve zarifliği anımsatan yiyeceklerin (meyve ve sebze gibi) ise kadınları temsil ettiği düşünülmektedir. Bu durum yiyeceklere yansımış iken içeceğe de yansımaması kaçınılmaz olmuştur. "Aslan sütü" olarak ifade edilen rakı erkek içkisi, şarap ise kadın içkisi olarak görülmüştür (Beşirli, 2010: 165).

Kadınların neden profesyonel mutfaklarda değil de sadece ev mutfaklarında hakim olduğu sorusu sürekli tartışılmakta ve tarihi araştırmalar incelenilerek cevap aranmaktadır. Yüzyıllardır süregelen söylemler doğrultusunda büyük organizasyonlara mutfakta yemek pişirmek büyük bir zahmet ve güç gerektirmesi sebebi ile erkek işi olarak sayılmaktadır. Bunun geçmişten bir örneği olarak sarayda ve orduda yemek pişirenlerin erkek olması öne

sürülmektedir ve özellikle Akdeniz, Avrupa ve Osmanlı saraylarında bu durum görülmüştür. Aylar belki yıllarca süren askeri mücadeleler ve zaferler göz önünde tutulduğunda erkek gücü ve dayanıklılığı ordu mutfağı için de yadsınamaz bir gerçek olarak kabul edilmiştir. Dolayısıyla günümüz erkek egemen mutfakların hala geçmişteki askeri hiyerarşiden etkilendiği söylenebilir (İnce, 2016).

Meslek seçimlerinde etkili olan toplumsal algıların aksine profesyonel mutfaklarda kadınların yerine erkeklerin ağırlıklı olması toplum tarafından normal karşılanmaktadır. Ancak gelişen teknoloji ve artan kadın istihdamı ile erkekler ev işlerine de daha çok katılım sağlamaktadırlar ve bunun en büyük örneği olarak batı dünyası gösterilebilir (Yılmaz ve Akay, 2020: 84-85).

Kadının endüstriyel mutfaklarda daha fazla istihdam edilmesini sağlamak amacıyla “Gastronomiye İlham Veren Kadınlar Platformu” oluşturulmuştur ve kadınların kooperatifleşmesi sağlanarak istedikleri yerlere gelmeleri hedeflenmiştir (Anadolu Ajansı, 2018).

Yapılan bir çalışmada aşçılığın fazla mesai, ağır fiziksel şartlar, yorucu ve yıpratıcı olmasından dolayı kadın mesleği olarak düşünülmediği belirtilmiştir. Kadınların yükselmelerini engelleyici önlemler nedeni (cinsiyet ayrımcılığı veya cam tavan sendromu gibi) ile ayrımcılığa uğradıkları belirtilmiştir (İnce, 2016: 420).

### **2.3.5 Yiyecek içecek sektöründe kadın girişimci**

Günümüzdeki sosyal, ekonomik ve teknolojik değişimler kadın istihdamının artmasına katkı sağlamaktadır. Bilgiye kolay ulaşılabilirlik ve kadın eğitim seviyesinin artması kadınların iş yaşamının birçok alanında daha çok görülebilmelerini sağlamaktadır. Bu durumun en önemli sonucu olarak girişimci kadınlar karşımıza çıkmaktadır (Güney, 2006: 26-30).

Kadınların neden girişimci olmak istemelerinin sebepleri literatürde araştırma konusu olmuştur. Bu araştırmalara göre kadınların istihdam sırasında erkekler tarafından mağruz kaldıkları baskılar ve mesleki engeller sebebi ile işlerini bıraktıkları sonucuna varılmıştır. Kadınları girişimciliğe iten bu durum yönetim pozisyonunda olmalarını sağlamış ve kendi işlerinde yönetimi ve zamanı iyi kullanarak başarıya ulaştıkları görülmüştür. 1989 yılında Women’s Institute tarafından yürütülen araştırmada kadınları girişimciliğe iten sebepler belirlenmiştir.

Bu sebepler önem sırasına göre;

- Bireysel ve profesyonel doyunluk
- Hep daha başarılı olma isteği
- Daha iyi kazanç sağlama isteği
- Sahibi olduğu işi daha çok benimseme motivasyonu olarak belirlenmiştir (Gerni, 2001: 98-99).

## 3.YÖNTEM

### 3.1 Araştırmanın Yöntemi

Bilimsel araştırma, olgu ve olayları analiz edebilmek için yapılan, devamlılığı olan ve sürekli yenilenebilen bilgi üretim faaliyetleridir. Karmaşık durumları açıklamada ve problemlere çözüm geliştirmede kullanılan bu araştırmalar üç ana başlık altında incelenir. Bunlar; nicel araştırma yöntemi, nitel araştırma yöntemi ve karma araştırma yöntemidir. Nicel araştırma yöntemi sayısal verilerin analiz edilmesinde, nitel araştırma yöntemi sözel verilerin analizinde, karma araştırma yöntemi ise hem nicel hem de nitel verilerin analizinde kullanılmaktadır (Öğün, 2021: 113-119).

Nitel araştırmalarda olay ve olgular hakkında derinlemesine bir inceleme söz konusudur. Bütüncül bir bakış açısına sahip olan nitel araştırmalarda gözlem, görüşme, doküman ve söylev analizi gibi veri toplama teknikleri kullanılır. Araştırmacının kişisel görüşlerini de barındırma özelliği taşıyan bu teknik öznedir. Olay veya olgular arasında derinlemesine yapılan araştırmalarda belirli ölçeklerle ölçülemeyen nedenler bulunabilir (Öğün, 2021: 113-119).

Nitel araştırma bütüncül yaklaşım özelliğine sahip olup değişkenlerin tek başına değil, bir bütün olarak anlam ifade etmesini sağlar. Temel amacı örneklemdaki kişilerin algı ve deneyimlerinin ortaya konmasıdır. Ayrıca tümevarımcı analiz yöntemi ile yola çıkılarak kural oluşturulmasını sağlar. Tüm bunların yanı sıra araştırma deseninde esneklik özelliği de içermektedir. Yani bu sayede çoklu yöntem kullanımı söz konusu olabilir (Tekindal, Uğuz Arsu, 2020: 156-159)

Araştırma gerçeklikten koparılmadan araştırmacının analizi, yorumu ve anlamlandırması ile sunulur. Araştırmacılar yeni düzenlemeler yapabilecek esnek bir çalışma alanına sahiptirler. Genellikle araştırmacılar tarafından veri toplamanın zor olduğu ve az çalışılmış konuların incelenmesinde daha sık kullanılmaktadır (Öğün, 2021: 113-119).

Nitel araştırmalarda görüşme en sık kullanılan veri toplama tekniğidir. İnsanların duygularını, düşüncelerini ve tepkilerini ortaya koymada oldukça güçlü bir yöntemdir. Araştırma konusu hakkında her türlü veri toplama amaçlanır ve sözlü iletişim kullanılarak uygulanır. Görüşmeler yapılandırılmış, yarı yapılandırılmış ve tam yapılandırılmış biçimde uygulanabilir. Yüz yüze veya elektronik ortamda da (internet veya telefon vs) gerçekleştirilebilir.

Kadın şeflerin, akademisyenlerin ve aşçıların yaşadıkları zorluklar ile bu zorluklara karşı geliştirdikleri çözüm önerileri ve bu mesleği seçmek isteyen kadın adaylara tavsiyelerini belirlemek amacı ile nitel araştırma modeli tercih edilmiştir. Araştırmada veri toplama tekniği olarak görüşme yöntemine başvurulmuştur ve yarı yapılandırılmış görüşme yöntemi uygulanmıştır. Çalışmada İstanbul ve Ankara'da bulunan 9 erkek şef, 19 kadın şef, 9 kadın aşçı ve 8 akademisyen ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Günümüzdeki salgın hastalık sebebi ile yüz yüze yapılamayan röportajlar online olarak gerçekleştirilmiştir. Kadın



şefler ve erkek şefler ulaşılabilirlik durumuna ve tüm fikirleri değerlendirme derecesine göre seçilmiştir.

Araştırmadaki görüşmelere verilerin gizliliğinin korunması hakkında ve yapılan çalışma hakkında kısa bir detay verilerle başlanmıştır. Görüşmeler süresince araştırmacı konu hakkında kişisel görüş ve yönlendirmelerde bulunmamıştır. Görüşmeler ses kaydı ile kayıt altına alınmış ve daha sonra araştırmacı tarafından yazıya aktarılmıştır. Görüşme soruları; kadın şeflerin, aşçıların ve akademisyenlerin ulaştıkları noktaya hangi aşamadan geçerek geldiklerini, karşılaştıkları sorunları ve çözüm yollarını irdelemek amacıyla ayrıca akademisyenlerin ise sektörü bırakıp neden akademisyenliği seçtiklerinin nedenlerini ortaya koymak amacıyla hazırlanmıştır. Erkek şeflerin soruları ise onların bakış açılarından kadın aşçıları görmek ve mutfakta birlikte çalışmanın avantaj ile dezavantajlarını irdeleyebilmek amacıyla hazırlanmıştır. Katılımcıların ve işletmelerin mahremiyetlerinin korunması adına her bir katılımcıya kodlar (K1,K2...-E1,E2...) verilmiştir.

Bunlara ek olarak araştırmada fenomenolojik desen kullanılmıştır. Fenomenolojik desen, nitel araştırmaların alt yapısını oluşturan bakış açısı olarak ifade edilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 41). Bu kavramı ilk Hegel “Aklın Fenomenolojisi” kitabında kullanmıştır. Bu yargıya göre fenomen bilinç tarafından algılandığı şekilde düşünülen bir kavram olarak belirtilmektedir. Bu kavram ileri biçimde pozitivist olmayan bir düşünce biçimidir. Fenomenolojik desen ile gerçekleştirilen araştırmalar, katılımcılar ile yakın etkileşim oluşturabilecek veri toplama teknikleri ile gerçekleştirilir. Derinlemesine gerçekleştirilen görüşmeler bu desende genellikle tercih edilir ve ana veri toplama aracı olarak düşünülmektedir. Fenomenoloji öznel ve toplumsal gerçeklik algısının bireysel olarak değiştiği görüşünü vurgulamaktadır. Bireysel algının nesneye yönelmesi ve deneyimler ile ortaya çıkması o nesneye varlık sıfatını kazandırmaktadır. Fenomenolojik sonuçlar bireyin zihninde sınıflandırılıp kategorize edilmesi ile oluşturulmaktadır (Çarpar, 2020: 693-694).

### **3.2 Araştırmanın Evren ve Örneklemi**

Araştırma İstanbul ve Ankara’da bulunan 9 erkek şef, 19 kadın şef, 9 kadın aşçı, 8 kadın akademisyen ile gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar ulaşılabilirlik durumuna ve tüm fikirleri değerlendirme derecesine göre seçilmiştir.

Türkiye’de bulunan tüm şef, aşçı ve akademisyenlere ulaşılması mümkün olmadığından küçük bir örneklemin belirlenmesi hedeflenmiştir. Bu kapsamda örneklemdaki kişilere ulaşılarak görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Burada ki amaç bulguların zenginleştirilerek daha geniş ve güvenilir sonuçlara ulaşılmasıdır.

Amaçlı örnekleme yöntemlerinden maksimum çeşitlilik örnekleme kullanılmıştır. Amaçlı örnekleme, çalışmanın konusu hususunda çeşitliliği ve bağlayıcılığı zengin olan konuların seçilmesidir. Amaçlı örnekleme 6 gruba ayrılır (Büyüköztürk, 2012: 9-15). Bunlar:

- Aykırı durum örnekleme yöntemi; örneklemin sorunla ilgili aralarında ters düşen durumların örnek olarak verilmesidir.
- Maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi; örneklemin içerisinde benzer durumlardan örnekler verilmesidir.
- Benzeşik örnekleme yöntemi; araştırmanın ilgili sorunun evreni ya da alt gruplarından örnekler verilmesidir.
- Tipik durum örnekleme yöntemi; araştırma konusunun fazla sayıda olan durumlardan tipik biri ile örneklemin oluşturulmasıdır.
- Tabakalı amaçsal örnekleme yöntemi; araştırmanın evreninin belirli alt gruplarını betimlemek ve karşılaştırmak amacı ile kullanılan örnekleme yöntemidir.
- Ölçüt örnekleme yöntemi; örneklemin araştırma konusuyla ilgili olan kişi, nesne ya da durumlar ile oluşturulmasıdır.

### 3.3 Araştırmanın Geçerlilik ve Güvenilirliği

Bilimsel çalışmaların olmazsa olmaz koşulu hiç şüphesiz ki inandırıcılığıdır. Sosyal bilimler bunu araştırmanın geçerliliği ve güvenilirliği olarak adlandırmaktadır (Öğün, 2021: 113-119). Nitel araştırmalarda geçerlilik ve güvenilirlik tespiti yapabilmek oldukça zordur. Ancak araştırmalarda bu tespitin yapılması beklenmektedir (Baltacı, 2018: 380).

Güvenilirlik konusunun tespiti için 7 sorudan oluşan bir çerçeve kullanılmıştır. Sorunların çoğunluğuna olumlu cevap verilmesi ile güvenilirlik tespitinin sağlanmış olması beklenmektedir (Öğün, 2021:117-118).

1. *Araştırmacı, araştırmanın yöntem ve aşamalarını açık ve ayrıntılı bir biçimde tanımlamış mıdır?*
2. *Veri toplama, işleme, analiz etme, yorumlama ve sonuçlara ulaşma konularında neler yapıldığı açık bir biçimde anlaşılabilen midir?*
3. *Sonuçlar, ortaya konulan verilerle açık bir biçimde ilişkilendirilmiş midir?*
4. *Araştırmacının izlediği yöntemler ve süreçler konusunda, kayıtların (örneklem seçimi, görüşme ve gözlem notları gibi) kapsamı açık ve anlaşılabilir bir biçimde tanımlanmış mıdır?*
5. *Araştırmacı bireysel varsayımların, ön yargılarının ve yönelimlerinin farkında mıdır? Bu varsayımların ve ön yargıların araştırmaya yansımaları konusunda açık bir biçimde bilgi verilmiş midir?*
6. *Araştırmada farklı görüşler ve alternatif açıklamalar dikkate alınmış mıdır?*
7. *Araştırmanın ham verileri başkaları tarafından incelenebilecek bir biçimde saklanmış mıdır?*

Araştırma kapsamında yukarıdaki çerçeveye verilen cevaplar aşağıda özetlenmiştir:

1. Araştırmada neden bu yöntemin kullanıldığı ve yöntemin hangi aşamalara göre yürütüldüğü açık bir şekilde belirtilmiştir.

2. Veri toplama yöntemi ve verilerin analiz yöntemi açık bir şekilde belirtilmiştir. Bulgular kısmında araştırmanın sonuçlarına ve yorumlanmasına derinlemesine yer verilmiştir.

3. Sonuç, yapılan araştırmanın bulgular kısmı ile ilişkilendirilmiştir. Sonuçların yazılmasında literatürde konu ile ilgili bulunan kaynaklara ulaşılabilirlik düzeyinde yer verilmiştir.

4. Örneklem seçimi ve kayıt alma prosedürleri belirtilmiştir. Konu ile ilgili açık bir şekilde anlaşılır bir tablo oluşturulmuştur. İzlenen yöntem ve süreçler ile ilgili derinlemesine bilgi verilmiştir.

5. Araştırmacı, nesnellik sağlamak amacı ile görüşme sorularının etik kurul onayını almıştır. Ayrıca akademisyenler tarafından yapılan görüşmeler ile sorulara son şekli verilmiştir. Araştırmacı, tarafsızlığını korumak adına kendi görüşlerini görüşmelerde belirtmemiş, örnekleme ki kişilerin görüşlerini serbest olarak ifade etmelerine olanak sağlamıştır.

6. Katılımcıların tüm görüşleri objektif bir şekilde incelenmiş ve ulaşılan sonuçlar yine objektif olarak sunulmuştur.

7. Görüşmeler esnasında katılımcıların da onaylamaları ile ses kaydı alınmıştır ve bu kayıtların çözümlenmesi bulgular kısmında belirtilmiştir. Kayıtlar başkaları tarafından incelenebilecek şekilde saklanmıştır.

Araştırmanın Miles ve Huberman' ın oluşturduğu çerçeveye uygun olduğu ortaya konulmuştur.

Araştırmada katılımcıların görüş ve önerileri dile getirilirken araştırmacı tarafından esneklik sağlanmıştır. Görüşme sırasında konunun kapsamı dışında katılımcıların görüşlerini belirtmelerine herhangi bir sınırlama konulmamıştır. Araştırmada zaman kazanmak amacı ile sorular görüşme formu şeklinde hazırlanmış ve katılımcılara yöneltilmiştir. Ses kaydı alınarak katılımcıların cevaplarının hali hazırda tutulabilmesi sağlanmıştır. Görüşmelerin öncesinde katılımcılardan randevu alınarak kişilerin uygunluk zamanlarında yapılması planlanmıştır ve öncesinde araştırma konusu belirtilerek katılımcıların ön fikirlerinin oluşması sağlanmıştır. Covid-19 nedeni ile bazı görüşmeler online olarak gerçekleştirilmiştir.

### **3.4 Verilerin Toplanması**

Araştırmada yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşmelerde araştırmalara önceden hazırlanan sorular haricinde görüşmenin akışına bağlı olarak yan ya da alt sorularla görüşmenin akışını etkileyebilir ve konunun daha derinlemesine aydınlanmasını sağlayabilir. Bu görüşme tekniğinde soru sırası ve sayısı değişiklik gösterebilir. Araştırmacı bu görüşmelerde katılımcıya kısmi esneklikler

gösterebilir. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniği araştırmacının daha sistematik ve karşılatırılabilir bilgi sunmasını sağlar (Öğün, 2021: 113-119).

Görüşme formunun hazırlanması aşamasında öncelikle bir yazın taraması yapılmıştır. Konu ile ilgili önceki çalışmalar incelenmiştir. Kadın aşçıların yaşadıkları sorunlar araştırılmıştır ve en çok vurgulanması gereken noktalar belirlenmiştir. Sektörden çalışanlarla genel görüşülerek yüzeysel bir çerçeve oluşturulmuştur.

Bu çerçevede hazırlanan soru havuzu uzman değerlendirmesi için Başkent Üniversitesi Gastronomi ve Mutfak Sanatları bölümü öğretim üyelerine iletilmiş, yapılan eleştiri ve katkılar doğrultusunda gerekli düzenlemeler yapılarak son şekli verilmiştir. Görüşme formu Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Etik Kurul (Ek 1) onayı (E-62310886-302.14.01-35309) ile kullanılmıştır. Araştırma kapsamında 10 Temmuz 2021 – 5 Eylül 2021 tarihleri arasında katılımcılar ile görüşmeler yapılarak ve veriler toplanmıştır. Görüşme formu Ek 2’de verilmiştir.

### **3.5 Verilerin Analizi**

Görüşme formunda 17 adet açık uçlu soru bulunmaktadır. Ayrıca kişilerin demografik bilgileri hakkında sorular da bulunmaktadır. Araştırmada kullanılan görüşme formu Ek-1’de sunulmuştur.

Görüşme sonucundaki veriler MAXQDA 2020 nitel veri analiz (betimsel analiz) yöntemi kullanılarak irdelenmiştir. MAXQDA yöntemi araştırmadaki ana ve yan temaları belirlemek, incelemek ve onların raporlanarak sunulmasında kullanılmaktadır (Erkmen, 2021: 53).

Görüşme formlarından elde edilen sonuçlar içerik analizi yöntemi ile incelenmiştir. İçerik analizi yöntemi;

- I. görüşme verilerinin yazıya geçirilmesi
- II. görüşme verilerinin düzenlenmesi
- III. anlamlı veri birimlerinin saptanması
- IV. verilerin kodlanması
- V. taslak temaların belirlenmesi
- VI. taslak temalara göre kodların düzenlenmesi
- VII. taslak tema ve kodlara göre verilerin düzenlenmesi
- VIII. taslak temaların kontrol edilmesi ve kesinleştirilmesi
- IX. temalar arası ilişkilerin saptanması
- X. temaların araştırma soruları altında analiz edilmesi
- XI. kod ve tema kitapçığının oluşturularak buna göre verilerin organize edilmesi
- XII. kodlara ve temalara göre verilerin belirlenmesi, alıntılara yer verilmesi, örneklendirilmesi, açıklanması, yorumlanması ve görsel hale getirilmesi
- XIII. araştırma sonuçlarının yazılması şeklinde gerçekleştirilmiştir.

## 4. BULGULAR

### 4.1 Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırmaya dahil olan katılımcılara konuya dair hazırlanan görüşme soruları yöneltilmiştir. Katılımcıların demografik özelliklerini içeren cevaplar ve görüşme süreleri tablo 4’de verilmiştir. Maxqda programı ile yapılan analiz doğrultusunda katılımcıların cevapları tablolar halinde değerlendirilmiş ve açıklamaları yapılmıştır. Son aşamada ise katılımcıların sorulara verdikleri dikkat çeken cevaplar verilerek araştırma konusu irdelenmiştir.

**Tablo 4. Katılımcıların Demografik Özellikleri**

	YAŞ	EĞİTİM DURUMU	BÖLÜMÜ	POZİSYON	GASTRONOMİ EĞİTİMİ	GÖRÜŞME SÜRESİ
K1	45-50	Lise	Bankacılık	Yönetici Şef	Kurs Düzeyinde	40 dk
K2	35-40	Lisans	Sosyoloji	Yönetici Şef	Kurs Düzeyinde	27 dk
K3	40-45	Lisans	Maliye	Yönetici Şef	Kurs Düzeyinde	40 dk
K4	45-50	Yüksek Lisans	Psikoloji	Yönetici Şef	Kurs Düzeyinde	60 dk
K5	35-40	Lisans	Gastronomi ve Mutfak Sanatları	Yönetici Şef	Lisan Düzeyinde	25 dk
K6	40-45	Lisans	Reklamcılık	Yönetici Şef	Kurs Düzeyinde	22 dk
K7	30-35	Lise	-	Yönetici Şef	Kurs Düzeyinde	51 dk
K8	40-45	Lisans	Finans	Yönetici Şef	Kurs Düzeyinde	66 dk
K9	40-45	Meslek Yüksek Okulu	Rehberlik	Yönetici Şef	Kurs Düzeyinde	32 dk
K10	40-45	Lisans	İşletme	Yönetici Şef	Kurs Düzeyinde	26 dk
K11	45-50	Yüksek Lisans	İşletme	Yönetici Şef	Kurs Düzeyinde	30 dk
K12	50-55	Doktora	Sosyoloji	Yönetici Şef	Kurs Düzeyinde	75 dk
K13	30-35	Lisans	Hukuk	Yönetici Şef	Kurs Düzeyinde	23 dk
K14	45-50	Yüksek Lisans	Hukuk	Yönetici Şef	Kurs Düzeyinde	30 dk
K15	40-45	Lisans	Psikoloji	Yönetici Şef	Kurs Düzeyinde	29 dk
K16	40-45	Lisans	Psikoloji	Yönetici Şef	Kurs Düzeyinde	23 dk
K17	35-40	Yüksek Lisans	Projeksiyon Yönetimi ve Lojistik	Yönetici Şef	Kurs Düzeyinde	19 dk
K18	50-55	Lise	-	Yönetici Şef	Yok	14 dk
K19	40-45	Lisans	Turizm İşletmeciliği ve Seyahat Acentacılığı	Yönetici Şef	Lisans Düzeyinde	35 dk
K20	35-40	Yüksek Lisans	Turizm İşletmeciliği	Akademisyen	Lisans Düzeyinde	15 dk
K21	25-30	Yüksek Lisans	Gastronomi ve Mutfak Sanatları	Akademisyen	Lisans Düzeyinde	14 dk
K22	35-40	Doçent	Turizm ve Otelcilik	Akademisyen	Lisans Düzeyinde	20 dk
K23	25-30	Yüksek Lisans	Gastronomi ve Mutfak Sanatları	Akademisyen	Lisans Düzeyinde	15 dk

K24	35-40	Doktora	Turizm ve Otelcilik	Akademisyen	Lisans Düzeyinde	20 dk
K25	25-30	Yüksek Lisans	Gastronomi ve Mutfak Sanatları	Akademisyen	Lisans Düzeyinde	15 dk
K26	40-45	Yüksek Lisans	Gastronomi ve Mutfak Sanatları	Eğitmen Şef/ Akademisyen	Lisans Düzeyinde	34 dk
K27	35-40	Lisans	Bilişim Sistemleri	Aşçı	Kurs Düzeyinde	40 dk
K28	45-50	Orta Okul	-	Aşçı	Yok	7 dk
K29	25-30	Yüksek Lisans	Turizm ve Otel İşletmeciliği	Aşçı	Lisans Düzeyinde	7 dk
K30	40-45	Orta okul	-	Aşçı	Yok	12 dk
K31	25-30	Lisans	Siyaset	Aşçı	Kurs Düzeyinde	14 dk
K32	30-35	Lisans	Maliye	Aşçı	Kurs Düzeyinde	13 dk
K33	25-30	Lisans	Aşçılık	Aşçı	Lisans Düzeyinde	16 dk
K34	20-25	Ön Lisans	Aşçılık	Aşçı	Lisans Düzeyinde	14 dk
K35	20-25	Lisans	Estetisyenlik	Aşçı	Kurs Düzeyinde	10 dk
E1	55-60	Lise	-	Yönetici Şef	Yok	34 dk
E2	40-45	Lisans	Yiyecek İçecek İşletmeciliği	Yönetici Şef	Lisans Düzeyinde	17 dk
E3	35-40	Lisans	İktisat	Yönetici Şef	Kurs Düzeyinde	70 dk
E4	40-45	Lisans	Uluslararası İlişkiler	Yönetici Şef	Kurs Düzeyinde	31 dk
E5	40-45	Lisans	İktisat	Yönetici Şef	Yok	26 dk
E6	40-45	Lisans	Endüstriyel Tasarım	Yönetici Şef	Kurs Düzeyinde	32 dk
E7	45-50	Lisans	Otel İşletmeciliği	Yönetici Şef	Lisans Düzeyinde	23 dk
E8	40-45	Lisans	Sosyoloji	Yönetici Şef	Kurs Düzeyinde	10 dk
E9	35-40	Lise	Aşçılık	Yönetici Şef	Kurs Düzeyinde	15 dk

Tablo 4’de araştırmaya dâhil olan katılımcıların demografik özellikleri ve görüşme süreleri belirtilmiştir ve gruplar halinde (kadın şefler, akademisyenler, aşçılar ve erkek şefler) toplanan veriler yorumlanmıştır.

Tablo 4’de verilen bilgilere göre:

Görüşme yapılan kadın şeflerin hepsi yönetici şef pozisyonunda bulunmaktadır. Kadın şeflerden 3 katılımcı (%15,79) lise, 1 katılımcı (%5,26) meslek yüksekokul, 10 katılımcı (%52,63) lisans, 4 katılımcı (%21,05) yüksek lisans ve 1 katılımcı (%5,26) doktora mezunudur. Genel olarak kadın şeflerin gastronomi ile ilgili mezuniyet durumlarına bakılırsa 1 katılımcı (%6,25) turizm ve seyahat acenteciliği, 1 katılımcı (%6,25) gastronomi ve mutfak sanatları, 2 katılımcı (%12,5) işletme ve 12 katılımcı (%75) ise diğer meslek gruplarından mezun olmuştur. 19 kadın şef ile yapılan araştırmada ortalama görüşme süresi 35,10 dakikadır.

Araştırmaya katılan akademisyenlerden 5 katılımcı (%71,43) yüksek lisans mezunu, 1 katılımcı (%14,28) doktora ve 1 katılımcı (%14,28) ise doçent ünvanına sahiptir. Genel olarak akademisyenlerin lisans durumlarına bakıldığında 3 katılımcının (%42,86) turizm otelcilik ve 4 katılımcının (%51,14) ise gastronomi ve mutfak sanatları mezunu olmaktadır. Farklı üniversitelerde gastronomi ve mutfak sanatları bölümünde görev yapan 7 akademisyen ile gerçekleştirilen görüşmeler ortalama 19 dakika sürmüştür.

Araştırmaya katılan aşçıların her biri ayrı iş yerlerinde çalışmaktadırlar. Bunun amacı ise daha çok farklı yerlerde çalışan katılımcı ile görüşüp daha farklı cevaplara ulaşabilmektir. Aşçılardan 2 katılımcı (%22,22) ortaokul, 1 katılımcı (%11,11) ön lisans, 5 katılımcı (%55,55) lisans ve 1 katılımcı (%11,11) ise yüksek lisans mezunudur. Aşçı pozisyonunda çalışan katılımcıların meslek ile ilgili mezuniyet durumlarına bakılacak olunur ise 1 katılımcı (%14,28) turizm ve otelcilik, 2 katılımcı (%28,57) aşçılık ve 4 katılımcı (%57,14) ise diğer eğitim alanlarından mezunlardır. 9 aşçının katıldığı araştırmada ortalama görüşme süresi 14,7 dakikadır.

Araştırmaya katılan erkek şeflerin hepsi yönetici şef pozisyonundadırlar. Erkek şeflerden 2 katılımcı (%22,22) lise ve 7 katılımcı (%77,77) ise lisans mezunlardır. Genel olarak erkek şeflerin alanla ilgili mezuniyet durumlarına bakılacak olursa 1 katılımcı (%14,28) yiyecek ve içecek işletmeleri, 1 katılımcı (%14,28) otel işletmeciliği, 1 katılımcı (14,28) aşçılık ve 4 katılımcı (%57,14) diğer eğitim alanlarından mezun oldukları görülmektedir. 9 erkek şef ile gerçekleştirilen araştırmada ortalama görüşme süresi 28,6 dakikadır.

Gruplar arasında genel bir değerlendirme yapılarak tablo 4 derinlemesine irdelenmeye çalışılmıştır. Tüm bu oranlara göre yapılan değerlendirmeler ışığında aşağıda belirtilen sonuçlara varılmıştır.

- Akademisyenlerin yüksek lisans mezun olma durumu kadın şeflere göre daha fazladır.
- Akademisyenlerin doktora mezunu olma durumu kadın şeflere göre daha fazladır.
- Kadın aşçıların lisans mezunu olma durumu kadın aşçılara göre daha fazladır.
- Kadın şeflerin yüksek lisans mezunu olma durumu aşçılara göre daha fazladır.
- Erkek şeflerin lisans mezunu olma durumu kadın şeflere göre daha fazladır.
- Erkek şeflerin gastronomi ve ilgili bölümlerden mezun olma yüzdesi kadın şeflere göre daha fazladır.
- Aşçıların gastronomi ve ilgili bölümlerden mezun olma yüzdesi kadın şeflere göre daha fazladır.
- Erkek şefler ile aşçıların gastronomi ve ilgili bölümlerden mezun olma yüzdeleri birbirlerine eşittir.
- Katılımcı grupların görüşme süreleri dikkate alındığında en yüksek görüşme süresi kadın şeflerindir. Bu da kadın şeflerin konuyu daha çok irdeleyerek cevap verdiklerini öne çıkarmaktadır.
- Görüşme yapılan kadın şeflerin çoğunluğu erkek şeflere göre daha fazla gastronomi eğitimi almışlardır.
- Akademisyenler diğer gruplara oranla en fazla gastronomi eğitimi alan grup olarak görülmektedir.

- Aşçıların ve erkek şeflerin de çoğunluğunun gastronomi eğitimleri olduğu anlaşılmaktadır.

Yapılan araştırmada MAXQDA 2020 programı kullanılarak görüşme formlarındaki sorulara verilen cevaplar analiz edilmiştir. Görüşme formunda açık uçlu sorular ana tema olarak belirlenmiştir. Sorulara verilen cevaplar çerçevesinde yan temalar oluşturulmuştur. Araştırmada yapılan analiz tarafsız olarak gerçekleştirilmiştir ve analiz sonuçlarında elde edilen tablolar yorumlanmıştır. Sorulara verilen geçerli cevaplar dikkate alınmıştır.

#### 4.2 Araştırma Kapsamında Kadın Şeflerden Elde Edilen Verilerin Yorumlanması

Kadın şeflerin “şef olmayı istemenizin nedenleri nelerdir?” sorusuna verdikleri cevaplara göre oluşturulan yan temalar ve yüzdeler tablo 5’de verilmiştir.

**Tablo 5 Şef olmanın nedenleri**

Yan Temalar	Anlamlı Cevap	Yüzdeler
Yemek benim için bir tutkudur	3	30,00
Kendi restoranımı açmak hayalim vardı	1	10,00
Babam bir gurmeydi	1	10,00
Ablam bu sektördeydi	1	10,00
Babam aşçıydı	1	10,00
Yurt dışından gelen arkadaşım etkiledi	1	10,00
Amerika gezisinde sektörü inceledikten sonra	1	10,00
Kendi isteğim	1	10,00

Tablo 5’e göre 3 kadın şef (%30,00) “yemek benim için bir tutkudur” ifadesini, 1 kadın şef (%10,00) “kendi restoranımı açmak hayalim vardı” ifadesini, 1 kadın şef (%10,00) “babam bir gurmeydi ve beni o yönlendirdi” ifadesini, 1 kadın şef (%10,00) “ablam bu sektördeydi ve beni yönlendirdi” ifadesini, 1 kadın şef (%10,00) “babası aşçı olduğu için seçtiği” ifadesini, 1 kadın şef (%10,00) “yurtdışından gelen arkadaşının mesleği seçmesinde etkili olduğu” ifadesini, 1 kadın şef (%10,00) “Amerika gezisinde sektörü inceledikten sonra bu mesleği seçtiği” ifadesini, 1 kadın şef (%10,00) “kendi isteği ile bu mesleği seçtiği” ifadesini kullanmıştır. Genel olarak bakıldığında kadın şeflerin bu mesleği seçmelerinde ki en önemli etkenin yemek yapmayı sevmek olduğu görülmüştür.

Kadın şeflerin “şef olma yolunda çevrenizden ve ailenizden nasıl tepki aldınız?” sorusuna verdikleri cevaplara göre oluşturulan yan temalar ve yüzdeler tablo 6’da verilmiştir.



**Tablo 6 Şef olma yolunda çevrenin desteği**

Yan Temalar	Anlamlı Cevap	Yüzdellik Dilim
Ailem istemedi	5	41,67
Ailem destekledi	4	33,33
Kızım destekledi	1	8,33
Ailem engel olmadı	1	8,33
Yurtdışında olmam rahat hareket etmemi sağladı	1	8,33
Arkadaşlarımın yoğun desteği oldu	1	8,33

Tablo 6 incelendiğinde 5 kadın şef (%41,67) “ailem istemedi ancak başarılı ve mutlu olduğumu görünce mesleğimi kabullendiler” ifadesini, 4 kadın şef (%33,33) “ailelerinin onları desteklediği” ifadesini, 1 kadın şef (%8,33) “özellikle kızımın ona destek olduğu” ifadesini, 1 kadın şef (%8,33) “ailesinin engel olmadığını ancak zamanla bu mesleğe daha sıcak baktığı” ifadesini, 1 kadın şef (%8,33) “mesleği seçerken yurtdışında olduğu için daha rahat hareket ettiği” ifadesini ve 1 kadın şef (%8,33) “mesleği seçmede özellikle arkadaşlarının yoğun desteği olduğu” ifadesini kullanmışlardır. Genel olarak bakıldığında kadın şefler sektör ile ilgili seçim yaparken olumlu tepkiler aldıkları görülmüştür.

Kadın şeflerin “meslekte kadın olduğunuz için zorluklarla karşılaştınız mı?” sorusuna verdikleri cevaplara göre oluşturulan yan temalar ve yüzdellik dilimleri tablo 7’de verilmiştir.

**Tablo 7 Meslekte kadın olmanın zorlukları**

Yan Temalar	Anlamlı Cevap	Yüzdellik Dilim
Kadın olmanın zorluğunu görmedim	5	41,67
Kadın olduğum için mobbinge maruz kaldım	3	25,00
Erkek üstlere kendimi kabullendirmede zorlandım	2	16,67
Erkek egemen sektörde destek görememek	1	8,33
Yalnız mücadele verdim	1	8,33

Tablo 7’ye göre 5 kadın şef (%41,67) “sektörde kadın olmanın zorluğunu görmediği” ifadesini, 3 kadın şef (%25,00) “kadın olduğu için mobbinge maruz kaldığı” ifadesini, 2 erkek şef (%16,67) “erkek üstlere kendilerini kabullendirmede zorlandıkları” ifadesini, 1 kadın şef (%8,33) “erkek egemen olan sektörde destek göremediği” ifadesini ve 1 kadın şef (%8,33) ise “yalnız başına mutfakta mücadele verdiği” ifadesini kullanmıştır. Genel olarak bakıldığında sektörde kadın olma konusunda çeşitli nedenler ile zorluk yaşayan kadın şeflerin zorluk yaşamayan kadın şeflerden daha çok oldukları görülmektedir.

Bazı katılımcıların bu soruya verdikleri cevaplar belirtilmiştir.

K1 katılımcı:

*“Spor geçmişimde olduğu için fiziksel anlamda ben hiçbir zorluk yaşamadım. Fakat kadınsanız en iyisi bile olsanız ne yazık ki sizi her anlamda zorluyorlar. Sen yapamazsın, biz seninle çalışamayız, sen bize ayak uyduramazsın gibi bir takım söylemlerle başlıyorlar. Ben en başında çok şanslıydım çünkü okullularla başladım ve sonra alaylılarla tanıştım. İşte alaylılar bana çok net biz seninle çalışamayız dediler. Ben de şunu dedim; bu iş benim işim ve ben burada sizinle beraber çalışacağım sonra buna karar verirsiniz. Daha sonra zaten beni o kadar benimsediler ki bana biz seni kadın olarak görmüyoruz demeye başladılar. Aslında mutfakta kadın görmeye alışık değiller. Ama kabullenebiliyorlar çünkü ben onların çok ağır dedikleri işleri bile burada hep yaptım. Yapınca tüm bu işleri bir kadında bunu yapabilirmiş değil de biz seni kadın gibi görmüyoruz demeyi kabulleniyorlar. Bu çok acı bir şey aslında. Oysaki kadın çok güçlü. Kadınların erkeklerden bir şey bekleme ihtiyacı yüzünden erkeklerin bize böyle davrandıklarını düşünüyorum. Yanıma aldığım tüm kadın personellerin fiziksel olarak zorluk yaşadıklarını fark ettim. Bu sebepten dolayı çok üzülerek söylüyorum ki ben de artık erkek personel istiyorum sanırım.”*

K9 katılımcı:

*“Ben böyle bir zorluk olduğunu düşünmüyorum. Zorlukları biz yaratıyoruz. Bu sektörde ben şef ya da aşçı olmak istiyorum denildiği zaman ebeveynlerden başkasının bulaşğını yıkayacaksın gibi bir cevap alıyorsunuz. Bu durumun üzerine bir de başaramama korkusu eklenince bana ne diyecekler diye düşünülüyor. Zaten az kişiyiz kadın olarak sektörde. Bir de sektördeki bu işin çok zor olduğunu söylediğinde çok para da kazanılmıyor gibi bu tür şeyler dile getirildiği zaman kimse mutfaka girmiyor. Benim en mutlu olduğum yer mutfak yönetebildiğim sürece. Süreci yönetmeyi bilerseniz şef olursunuz çünkü mutfakta yönetmek çok önemlidir. Kadınların mutfaklarda çalışmak istememelerinin en büyük sebepleri tembellik çünkü çok uzun saatler çalışıyorsun. Bizler kadın olarak evlenip bir adamın üzerine sorumluluk atmaya çok daha kolay buluruz. Bir de öz eleştiri yapmak gerekiyor çünkü. Böyle imaj yaratarak bizim arkamızdan gelenlerin heveslerini kırıyoruz ve erkeklerin daha çok egemen olduğu bir sektör yaratılmaya çalışılıyor. Ama bunun en büyük sorumlusu biz kadın şefleriz. İşin doğrusunu anlatmıyoruz çünkü. Ben mutfakta çok mutlu oluyorum ama bazen çok sinirlendiğim zamanlar da oluyor hatta kafalarında tabak kırmak istiyorum ve yaptım da. Daha sonra bunu yaptığım kişiler bana iyi ki yapmışsın şimdi öğrendik, buradan çıksak bile başka yerde iş bulabilecek durumdayız dediler. O açıdan mutfakta cesaret çok önemli.”*

K10 katılımcı:

“Benim aşçılık okuduğum zaman mezun olduğumda o dönemde üniversitelerde böyle bir bölüm yoktu. Dolayısıyla eğitilmiş aşçılarda yoktu. Mutfaklarda eğitilmiş olduğum ve tabii ki kadın olduğum için zorluklarla karşılaştım. O sıra mutfakta çalışanlar alaylı erkek şeflerdi. Oldukça didişmeler yaşadım. O zamanlar hatta mutfaklarda çok fazla taciz olayları oluyordu. Ben de lafla bir tacize uğrayınca orda olay çıkardım ve stajımı yarım bırakıp ayrıldım. Staj bitmeyince o sırada da diploma alınmıyordu. Daha sonra orada ki şefler beni geri çağırdılar. Stajımı okulda bitirip diplomamı almıştım. Kadın olduğum için birçok fiziksel ve cinsiyet kaynaklı sorunlarla karşılaştım.”

K15 katılımcı:

“Amerika’da karşılaştım. Onlar özellikle kalıcı olup olmadığını anlamak için direncinizi ölçmeye çalışıyorlardı aslında. Cinsiyete yönelik özel bir tavır görmedim ama özellikle elenecek kişileri zorlayarak elemeye çalıştıklarını gördüm. New York’ta çalışırken orada ki bir Rus çalışan bana Türk diye seslenirdi sadece onun haricinde ırk ile ilgili bir zorluk yaşamadım. Kadın olmanın ekstra avantajını da gördük aslında o zamanlarda az olduğumuz için kendimizi daha çok duyurabildik.”

Kadın şeflerin “sektörde kadın aşçılara iş başvurularında ayrımcılık yapıyor musunuz?” sorusuna verdikleri cevaplara göre oluşturulan yan temalar ve yüzdeler tablo 8’de verilmiştir.

**Tablo 8 Sektördeki iş başvurularında cinsiyet ayrımcılığı**

Yan Temalar	Anlamlı Cevap	Yüzdeler
Cinsiyet ayrımı yapmadım	10	76,92
Beceriye önem veriyorum	2	15,38
Evet	1	7,69
Pozitif ayrımcılık yaptım	1	7,69

Tablo 8’de ki bulgulara göre 10 kadın şef (%76,92) “iş başvurularında cinsiyet ayrımı yapmadıklarını”, 2 kadın şef (%15,38) “iş başvurularında beceriye önem verdikleri” ifadesini, 1 kadın şef (%7,69) “genel olarak ayrımcılık yapıldığı” ifadesini ve 1 kadın şef (%7,69) ise “iş başvurularında kadınlara pozitif ayrımcılık yaptığı” ifadesini kullanmıştır. Genel olarak iş başvurularında kadın şefler kadın aşçılara ayrımcılık yapılmadığını düşündüklerini belirtmişlerdir.

Bazı katılımcıların bu soruya verdikleri cevaplar belirtilmiştir.

K1 katılımcı:

*“Evet yapılıyor. Sebebi öncelikle kadın olduğu zaman evli misin, çocuğun var mı gibi sorular hep soruluyor. Evli ve çocuğu olan bir kadının gerçekten bu mesleği yapması bizim ülkemiz şartlarında çok zor çünkü eşler desteklemiyor, kreş şartları çok zor. Ne yazık ki bu sebepten dolayı benim de iş başvurularında bu kriterim var.”*

K9 katılımcı:

*“Ben kişilerin yemek yapma yeteneği var mı diye bakarım. Bunu da tecrübem ile bir şekilde anlıyorum. Ben işe aldığım kişilere önce yemek yaptırırım. Ben yemek yaparım ona da git onu getir bunu getir derim. Yemeğe tuz koy deyip konsantrasyonunu ölçüyorum. Eğer yemeğe bir seferde tuzu yeteri kadar koyabiliyorsa özgüveni var demektir. Eldivenle çalışırsan mutfağıma girme. Kaşıkla tuz atıyorsan olmaz. Bana sorup biraz daha koyuyum mu derse ben bunu da olumlu bulmam. İnsiyatif vermek çok önemlidir.”*

Kadın şeflerin “kadın çalışanlarla ilişkileriniz nasıldır?” sorusuna verdikleri cevaplara göre oluşturulan yan temalar ve yüzdeler tablo 9’da verilmiştir.

**Tablo 9 Kadın çalışanlarla ilişkiler**

Yan Temalar	Anlamli Cevap	Yüzdeler Dilim
Herkese eşit davranırım	4	40,00
Kadınlarla İlişkilerim iyidir	3	30,00
Erkeklerle çalışmayı tercih ederim	2	20,00
Çalışanlara fırsat sunarım	1	10,00
Aile gibiyiz	1	10,00

Tablo 9’a göre 4 kadın şef (%40,00) “tüm çalışanlara eşit davrandıkları” ifadesini, 3 kadın şef (%30,00) “kadın çalışanları ile ilişkilerinin iyi olduğu” ifadesini, 2 kadın şef (%20,00) “kadın çalışanlar yerine erkeklerle çalışmayı tercih ettikleri” ifadesini, 1 kadın şef (%10,00) “kadın-erkek tüm çalışanlara fırsat sunduğu” ifadesini ve 1 kadın şef (%10,00) ise “tüm kadın çalışanları ile aile gibi oldukları” ifadesini kullanmışlardır. Genel olarak bakıldığında mutfakta kadın çalışanlarla kadın şefler arasında pozitif bir ilişki durumu olduğu görülmektedir.

Kadın şeflerin “aynı pozisyonda çalışan kadın-erkek aşçılar arasında ücret farkı var mıdır?” sorusuna verdikleri cevaplara göre oluşturulan yan temalar ve yüzdeler tablo 10’da verilmiştir.

**Tablo 10 Aynı pozisyonda çalışan kadın-erkek aşçıların ücret farkları**

Yan Temalar	Anlamli Cevap	Yüzdeler Dilim
Ücret farkı olmadı	13	92,86
Ücret farkı var	1	7,14

Tablo 10’a göre 13 kadın şef (%92,86) “kadın-erkek aşçılar arasında ücret farkı olmadığı” ifadesini ve 1 kadın şef (%7,14) ise “kadın-erkek aşçılar arasında ücret farkı olduğu” ifadesini kullanmışlardır. Genel olarak bakıldığında kadın şeflerin bakış açlarına göre mutfakta kadın-erkek arasında ücret farkı olmadığı görülmüştür.

Bazı katılımcıların bu soruya verdikleri cevaplar belirtilmiştir.

K3 katılımcı:

*“Böyle bir ücret farkı benim mutfağında yok ama benim çalıştığım yerlerde vardı. Kadınlara daha düşük maaş veriyorlardı bunun sebebinin tamamen ayrımcılıktan kaynaklandığını düşünüyorum.”*

Kadın şeflerin “mutfakta kadın-erkek performansları arasında fark görüyor musunuz?” sorusuna verdikleri cevaplara göre oluşturulan yan temalar ve yüzdeler tablo 11’de verilmiştir.

**Tablo 11 Mutfakta kadın-erkek performansları arasındaki fark**

Yan Temalar	Anlamli Cevap	Yüzdeler Dilim
Kadın erkek arasında performans farkı yok	5	55,56
Sektörde erkekleri daha hırslı görüyorum	1	11,11
Catering mutfakta kadınlar zorlanıyorlar	1	11,11
Çalıştığı yer ve pozisyona göre değişiyor	1	11,11
Kadınlarda erkekler gibi üst performans gösterebiliyor	1	11,11

Tablo 11 incelendiğinde 5 kadın şef (%55,56) “mutfakta kadın-erkek performansları arasında fark yok” ifadesini, 1 kadın şef (%11,11) “sektörde erkeklerin daha hırslı olduğu” ifadesini, 1 kadın şef (%11,11) “catering mutfaklarında kadınların performans açısından zorlandıkları” ifadesini, 1 kadın şef (%11,11) “performansın kişinin çalıştığı yer ve pozisyona göre değiştiği” ifadesini ve 1 kadın şef (%11,11) ise “mutfakta kadınların da erkekler gibi üst düzeyde performans gösterebildikleri” ifadesini belirtmişlerdir. Genel

olarak bakıldığında kadın şeflerin sektörde performansı cinsiyete göre değerlendirmedikleri düşünülmektedir.

Bazı katılımcıların bu soruya verdikleri cevaplar belirtilmiştir.

K1 katılımcı:

*“Fine dining mutfaklarda kadın bana göre çok daha farklı. Enerjisi yüksek kalabalık yerlerde servis yapılan yerlerde ise erkek farklı bana göre.”*

Kadın şeflerin “mutfakta kadın-erkek birlikte çalışmanın avantaj veya dezavantajları olduğunu düşünüyor musunuz?” sorusuna verdikleri cevaplara göre oluşturulan yan temalar ve yüzdelik dilimleri tablo 12’de verilmiştir.

**Tablo 12 Mutfakta kadın-erkek birlikte çalışmanın avantaj veya dezavantajları**

Yan Temalar	Anlamlı Cevap	Yüzdelik Dilim
İki taraf birbirini tamamlıyor	5	45,45
Yardımlaşma oluyor	2	18,18
Mutfak bir ekip işidir	2	18,18
Disiplini sağlamak daha kolay	2	18,18
Titizlik oluyor	2	18,18

Tablo 12’ye göre 5 kadın şef (%45,45) “avantajı var iki taraf da birbirini tamamlıyor” ifadesini, 2 kadın şef (%18,18) “kadın-erkek arasında yardımlaşma oluyor” ifadesini, 2 kadın şef (%18,18) “avantajları var çünkü mutfak bir ekip işidir” ifadesini, 2 kadın şef (%18,18) “kadın-erkek birlikte çalışmak avantajlı çünkü bu durumda disiplini sağlamak daha kolay oluyor” ifadesini ve 2 kadın şef (%18,18) ise “kadın-erkek birlikte çalışmanın avantajlı olduğunu ve böylece ortam ve işlerin daha titizlikle yapıldığı” ifadesini belirtmişlerdir. Genel olarak bakıldığında kadın şefler mutfakta kadın-erkek birlikte çalışmanın daha olumlu bir durum olacağını vurgulamışlardır.

Bazı katılımcıların bu soruya verdikleri cevaplar belirtilmiştir.

K4 katılımcı:

*“Birlikte çalışmanın kesinlikle çok olumlu olduğunu düşünüyorum. Bence mutfaka kadın erkek bazı durumlarda yemeğe farklı yaklaşabiliyorlar. Ben artık bir yemeği yediğimde kadın mı erkek mi yaptı ayırt edebiliyorum. Aslında bu farklılık iyi birşey. Çünkü ne kadar farklılık olur ise ortaya o kadar farklı yemekler ve kültürler çıkar.”*

Kadın şeflerin “sektörde kadın aşçı eksikliği olduğunu düşünüyor musunuz?” sorusuna verdikleri cevaplara göre oluşturulan yan temalar ve yüzdeler tablo 13’de verilmiştir.

**Tablo 13 Sektörde kadın aşçı eksikliği konusu**

Yan Temalar	Anlamli Cevap	Yüzdeler Dilim
Kadın aşçı eksikliği var	6	54,55
Kadın aşçı eksikliği yok	3	27,27
Kadınlarda nitelik olarak eksiklik var	1	9,09
Kadın şef eksikliği var	1	9,09

Tablo 13’e bakıldığında 6 kadın şef (%54,55) “kadın aşçı eksikliği var”, 3 kadın şef (%27,27) “kadın aşçı eksikliği yok”, 1 kadın şef (%9,09) “sektörde kadın aşçı konusunda eksiklik yok ancak nitelik olarak eksiklik var” ifadesini ve 1 kadın şef (%9,09) ise “sektörde kadın şef eksikliği var” ifadesini kullanmışlardır. Genel olarak bakıldığında kadın şeflerin çoğunluğu sektörde kadın aşçı sayısının eksik olduğunu düşünmektedir.

Bazı katılımcıların bu soruya verdikleri cevaplar belirtilmiştir.

K13 katılımcı:

*“Kadın aşçı açığını yavaş yavaş kapatmaya başladık. Sıcak istasyonlarında hala ne yazık ki çok kadın yok. Ama okullarda gördüğüm kadın öğrenci sayısı ile bu durumun kapanacağını düşünüyorum.”*

K12 katılımcı:

*“Sektörde kadın yok demek çok ayıp. Sektörün isimsiz kahramanlar üzerine kurulu olduğunu düşünüyorum. Sektörde kadın çok var ancak sorulması gereken neden kadınlar sektörde daha ileride değil sorusu olabilir.”*

Kadın şeflerin “Türkiye’de kadın şeflere bakış açısını nasıl değerlendiriyorsunuz?” sorusuna verdikleri cevaplara göre oluşturulan yan temalar ve yüzdeler tablo 14’de verilmiştir.

**Tablo 14 Türkiye’deki kadın şeflere bakış açısı**

Yan Temalar	Anlamli Cevap	Yüzdeler Dilim
Toplum benimsedi	5	55,56
Başarılı kadın şefler toplumsal algıyı değiştirdi	4	44,44

Tablo 14’e göre 5 kadın şef (%55,56) “toplumun meslekte kadınları kabullendiği” ifadesini ve 4 kadın şef (%44,44) ise “başarılı kadın şefler ile toplumsal algının değiştiği” ifadesini kullanmışlardır. Genel olarak bakıldığında toplumun kadın şefler hakkında olumlu düşündükleri görülmektedir.

Bazı katılımcıların bu soruya verdikleri cevaplar belirtilmiştir.

K7 katılımcı:

*“Ben kadın aşçılara bakış açısının giderek daha iyi olacağını düşünüyorum. Toplum erkek şef gördüğünde kadın şeflere göre daha saygı gösteriyor. Bunun sebebi de bence toplumumuzda erkekler daha ağırlıklı olduğu için diye düşünüyorum. Kadın şef geldiğinde rahat iken erkek şefler daha disiplinli geliyor kişilere.”*

Kadın şeflerin “sektörde olmak isteyen kadın aşçılara tavsiyeleriniz nelerdir?” sorusuna verdikleri cevaplara göre oluşturulan yan temalar ve yüzdelik dilimleri tablo 15’de verilmiştir.

**Tablo 15 Sektörde olmak isteyen kadın aşçılara tavsiyeler**

Yan Temalar	Anlamli Cevap	Yüzdelik Dilim
Tutkunuz olmalı	3	21,43
Sürekli öğrenme	2	14,29
Özgüven	2	14,29
Çok çalışmak gerek	2	14,29
Kararlı duruş sergilesinler	1	7,14
İşe odaklı olsunlar	1	7,14
Özverili olmak gerek	1	7,14
Disiplinli olmak	1	7,14
Önceliklerinizi mutlaka belirleyin	1	7,14
Farklı şefleri izlesinler	1	7,14
Stres kontrolü olmalı	1	7,14
Özgünlük	1	7,14
İngilizce öğrenmek gerek	1	7,14

Tablo 15’e göre 3 kadın şef (%21,43) “meslekle ilgili tutkunuz olmalı” ifadesini, 2 kadın şef (14,29) “meslekle ilgili sürekli öğrenme eğiliminde olunmalı” ifadesini, 2 kadın şef (14,29) “özgüvenli olmalı” ifadesini, 2 kadın şef (%14,29) “çok çalışmaları gerektiği” ifadesini, 1 kadın şef (%7,14) “sektörde kararlı duruş sergilemeleri gerektiği” ifadesini, 1 kadın şef (%7,14) “iş odaklı olmaları gerektiği” ifadesini, 1 kadın şef (%7,14) “özverili olmaları gerektiği” ifadesini, 1 kadın şef (%7,14) “disiplinli olmaları gerektiği” ifadesini, 1 kadın şef (%7,14) “meslekte önceliklerin mutlaka belirlenmesi gerektiğini” ifadesini, 1 kadın şef (%7,14) “farklı şefleri izlemeleri” ifadesini, 1 kadın şef (%7,14) “stres kontrolünü sağlamaları gerektiğini” ifadesini, 1 kadın şef (%7,14) “meslekte özgün olmaları” ifadesini ve 1 kadın şef (%7,14) ise “ingilizce öğrenmeleri gerektiği” ifadesini kullanmışlardır. Genel olarak kadın şefler meslekte kadınların olması için mesleğe tutukularının olmasını, sürekli öğrenme eğiliminde olma durumunu, özgüvenli olmalarını ve çok çalışmalarını önemli görmektedirler.



### 4.3 Araştırma Kapsamında Kadın Aşçılardan Elde Edilen Verilerin Yorumlanması

Kadın aşçıların “mutfakta kadın olmanın zorlukları olduğunu düşünüyor musunuz?” sorusuna verdikleri cevaplara göre oluşturulan yan temalar ve yüzdeler tablo 16’da verilmiştir.

**Tablo 16 Mutfakta kadın olmanın zorlukları**

Yan Temalar	Anlamli Cevap	Yüzdeler Dilim
Zorluğunu görmedim	3	50.00
Ağır yük taşımak kadın olarak zor geliyor	1	16.67
Mobbing	1	16.67
Artık kadın olmanın dezavantajı yok	1	16.67

Tablo 16 incelendiğinde 3 kadın aşçı (%50,00) “kadın olmanın zorluğunu görmedikleri” ifadesini, 1 kadın aşçı (%16,67) “mutfakta ağır yük taşımamanın kadın olarak zor geldiği” ifadesini, 1 kadın aşçı (%16,67) “kadınlara mobbing uygulandığı” ve 1 kadın aşçı (%16,67) ise “mutfakta artık eskiye göre kadın olmanın dezavantajı yok” ifadesini kullanmıştır. Kadın aşçıların çoğunluğu mutfakta kadın olma konusunda zorlanmadıklarını belirtmişlerdir.

Bazı katılımcıların bu soruya verdikleri cevaplar belirtilmiştir.

K21 katılımcı:

*“Herhangi bir zorlukla karşılaşmadım. Mutfakta yaşanan taciz olaylarının tek taraflı olduğunu zannetmiyorum. Bunları engellemenin yolu kendine sahip çıkacaksın. Durup dururken kimse kimseyi taciz etmez ki. Kadının kendine sahip çıkması gerekiyor.”*

Kadın aşçıların “kadınların sektörü bırakmalarının nedenlerinin neler olduğunu düşünüyorsunuz?” sorusuna verdikleri cevaplara göre oluşturulan yan temalar ve yüzdeler tablo 17’de verilmiştir.

**Tablo 17 Kadınların sektörü bırakmalarının nedenleri**

Yan Temalar	Anlamli Cevap	Yüzdeler Dilim
Tatil ve dinlenme fırsatı yok	4	44,44
İşin zorluğu	3	33,33
Sürekli çalışma	2	22,22

Tablo 17’e göre 4 kadın aşçı (%44,44) “tatil ve dinlenme fırsatı olmadığı” ifadesini, 3 kadın aşçı (%33,33) “işin çok zorlukları olduğu” ifadesini ve 2 kadın aşçı ise (%22,22) “mesleğin sürekli çalışma gerektirdiği” ifadesini kullanmıştır. Genel olarak

bakıldığında kadın aşçılar sektörün zorluklarından ve fazla çalışma saatlerinden dolayı kadınların aşçılığı bıraktıklarını vurgulamışlardır.

Kadın aşçıların “çalıştığımız iş yerinde cinsiyet dağılımı nasıldır?” sorusuna verdikleri cevaplara göre oluşturulan yan temalar ve yüzdeler tablo 18’de verilmiştir.

**Tablo 18 Çalışılan iş yerlerinde cinsiyet dağılımı**

Yan Temalar	Anlamli Cevap	Yüzdeler Dilim
Eşit düzeyde	3	60.00
Erkek fazla	1	20.00
Kadın fazla	1	20.00

Tablo 18’e göre 3 kadın aşçı (%60,00) “kadın-erkek eşit düzeyde dağılım olduğu” ifadesini, 1 kadın aşçı (%20,00) “erkeklerin daha fazla olduğu” ifadesini ve 1 kadın aşçı (%20,00) ise “kadınların daha fazla olduğu” ifadesini kullanmıştır. Genel olarak bakıldığında kadın aşçıların çoğunluğuna göre mutfakta kadın-erkek çalışan oranlamasının eşit olduğu vurgulanmıştır.

Bazı katılımcıların bu soruya verdikleri cevaplar belirtilmiştir.

K23 katılımcı:

*“Aşçıbaşlarının çoğu erkek. Çünkü biraz bu işler güç kuvvet işi. O tencereyi kaldır et erkek işi gibi. Acaba onun için mi erkekler bu sektörde daha iyi bilemiyorum.”*

Kadın aşçıların “mutfakta kadın çalışanlarla ilişkilerinizi nasıl değerlendiriyorsunuz?” sorusuna verdikleri cevaplara göre oluşturulan yan temalar ve yüzdeler tablo 19’da verilmiştir.

**Tablo 19 Mutfakta kadın çalışanlarla olan ilişkiler**

Yan Temalar	Anlamli Cevap	Yüzdeler Dilim
İlişkiler iyi	2	33.33
Cinsiyet açısından bakmıyorum	1	16.67
Kadınla anlaşmak zor	1	16.67
Aile gibiyiz	1	16.67
İnsan olarak bakıyorum	1	16.67

Tablo 19’a bakıldığında 2 kadın aşçı (%33,33) “mutfakta kadın çalışanlarla ilişkilerinin iyi olduğu” ifadesini, 1 kadın aşçı (%16,67) “mutfakta çalışırken ilişkilere cinsiyet açısından bakmadığı” ifadesini, 1 kadın aşçı (%16,67) “mutfakta kadınlarla anlaşmak zor” ifadesini, 1 kadın aşçı (%16,67) “mutfakta aile gibi oldukları” ifadesini ve 1

kadın aşçı (%16,67) ise “mutfakta herkese insan olarak baktığını cinsiyet ayrımı yapmadığı” ifadesini kullanmıştır. Genel olarak bakıldığında kadın aşçıların çoğunluğunun mutfakta kadınlarla ilişkilerinin pozitif yönde olduğu çıkarılmaktadır.

Bazı katılımcıların bu soruya verdikleri cevaplar belirtilmiştir.

K25 katılımcı:

*“Ben erkeklerle daha iyi anlaşıyorum. Kadınlar ile çalışmak zor. Ama haklı olarak kadın ekstra bir egoya giriyor. Çünkü o seviyeye gelmek için çok fazladan çaba sarf etmesi gerekiyor.”*

Kadın aşçıların “sektörde kadın-erkek arasında ücret farkı olduğunu düşünüyor musunuz?” sorusuna verdikleri cevaplara göre oluşturulan yan temalar ve yüzdeler tablo 20’de verilmiştir.

**Tablo 20 Sektördeki kadın-erkek arasında ücret farkı**

Yan Temalar	Anlamli Cevap	Yüzdeler Dilim
Ücret farkı yok	6	85.71
Ücret farkı var	1	14.29
Ücretler pozisyona göre değişiyor	1	14.29

Tablo 20’de ki verilere göre 6 kadın aşçı (%85,71) “ücret farkı yok” ifadesini, 1 kadın aşçı (%14,29) “ücret farkı var” ifadesini ve 1 kadın aşçı (%14,29) ise “mutfakta ücretler pozisyona göre değişiyor” ifadesini kullanmıştır. Genel olarak bakıldığında kadın aşçıların çoğunluğu ücretlerin cinsiyet kaynaklı olmadığını düşünmektedirler.

Kadın aşçıların “Mutfakta kadın-erkek performansları arasında fark olduğunu düşünüyor musunuz?” sorusuna verdikleri cevaplara göre oluşturulan yan temalar ve yüzdeler tablo 21’de verilmiştir.

**Tablo 21 Mutfakta kadın-erkek arasındaki performans farkı**

Yan Temalar	Anlamli Cevap	Yüzdeler Dilim
Performans açısından fark yok	2	40.00
Var	2	40.00
Kadınların yemekleri daha lezzetli	1	20.00

Tablo 21’e göre 2 kadın aşçı (%40,00) “performans açısından fark yok” ifadesini, 2 kadın aşçı (%40,00) “mutfakta kadın-erkek performansları açısından fark var” ifadesini ve 1 kadın aşçı (%20,00) “kadınların yemeklerinin erkeklere göre daha lezzetli olduğu” ifadesini kullanmıştır. Genel olarak kadın aşçıların mutfakta farklı nedenlerin etkisi ile kadın erkek arasında performans farkı olduğunu düşünmektedirler.

Bazı katılımcıların bu soruya verdikleri cevaplar belirtilmiştir.

K20 katılımcı:

*“Hayır, bir fark yok bence. Sadece kadınlar kendilerini kanıtlamak zorunda kaldıkları için daha çabuk moralleri bozuluyor. Ama o moral bozulması işlerine yansımıyor.”*

Kadın aşçıların “mutfakta kadın-erkek birlikte çalışmanın avantajları veya dezavantajları olduğunu düşünüyor musunuz?” sorusuna verdikleri cevaplara göre oluşturulan yan temalar ve yüzdeler tablo 22’de verilmiştir.

**Tablo 22 Mutfakta kadın-erkek birlikte çalışmanın avantajları veya dezavantajları**

Yan Temalar	Anlamli Cevap	Yüzdeler Dilim
Yardımlaşma	3	75.00
Karşı cinslerin birarada çalışması mutfak için olumlu	1	25.00

Tablo 22’ye göre 3 kadın aşçı (%75,00) “avantajları var yardımlaşmaya katkı sağlıyor” ifadesini ve 1 kadın aşçı (%25,00) ise “sektörde kadın-erkek birlikte çalışmak faydalı çünkü karşı cinslerin bir arada çalışması mutfak için olumlu” ifadesini kullanmıştır. Genel olarak bakıldığında kadın aşçıların mutfakta kadın-erkek çalışmasının olumlu olduğu görüşündelerdir.

Kadın aşçıların “sektörde kadın aşçı konusunda eksiklik olduğunu düşünüyor musunuz?” sorusuna verdikleri cevaplara göre oluşturulan yan temalar ve yüzdeler tablo 23’de verilmiştir.

**Tablo 23 Sektörde kadın aşçı eksikliği**

Yan Temalar	Anlamli Cevap	Yüzdeler Dilim
Var	5	62,50
Yok	3	37,50

Tablo 23 incelendiğinde 5 kadın aşçı (%62,50) “sektörde kadın aşçı yönünden eksiklik olduğu” ifadesini ancak 3 kadın aşçı (%37,50) ise “sektörde kadın aşçı yönünden eksiklik olmadığı” ifadesini kullanmıştır. Genel olarak bakıldığında kadın aşçıların sektörün zorluklarından ve fazla çalışma saatlerinden dolayı kadınların aşçılığı bıraktıklarını vurgulamışlardır. Genel olarak bakıldığında kadın aşçıların çoğunluğu sektörde kadınların az olduğunu düşünmektedirler.

Bazı katılımcıların bu soruya verdikleri cevaplar belirtilmiştir.

K20 katılımcı:

*“Bir eksiklik olduğunu düşünmüyorum. Her alanında kadın şef yeterince var aslında. Kadınlar bu mesleğin çok içinde. Sadece dünya çapında tanınmış kadın şeflerin azlığı konuşulabilir bence. Bunun sebebi de vitrinimiz gözükmüyor belki de.”*

Kadın aşçıların “toplumun kadın aşçılara bakış açısını nasıl değerlendiriyorsunuz?” sorusuna verdikleri cevaplara göre oluşturulan yan temalar ve yüzdeler tablo 24’de verilmiştir.

**Tablo 24 Toplumun kadın aşçılara bakış açısı**

Yan Temalar	Anlamli Cevap	Yüzdeler Dilim
Kadın aşçıya normal bakılıyor	3	50.00
Erkek öncelikli	1	16.67
Kadınlar öne çıkmaya başladı	1	16.67
Saygı duyuyorlar	1	16.67

Tablo 24’e göre 3 kadın aşçı (%50,00) “kadın aşçılara toplumun normal baktığı” ifadesini, 1 kadın aşçı (%16,67) “toplumun bakış açısında meslek için erkeklerin öncelikli olduğu” ifadesini, 1 kadın aşçı (%16,67) “meslekte kadınların artık öne çıkmaya başladıkları ve bu yüzden de toplumun bu duruma alıştığı” ifadesini ve 1 kadın aşçı (%16,67) ise “toplumun kadın aşçılara saygı duyduğu” ifadesini kullanmıştır. Genel olarak bakıldığında kadın aşçılar meslekte kadınların olmasını toplumun artık kabullendiğini vurgulamışlardır.

#### **4.4 Araştırma Kapsamında Kadın Akademisyenlerden Elde Edilen Verilerin Yorumlanması**

Kadın akademisyenlerin “bu mesleği seçmenizin nedenleri nelerdir” sorusuna verdikleri cevaplara göre oluşturulan yan temalar ve yüzdeler tablo 25’te verilmiştir.

**Tablo 25 Aşçılık mesleğinin seçilme nedenleri**

Yan Temalar	Anlamli Cevap	Yüzdeler Dilim
Bölüme girmeden önce sektör tecrübem vardı	1	16,67
Dünya mutfağına ilğim vardı	1	16,67
Gastronomi alanında uzman olmak	1	16,67
Hocamın tavsiyesi	1	16,67
Küçüklükten itibaren gastronomi hayalimdi	1	16,67
Meslek lisesi gastronomi çıkışlıyım	1	16,67
Mutfak sevgisi	1	16,67
Yemek yapma tutukusu	1	16,67

Tablo 25'e bakıldığında 1 akademisyen (%16,67) "bu bölüme girmeden önce sektörde çalışıp bu bölümü bu şekilde seçtiği" ifadesini, 1 akademisyen (%16,67) "dünya mutfağına ilgisi olduğu için bu mesleği seçtiği" ifadesini, 1 akademisyen (%16,67) "gastronomi alanında uzman olmak istediğinden dolayı" ifadesini, 1 akademisyen (%16,67) "hocasının tavsiyesi ile mesleği seçtiği" ifadesini, 1 akademisyen (%16,67) "küçüklükten beri bu mesleği seçme hayali olduğu" ifadesini, 1 akademisyen (%16,67) "meslek lisesi gastronomi bölümü okuduğundan" ifadesini, 1 akademisyen (%16,67) "mutfağına olan sevgisi dolayısıyla ile bu mesleği seçtiği" ifadesini ve 1 akademisyen (%16,67) ise "yemek yapma tutkusundan dolayı bu mesleği seçtiği" ifadesini kullanmıştır. Genel olarak bakıldığında mutfağına ilgi duymanın bu mesleği seçmekte önemli olduğu görüşü ortaya çıkmıştır.

Kadın akademisyenlerin "şef olma kararına ailenizin veya çevrenizin tepkisi nasıl olmuştur" sorusuna verdikleri cevaplara göre oluşturulan yan temalar ve yüzdeler tablo 26'da verilmiştir.

**Tablo 26 Şef olma kararına çevrenin tepkileri**

Yan Temalar	Anlamlı Cevap	Yüzdeler
Ailem destekledi	2	40,00
Çevreden olumsuz tepkiler aldım	2	40,00
Eşim destek oldu	1	20,00
Babam çok destekledi	1	20,00
Önemli bir tepki almadım	1	20,00

Tablo 26'ya göre 2 akademisyen (%40,00) "mesleği seçerken aile desteği aldığı" ifadesini, 2 akademisyen (%40,00) "mesleği seçtiğinde çevresinden olumsuz tepki aldığı" ifadesini, 1 akademisyen (%20,00) "mesleği seçerken eşinin destek olduğu" ifadesini, 1 akademisyen (%20,00) "mesleği seçerken babasından destek aldığını" ve 1 akademisyen (%20,00) ise "mesleği seçerken önemli bir tepki almadığı" ifadesini kullanmıştır. Genel olarak akademisyenlerin bu mesleği seçerken ailelerinden ve çevrelerinden olumlu tepki aldıkları ortaya çıkmıştır.

Kadın akademisyenlerin "bu sektörde kadın olmanın zorlukları nelerdir" sorusuna verdikleri cevaplara göre oluşturulan yan temalar ve yüzdeler tablo 27'de verilmiştir.

**Tablo 27 Sektörde kadın olmanın zorlukları**

Yan Temalar	Anlamalı Cevap	Yüzdelerik Dilim
Fiziksel olarak yorucu	3	50,00
Cinsiyet eşitsizliği var	1	16,67
Kadının mesleğinde terfi etmesi zor	1	16,67
Mobbing	1	16,67
Toplumun küçük görmesi	1	16,67
Zorluk yaşamadım	1	16,67
Üst pozisyonlarda erkek egemenliği	1	16,67

Tablo 27 incelendiğinde 3 akademisyen (%50,00) “işin fiziksel olarak yorucu olması” ifadesini, 1 akademisyen (%16,67) “işte cinsiyet eşitsizliği olduğu” ifadesini, 1 akademisyen (%16,67) “kadının bu sektörde terfi almasının çok zor olduğu” ifadesini, 1 akademisyen (%16,67) “sektörde kadınlara karşı mobbing uygulandığı” ifadesini, 1 akademisyen (%16,67) “bu mesleği seçen kadınların toplum tarafından küçümsendiği” ifadesini, 1 akademisyen (%16,67) “bu meslekte kadın olduğu için zorluk yaşamadığını ve bu meslekte zorluk olmadığı” ifadesini ve 1 akademisyen (%16,67) ise “üst ve yönetim pozisyonlarında genellikle erkek egemenliği olduğu için kadınların zorlandıkları” ifadesini kullanmışlardır. Genel olarak bakıldığında akademisyenler, kadınların sektörde yaşadıkları bu zorluklar onların mesleği bırakmalarına neden olduğunu düşündüklerini ve yine bu sebeplerden dolayı kendilerinin de sektörü bırakıp akademisyenliğe yöneldiklerini belirtmişlerdir.

Bazı katılımcıların bu soruya verdikleri cevaplar belirtilmiştir.

K29 katılımcı:

*“Kadın olduğum için de eğitilmiş olduğum içinde başlarda biraz sıkıntı yaşadım. Mutfaktaki alaylı çalışanlar benim bu meslekte geçici bir hevesle bulunduğumu istersem gidip bir bankada çalışabileceğimi düşünüyorlardı. Ailemin durumu iyi olduğu için keyfem çalıştığımı düşünenler de oldu. Fiziksel olarak kendimi kanıtlamam gereken yerde erkekler ne yapıyorsa ben de onu yapmaya çalışıyordum ve yapıyordum. Bunu bile alaycı bir üslupla takip eden kişilerle karşılaştım.”*

Kadın akademisyenlerin “sektörde cinsiyete göre bir değerlendirme yapılıyor mu?” sorusuna verdikleri cevaplara göre oluşturulan yan temalar ve yüzdelerik dilimleri tablo 28’de verilmiştir.

**Tablo 28 Sektörde cinsiyete göre değerlendirme yapılması**

Yan Temalar	Anlamalı Cevap	Yüzdelerik Dilim
Yapılmıyor	3	60,00
Cinsiyete değil performansa önem verilir	1	20,00
Yapılıyor	1	20,00

Tablo 28'e göre 3 akademisyen (%60,00) "sektörde cinsiyete göre bir değerlendirme yapılmadığı" ifadesini, 1 akademisyen (%20,00) "sektörde cinsiyete değil performansa göre değerlendirme yapıldığı" ifadesini ve 1 akademisyen (%20,00) ise "sektörde cinsiyete göre değerlendirme yapıldığı" ifadesini kullanmışlardır. Akademisyenlerin çoğunluğu sektörde cinsiyetin bir kriter olmadığını düşünmektedirler.

Bazı katılımcıların bu soruya verdikleri cevaplar belirtilmiştir.

K35 katılımcı:

*"Evet var. Erkekler daha kuvvetli, güçlü ve dayanıklı. Bu sektörde fiziksel özellikler çok önemli. Yeri geliyor ağır şeyler kaldırılıyorsunuz bunun içinde fiziksel gücünüzün yerinde olması gerekiyor. Tüm bu sebeplerden erkek gücü daha baskın oluyor."*

Kadın akademisyenlerin "iş yerinde çalışan kadın-erkek ilişkileriniz arasında fark var mıdır?" sorusuna verdikleri cevaplara göre oluşturulan yan temalar ve yüzdelik dilimleri tablo 29'da verilmiştir.

**Tablo 29 İş yerinde kadın-erkek ilişkileri**

Yan Temalar	Anlamlı Cevap	Yüzdelik Dilim
İşbirliği var	2	50,00
Takım uyumu var	1	25,00
Çalışılan pozisyona göre işbirliği değişiyor	1	25,00
Hem cins dayanışması vardı	1	25,00

Tablo 29'da verilen bilgilere göre 2 akademisyen (%50,00) "iş yerindeki kadın-erkek ilişkilerinde işbirliği uyumu vardır" ifadesini, 1 akademisyen (%25,00) "iş yerinde çalışan kadın-erkek arasında takım uyumu bulunmakta" ifadesini, 1 akademisyen (%25,00) "işyerinde kadın-erkek arasında ki ilişkinin çalışılan pozisyona göre değiştiği" ifadesini ve 1 akademisyen (%25,00) ise "mutfakta ki kadın-erkek arasında ki ilişkilerden memnun olduğu" ifadesini kullanmışlardır. Genel olarak bakıldığında akademisyenler tarafından mutfaklarda kadın-erkek ilişkilerinin olumlu yönde olduğu düşünülmektedir.

Kadın akademisyenlerin "sektörde çalışan kadın-erkek arasında ücret farkı var mıdır?" sorusuna verdikleri cevaplara göre oluşturulan yan temalar ve yüzdelik dilimleri tablo 30'da verilmiştir.

**Tablo 30 Sektörde çalışan kadın-erkek arasındaki ücret farkı**

Yan Temalar	Anlamlı Cevap	Yüzdelik Dilim
Erkeklerin geliri daha yüksek	3	75,00
Kıdeme göre ücret farkı var	1	25,00

Tablo 30'a göre 3 akademisyen (%75,00) "erkeklerin maaşlarının daha yüksek olduğu" ifadesini, 1 akademisyen (%25,00) ise "sektörde ki maaşların kıdeme göre farklılık



gösterdiği” ifadesini kullanmışlardır. Genel olarak bakıldığında akademisyenler sektörde çalışan kadın-erkek arasında ücret farkı olduğunu düşünmektedirler.

Kadın akademisyenlerin “kadın-erkek bir arada çalışmanın avantajları/dezavantajları olduğunu düşünüyor musunuz?” sorusuna verdikleri cevaplara göre oluşturulan yan temalar ve yüzdelik dilimleri tablo 31’de verilmiştir.

**Tablo 31 Kadın-erkek bir arada çalışmanın avantajları ve dezavantajları**

Yan Temalar	Anlamli Cevap	Yüzdelik Dilim
Yardımlaşma ortaya çıkıyor	3	75,00
Karşı cinsi daha iyi tanımak	2	50,00
Karşılıklı saygınlığı besliyor	1	25,00

Tablo 31’de ki bulgular incelendiğinde 3 akademisyen (%75,00) “kadın-erkek bir arada çalışmanın yardımlaşmayı sağladığı” ifadesini kullandıkları görülmüştür. 2 akademisyen (%50,00) “kadın-erkek bir arada çalışmanın karşı cinsi daha iyi tanımayı sağladığı” ifadesini kullandıkları görülmüştür. 1 akademisyen (%25,00) “kadın-erkek bir arada çalışmanın karşılıklı saygınlığı beslediği” ifadesini kullandıkları görülmüştür. Genel olarak akademisyenlerin kadın-erkek aynı mutfak ortamında çalışmalarında avantajların daha fazla olduğu yönünde görüşlerini ifade etmişlerdir.

Kadın akademisyenlerin “sektörde kadın-erkek arasında fark olduğunu düşünüyor musunuz?” sorusuna verdikleri cevaplara göre oluşturulan yan temalar ve yüzdelik dilimleri tablo 32’de verilmiştir.

**Tablo 32 Sektörde kadın-erkek arasındaki fark**

Yan Temalar	Anlamli Cevap	Yüzdelik Dilim
Performansta fark yok	4	80,00
Erkeklerin fiziksel performansı daha iyi	1	20,00

Tablo 32’ye göre 4 akademisyen (%80,00) “sektörde kadın-erkek arasında performansta fark yok” ifadesini kullandıkları görülmüştür. 1 akademisyen (%20,00) “sektörde ki erkeklerin fiziksel performanslarının kadınlardan daha iyidir” ifadesini kullandıkları görülmüştür. Genel olarak akademisyenlerin sektörde kadın-erkek arasında fark olmadığını düşündükleri söylenebilir.

Kadın akademisyenlerin “sektörde kadın sayısının az olmasının sebebinin ne olduğunu düşünüyorsunuz?” sorusuna verdikleri cevaplara göre oluşturulan yan temalar ve yüzdelik dilimleri tablo 33’de verilmiştir.

**Tablo 33 Sektörde kadın sayısının az olmasının sebepleri**

Yan Temalar	Anlamli Cevap	Yüzdelik Dilim
Erkek egemen bir meslek algısı	1	33,33
Gastronominin sonradan bağımsız bir sektör olması	1	33,33
İşin ağır olması	1	33,33

Tablo 33'e bakıldığında 1 akademisyen (%33,33) "erkek egemen bir meslek algısı olmasından dolayı" ifadesini, 1 akademisyen (%33,33) "gastronominin sonradan bağımsız bir sektör olmasından dolayı" ifadesini ve 1 akademisyen (%33,33) ise "işin ağır olmasından dolayı kaynaklandığı" ifadesini kullandıkları görülmüştür. Genel olarak akademisyenler sektörde kadın sayısının az olmasının belirtilen sebeplere bağlı olduğunu düşünmektedirler.

Bazı katılımcıların bu soruya verdikleri cevaplar belirtilmiştir.

K30 katılımcı:

*"Evet, var. Sayı yönünden olduğunu düşünüyorum. Ancak nitelikli insanlarda bu sebeplerden dolayı mutfaklarda çalışmak istemiyorlar. Bu eksikliğin giderilmesi için erkek aşçılara eğitim verilmesi gerektiğini düşünüyorum çünkü çoğu mutfakta kadınla nasıl çalışılması gerektiğini bile bilmiyorlar. Mutfakta özellikle psikolojik şiddet çok fazla bunu yapmayacaklar mesela. İşletmecilerin de bu taciz konularında daha hassas davranmaları gerektiğini düşünüyorum. Kadın öğrenci sayısı üniversitelerde çok fazla aslında ama sektörde az. Bunun için de daha çok üstüne gidilmesi gerektiğini düşünüyorum. Kadınlar mutfaklarda çalışmaktan çekiniyorlar çünkü. Ben mutfağı bir iş olarak yapmayı sevmediğimden akademisyenliği seçtim çünkü insanlarla iletişimde olmayı seviyorum."*

Kadın akademisyenlerin "toplumun kadın aşçılara bakış açısını nasıl değerlendiriyorsunuz?" sorusuna verdikleri cevaplara göre oluşturulan yan temalar ve yüzdelik dilimleri tablo 34'de verilmiştir.

**Tablo 34 Toplumun kadın aşçılara bakış açısı**

Yan Temalar	Anlamli Cevap	Yüzdelik Dilim
Bizi yemek kitabı olarak görüyorlar	1	25,00
Kadınlar mesleğe daha çok yöneldi	1	25,00
Kültürel önyargılar var	1	25,00
Toplum kabullendi	1	25,00

Tablo 34'de ki bulgulara göre 1 akademisyen (%25,00) "toplumun kadın aşçıları yemek kitabı olarak gördüğü" ifadesini, 1 akademisyen (%25,00) "kadınların mesleğe daha çok yönelmeleri ile toplumun bu durumu kabullenmesi" ifadesini, 1 akademisyen (%25,00) "toplumun kültürel önyargıları olduğu" ifadesini ve 1 akademisyen (%25,00) ise "toplumun kadın aşçıları kabullendikleri" ifadesini kullanmışlardır. Genel olarak bakıldığında toplumda

kültürel önyargıların halen bulunduğu ancak toplumunda kadın aşçılara bu duruma rağmen kabullendikleri görülmektedir.

Bazı katılımcıların bu soruya verdikleri cevaplar belirtilmiştir.

K31 katılımcı:

*“Okullar’da ki kadın-erkek sayısı neredeyse eşit. Sektörde ise erkeklerin ağırlıkta olduğunu düşünüyorum. Sebebi ise sektörde şu anda hali hazırda çalışan şefler önceden mutfakta yetişmiş olan kişiler. Önceden gastronomi bölümü olmadığı için bu kişiler genellikle ortaokul, lise ve belki çok azı üniversite mezunu. Dolayısıyla kadınlar sektöre yavaş yavaş atıldıkça kadın çalışma oranı da gittikçe sektörde artacaktır. Yerleşmiş belli kalıplar var mutfak içinde. Kendi yamağını ve çırağını yetiştiren kişiler genellikle erkek olduğu için sektörde bu kadar çok erkek var.”*

K34 katılımcı:

*“Bence toplum bizim aşçı olduğumuzu öğrendiğinde bizi yemek kitabı olarak görüyor. Hemen kağıt ve kalemi eline alıp başlıyor sormaya şunu nasıl yapıyorsun ediyorsun gibi. Özellikle bu kadınların fazla olduğu ortamlarda çok daha fazla oluyor.”*

Kadın akademisyenlerin “sektörde olmak isteyen kadın aşçılara tavsiyeleriniz nelerdir?” sorusuna verdikleri cevaplara göre oluşturulan yan temalar ve yüzdelik dilimleri tablo 35’de verilmiştir.

**Tablo 35 Sektörde olmak isteyen kadın aşçılara tavsiyeler**

Yan Temalar	Anlamli Cevap	Yüzdelik Dilim
Aşçılığı severek yapmalı	1	33,33
Hedefleri olmalı	1	33,33
Savaşçı olmak	1	33,33
Yüksek performans gerekir	1	33,33
Öğrenmeye odaklı olsunlar	1	33,33

Tablo 35’e göre 1 akademisyen (%33,33) “aşçılığı severek yapmalı” ifadesini, 1 akademisyen (%33,33) “hedefleri olmalı”, 1 akademisyen (%33,33) “savaşçı olmaları gerektiği”, 1 akademisyen (%33,33) “mesleğin yüksek performans gerektirdiği” ve 1 akademisyen (%33,33) ise “mutfakta öğrenmeye odaklı olmaları gerektiği” ifadelerini kullanmışlardır. Genel olarak akademisyenler kendi görüş ve fikirleri çerçevesinde tavsiyelerde bulunmuşlardır. Her sektörde olduğu gibi yeme içme sektöründe de tüm bu yan temaların çalışanlarda olması gerekliliğini vurgulamışlardır.

#### 4.5 Araştırma Kapsamında Erkek Şeflerden Elde Edilen Verilerin Yorumlanması

Erkek şeflerin “şef olma yolunda kadın aşçılarla çalıştınız mı?” sorusuna verdikleri cevaplara göre oluşturulan yan temalar ve yüzdelik dilimleri tablo 36’da verilmiştir.

**Tablo 36 Şef olma yolunda kadın aşçılarla çalışma durumu**

Yan Temalar	Anlamli Cevap	Yüzdelik Dilim
Evet	10	100,00

Tablo 36’ya göre 10 erkek şef de (%100) kadın aşçılarla çalıştıklarını ve bu durumdan memnun olduklarını belirtmişlerdir. Bu anlamda erkek şeflerin yetiştikleri mutfaklarda kadınların hep var olduğu ve mesleki anlamda gelişmelerine katkıda bulunduğu anlaşılmaktadır.

Erkek şeflerin “kadın aşçılarla ilgili düşünceleriniz nelerdir?” sorusuna verdikleri cevaplara göre oluşturulan yan temalar ve yüzdelik dilimleri tablo 37’de verilmiştir.

**Tablo 37 Kadın aşçılarla ilgili düşünceler**

Yan Temalar	Anlamli Cevap	Yüzdelik Dilim
Sektörde kadın sayısı artmalı	4	50,00
Kadınlar işlerini daha titiz yapıyor	2	25,00
Mutfakta kadın erkek eşit olmalı	1	12,50
Kadının çalıştığı yerde erkekler nezaket sahibi oluyor	1	12,50
Yabancı dil öğrenmeleri şart	1	12,50
Yemek yapmak konusunda kadınlar daha yaratıcı	1	12,50

Tablo 37’de ki bilgiler ışığında 4 erkek şef (%50,00) “sektörde kadın sayısı artmalı” ifadesini, 2 erkek şef (%25,00) “kadınların erkeklere göre işlerini daha titizlikle yaptıkları” ifadesini, 1 erkek şef (%12,50) “mutfakta kadın ve erkeği eşit olarak düşündüğü” ifadesini, 1 erkek şef (%12,50) “mutfakta kadının çalışması ile erkekler daha nezaketli oluyor” ifadesini, 1 erkek şef (%12,50) “kadınların mutfak için yabancı dile önem vermeleri gerektiği” ifadesini ve 1 erkek şef (%12,50) ise “yemek yapma konusunda kadınların erkeklere göre daha yaratıcı olduğu” ifadesini kullanmışlardır. Genel olarak bakıldığında mutfakta kadının çalışması erkek şefler tarafından olumlu olarak karşılanmaktadır. Kendilerini geliştirmiş, eğitmiş kadın çalışanların mutfaklara önemli katkı sağlayacağı ve çalışma ortamının daha saygın olabileceğine katkı sağlayacağı anlamı çıkarılmıştır.

Bazı katılımcıların bu soruya verdikleri cevaplar belirtilmiştir.

E1 katılımcı:

*“Ben kadın aşçıların sayısının kesinlikle artmasını düşünüyorum. Kadınlar bu sektörde olmak istiyorlarsa genç yaşta bu sektöre başlayıp yılmadan vazgeçmeden çalışmalı. Yabancı dil bilmeden bu sektöre kesinlikle girmek gerekiyor. Eğer bu meslek içinde dünya ile rekabet edecekse çalışanların en az bir yabancı dil bilmeleri gerekir. Dolayısıyla üniversite mezunu yetiştiriyoruz ancak donanım olarak eksik oluyor. Kadınlar da yok ben kadını şöyleyim böyleyim gibi düşünceleri bırakmaları gerekiyor.”*

E6 katılımcı:

*“Kadın erkek mutfakta eşit olmalı. Belki kadınlar erkeklere göre bazen daha duygusal olabiliyorlar ancak bu iş duygusallığı kenara bırakıp işe devam etmek anlamına geliyor. Kadınlar erkeklere göre daha naifler ama onu bir kenara koyup mesleğe devam etmelidir. Meslek yorucu ve yorgunluk oluşturabilen bir meslek bu yüzden kişi buna ayak uydurabiliyorsa erkek veya kadın fark etmeksizin başarılı olabiliyor.”*

E8 katılımcı:

*“Kadınlar ve erkekler arasında farklar var. Mesela kadınlar çok daha disiplinli. Mutfak genellikle Gettoda gelen bir ortam ve burada kadınların şöyle dezavantajı oluyor. Belki sosyal ilişkileri hiç iyi olmayan bir kadın çevresinde ki o ortamı garipseyebiliyor ancak ben de kesinlikle bu duruma hiç kulak asmamaları gerektiğini hep söylerim ve düşünürüm. Ama herhangi bir şekilde erkek yapar kadın yapamaz diye bir düşüncem yok. Hatta daha çok kadınlara güveniyorum çünkü daha disiplinli oluyorlar. Kadınlar yapamayacakları şeyleri de ben yapamam diyorlar zaten.”*

Erkek şeflerin “kadın aşçılarla çalışırken hiç zorluklarla karşılaştınız mı?” sorusuna verdikleri cevaplara göre oluşturulan yan temalar ve yüzdeler tablo 38’de verilmiştir.

**Tablo 38 Kadın aşçılarla çalışırken karşılaşılan zorluklar**

Yan Temalar	Anlamlı Cevap	Yüzdeler Dilim
Kadın aşçılarla ilgili sorun yaşamadım	6	60,00
Fiziksel açıdan çok hızlı yoruluyorlar	2	20,00
Alınganlık çok var	1	10,00
Sisteme adapte olamamak	1	10,00
Çözüm yolu	1	10,00

Tablo 38’e göre 6 erkek şef (%60,00) “kadın aşçılarla ilgili sorun yaşamadıkları” ifadesini ve 1 erkek şef (%10,00) ise “kadınların sorunlara çözüm üretmede erkeklere göre daha başarılı oldukları” ifadesini kullanmışlardır. Ancak 2 erkek şef (%20,00) “kadınlarla çalışırken fiziksel açıdan çok daha hızlı yoruldukları” ifadesini, 1 erkek şef (%10,00) “kadınlarla çalışırken çok fazla alıngan oldukları” ifadesini ve 1 erkek şef (%10,00) ise “kadınların sektörel sisteme adapte olmakta sorun yaşadığı” ifadesini kullanmışlardır. Genel olarak bakıldığında erkek şeflerin çoğunluğu mutfakta kadın aşçılarla çalışırken sorun yaşamadıklarını belirtmişlerdir.

Erkek şeflerin “sektörde cinsiyet başarıyı etkiliyor mu?” sorusuna verdikleri cevaplara göre oluşturulan yan temalar ve yüzdeler tablo 39’da verilmiştir.

**Tablo 39 Sektörde cinsiyetin başarıyı etkilemesi**

Yan Temalar	Anlamlı Cevap	Yüzdeler
Başarıda cinsiyet belirleyici değil	6	66,67
Cinsiyet başarıyı etkiliyor	1	11,11
Cinsiyet değil kültürel faktörler etkili	1	11,11
Cinsiyet değil performans başarıyı etkiler	1	11,11
Kişisel beceriler başarıyı belirler	1	11,11
Önyargı başarıyı etkiler	1	11,11

Tablo 39’a bakıldığında 6 erkek şef (%66,67) “mutfakta başarılı olmak için cinsiyetin belirleyici bir unsur olmadığı” ifadesini, 1 erkek şef (%11,11) “mutfakta başarıyı cinsiyetin etkilediği” ifadesini, 1 erkek şef (%11,11) “mutfakta başarıyı cinsiyetin değil kültürel faktörlerin etkilediği” ifadesini, 1 erkek şef (%11,11) “mutfakta başarıyı cinsiyetin değil performansın etkilediği” ifadesini, 1 erkek şef (%11,11) “bireyin kişisel becerilerinin mutfakta başarıyı etkilediği” ifadesini ve 1 erkek şef (%11,11) ise “mutfakta başarıyı ön yargıların etkilediği” ifadesini kullanmışlardır. Genel olarak bakıldığında erkek şefler mutfakta cinsiyetin başarıyı etkilediğini düşünmemektedirler.

Bazı katılımcıların bu soruya verdikleri cevaplar belirtilmiştir.

E4 katılımcı:

*“Cinsiyetin başarıyı etkilediğini düşünmüyorum ama ön yargıların başarıyı etkilediğini düşünüyorum. Genelde aşçılığın fiziksel güç gerektirmesi ve çalışma saatlerinden dolayı kadınlar tercih etmiyor. Ama Türkiye’de oldukça kadın aşçımız var ve işlerinde oldukça iyiler.”*

Erkek şeflerin “iş başvurularında cinsiyete göre değerlendirme yapıyor musunuz?” sorusuna verdikleri cevaplara göre oluşturulan yan temalar ve yüzdeler tablo 40’da verilmiştir.

**Tablo 40 İş başvurularında cinsiyete göre değerlendirmeler**

Yan Temalar	Anlamlı Cevap	Yüzdeler
Cinsiyet bana göre ölçüt değildir	7	70,00
Duruma göre cinsiyet farkına bakarım	1	10,00
Eğitimi önemserim	1	10,00
Liyakatı dikkate alıyorum	1	10,00
Tecrübeye bakarım	1	10,00

Tablo 40 incelendiğinde 7 erkek şef (%70,00) “cinsiyetin iş alımlarında kendileri için ölçüt olmadığı” ifadesini, 1 erkek şef (%10,00) “mutfakta açık olan pozisyonun durumuna göre cinsiyet farkına bakabileceği” ifadesini, 1 erkek şef (%10,00) “iş alımlarında eğitimi göz önünde bulundururum” ifadesini, 1 erkek şef (%10,00) “iş alımlarında liyakatı dikkate aldığı” ifadesini ve 1 erkek şef (%10,00) ise “iş alımlarında tecrübeye baktığı” ifadesini kullanmışlardır. Genel olarak bakıldığında erkek şeflerin iş başvurularında cinsiyete göre değerlendirmeler yapmadıkları görülmüştür.

Erkek şeflerin “Sektörde kadın-erkek arasında ücret farkı olduğunu düşünüyor musunuz?” sorusuna verdikleri cevaplara göre oluşturulan yan temalar ve yüzdeler tablo 41’de verilmiştir.

**Tablo 41 Sektörde kadın-erkek arasında ücret farkı**

Yan Temalar	Anlamli Cevap	Yüzdeler Dilim
Cinsiyete göre ücret farkı yok	8	88,89
Ücret farkı çalışılan pozisyona göre	1	11,11

Tablo 41’e göre 8 erkek şef (%88,89) “cinsiyete göre ücret farkı olmadığını” ve 1 erkek şef (%11,11) ise “ücret farkının cinsiyete göre değil çalışılan pozisyona göre gerçekleştiği” ifadelerini kullanmışlardır. Genel olarak bakıldığında erkek şeflere göre sektörde cinsiyetin ücret farkını etkilemediği düşüncesi vurgulanmaktadır.

Erkek şeflerin “kadın aşçıların performansları hakkında ne düşünüyorsunuz?” sorusuna verdikleri cevaplara göre oluşturulan yan temalar ve yüzdeler tablo 42’de verilmiştir.

**Tablo 42 Kadın aşçıların performansları konusu**

Yan Temalar	Anlamli Cevap	Yüzdeler Dilim
Erkeklerle kadınlar arasında performans farkı yok	3	37,50
Kadınların performansından memnunum	2	25,00
Kadın için önemli olan mesleği sevmesi	1	12,50
Kadınlar genelde erkek aşçılardan daha disiplinli olabiliyor	1	12,50
Beklentiler başta açıkça ortaya konmalı	1	12,50
Performans farkını artık bilgiyi kullanma becerisi belirliyor	1	12,50

Tablo 42 incelendiğinde 3 erkek şef (%37,50) “mutfakta erkek ile kadın arasında performans açısından bir fark olmadığı” ifadesini, 2 erkek şef (%25,00) “mutfakta kadınların performanslarından memnun olduğu” ifadesini, 1 erkek şef (%12,50) “performansta önemli olan kadının mesleği sevmesi gerektiği” ifadesini, 1 erkek şef (%12,50) “kadın aşçıların erkek aşçılardan daha disiplinli olduğu” ifadesini, 1 erkek şef (%12,50) “performansın iyi olması için beklentilerin başta açıkça ortaya konması gerektiği” ifadesini ve 1 erkek şef

(%12,50) ise “mutfakta kadın-erkek arasındaki performans farkını bilgiyi kullanma becerisinin belirlediği” ifadesi kullanılmıştır. Genel olarak bakıldığında erkek şefler mutfakta kadın-erkek arasında performans olarak fark olmadığı görüşünü savunmaktadırlar.

Bazı katılımcıların bu soruya verdikleri cevaplar belirtilmiştir.

E9 katılımcı:

*“Erkeğe göre bazı mutfaklarda iş gücü ve kuvvet önemli ama günümüzde artık bu durum bitti. Olay artık daha farklı modellere döndü. Ağır malzemeler bile gelse artık hep arabalarla taşıyor. Günümüzde mutfaklarda ki olay artık okumayla bilgiyle oluyor. Artık olay bir güç olayı değil bilgi. Bence en önemli güçlülük bilgeliktir ve eğer kadında da bu varsa bana göre en güçlü odur.”*

Erkek şeflerin “Mutfakta kadın sayısının az olduğunu düşünüyor musunuz evet ise nedeni sizce nedir?” sorusuna verdikleri cevaplara göre oluşturulan yan temalar ve yüzdeler tablo 43’te verilmiştir.

**Tablo 43 Mutfakta kadın sayısının az olmasının nedenleri**

Yan Temalar	Anamlı Cevap	Yüzdeler Dilim
Fiziksel zorluktan kaçıyorlar	1	33,33
Kadınların sektörde idealist olmamaları	1	33,33
İstekli değil	1	33,33

Tablo 43’e göre 1 erkek şef (%33,33) “fiziksel zorluktan kaçtıkları” ifadesini, 1 erkek şef (%33,33) “kadınların sektörde idealist olmamalarından kaynaklandığı” ifadesini ve 1 erkek şef (%33,33) ise “kadınlar bu meslekte istekli olmadıkları” ifadelerini kullanmışlardır. Genel olarak bakıldığında erkek şeflerin çoğunluğu mutfakta kadın sayısının az olmasının kadınlardan kaynaklı nedenlerden dolayı gerçekleştiğini düşünmektedirler.

Erkek şeflerin “Türkiye’de kadın aşçı eksikliği var mı?” sorusuna verdikleri cevaplara göre oluşturulan yan temalar ve yüzdeler tablo 44’te verilmiştir.

**Tablo 44 Türkiye’de kadın aşçı eksikliği konusu**

Yan Temalar	Anamlı Cevap	Yüzdeler Dilim
Kadın aşçı sayısı yeterli değil	5	62,50
Kadın sayısı artmalı	3	37,50

Tablo 44’e göre 5 erkek şef (%62,50) “kadın aşçı sayısının yeterli olmadığını ve artması gerektiği” ifadesini, 3 erkek aşçı (%37,50) ise “mutfakta genel olarak çalışan kadın sayısının yeterli olmadığını ve artması gerektiği” ifadesini kullanmışlardır. Genel olarak bakıldığında erkek şefler sektörde ve mutfakta daha çok kadın görmek istediklerini vurgulamışlardır.



Bazı katılımcıların bu soruya verdikleri cevaplar belirtilmiştir.

E4 katılımcı:

*“Bir eksiklik var ama gastronomi eğitimi veren okulların çoğalması ile daha fazla kadın göreceğiz.”*

Erkek şeflerin “Türkiye’de kadın aşçılara bakış açısını nasıl değerlendiriyorsunuz?” sorusuna verdikleri cevaplara göre oluşturulan yan temalar ve yüzdelik dilimleri tablo 45’te verilmiştir.

**Tablo 45 Türkiye’de kadın aşçılara bakış açısı**

Yan Temalar	Anlamli Cevap	Yüzdelik Dilim
Toplum kadın aşçıları önemsemeye başladı	6	66,67
Çoğunluk pozitif düşünüyor	2	22,22
Eğitim seviyesi yükseldikçe kadın aşçıya olumlu bakış artıyor	1	11,11

Tablo 45 incelendiğinde 6 erkek şef (%66,67) “toplumun kadın aşçıları eskiye göre daha çok önemsedığı” ifadesini, 2 erkek şef (%22,22) “toplumun çoğunluğunun kadın aşçılar hakkında pozitif düşündüğü” ifadesini ve 1 erkek şef (%11,11) ise “toplumun eğitim seviyesi yükseldikçe kadın aşçılara kakrşı bakış açılarının olumlu yönde arttığı” ifadesini kullanmışlardır. Genel olarak bakıldığında erkek şeflere göre toplumun kadın aşçıları kabullendiği ve bu duruma olumlu baktığı sonucu çıkarılabilir.

Bazı katılımcıların bu soruya verdikleri cevaplar belirtilmiştir.

E5 katılımcı:

*“Türk toplumu ata erkil bir toplum ve bakış açısı çalışan kadınlara genel olarak hala çok tutucu. Bir nebze işin içine mutfak girince toplumun bakış açısı biraz daha yumuşak bence. Çünkü Türkiye’de kadın yemek yapmakla bağdaştırılıyor.”*

Erkek şeflerin “kadın aşçılara mutfaklarda yapılan taciz hakkında ne düşünüyorsunuz?” sorusuna verdikleri cevaplara göre oluşturulan yan temalar ve yüzdelik dilimleri tablo 46’da verilmiştir.

**Tablo 46 Kadın aşçılara mutfaklarda yapılan tacizler hakkındaki düşünceler**

Yan Temalar	Anlamlı Cevap	Yüzdellik Dilim
Kadınların bu durumu her platformda dile getirmesi gerekir	3	37,50
Sorun mutfakla alakalı değil sosyolojik	2	25,00
Taciz üst yönetimin tutumuyla ilişkilidir	2	25,00
İK görev düşüyor	1	12,50
Kabul edilemez	1	12,50
İş ortamında değil dışarıda daha çok taciz var	1	12,50

Tablo 46'ya bakıldığında 3 erkek şef (%37,50) “kadınların bu durumu her platformda dile getirmeleri gerektiği” ifadesini, 2 erkek şef (%25,00) “taciz sorununun mutfak veya sektörle ilgili değil sosyolojik bir sorun olduğu” ifadesini, 2 erkek şef (%25,00) “tacizin üst yönetimin tutumu ile ilişkili bir durum olduğu” ifadesini, 1 erkek şef (%12,50) “taciz konusu ile ilgili kadının çalıştığı yerde insan kaynaklarına büyük görev düştüğü” ifadesini, 1 erkek şef (%12,50) “taciz olaylarının kesinlikle kabul edilemez olduğu” ifadesini ve 1 erkek şef (%12,50) ise “taciz olaylarının iş ortamında değil daha çok dışarıda olduğu” ifadesini kullanmışlardır. Genel olarak bakıldığında erkek şefler taciz olaylarını kabullenilebilecek bir olay olduğunu düşünmüyorlar ayrıca kadınların bu duruma mutlaka ses çıkarmaları gerektiğini vurguluyorlar.

Bazı katılımcıların bu soruya verdikleri cevaplar belirtilmiştir.

E8 katılımcı:

*“Bu kesinlikle affedilir ve alışılabilecek bir durum değil. Bu durumda kadınlar kesinlikle susmamalı ve bu durumu üstlerine karşı dile getirmeliler.”*

E7 katılımcı:

*“Bu aslında birazda ülkelerin kültürel yapısı ile ilgili. Aşçılık sektörünün temelini oluşturan alaylı aşçılar bulunmakta ve bu sosyo kültürel yapının düşük olmasını sağlıyor. Böylece de ne yazık ki bu tarz olumsuz şeyler gerçekleşebiliyor. Okullarda bu durum yok ama sektörde bu tarz şeyler olabiliyor. Gastronomi okulunda okumuş öğrencileri stajyer olarak bünyesine katan işletmelerde bu durumu çok görmüyoruz. Çünkü daha fazla bilinç oluyor ve bu tarz işletmelerde bu tip insanlar çalıştırılmıyor. Genel olarak baktığımızda sektöre okumuş aşçının girmesi sektörün habitatını değiştiriyor. Böylece mutfakların gelişmesini ve daha medeni olmasını sağlıyor.”*

Erkek şeflerin “kadın aşçılara tavsiyeleriniz nelerdir?” sorusuna verdikleri cevaplara göre oluşturulan yan temalar ve yüzdellik dilimleri tablo 47’de verilmiştir.

**Tablo 47 Kadın aşçılara tavsiyeler**

Yan Temalar	Anlamalı Cevap	Yüzdelerik Dilim
Kararlı olsunlar	3	33,33
Dünya mutfaklarını takip etsinler	2	22,22
Sabırlı olmak gerekir	2	22,22
Eğitim formasyonu alsınlar	1	11,11
Fırsat bulurlarsa seyahat etsinler	1	11,11
Herşeyden önce iyi bir insan olmak	1	11,11
Kadın dayanışmasını önemsemeleri gerekir	1	11,11
Donanımlı olmak gerek	1	11,11
Mücadeleci olmak gerek	1	11,11
Anlayışlı olunmalı	1	11,11
Sıklıkla iş değiştirmesinler	1	11,11
Yabancı dil öğrensinler	1	11,11
Çok kitap okusunlar	1	11,11
Çok çalışmak önemlidir	1	11,11
Üretken olmaya önem vermeil	1	11,11
İş ahlakı olmalı	1	11,11

Tablo 47'e göre 3 erkek şef (%33,33) "sektörde kararlı olmaları gerektiği" ifadesini, 2 erkek şef (%22,22) "dünya mutfaklarını takip etmeleri" ifadesini, 2 erkek şef (%22,22) "sektörde sabırlı olmaları gerektiği" ifadesini, 1 erkek şef (%11,11) "eğitim formasyonu almalarında fayda olacağı" ifadesini, 1 erkek şef (%11,11) "fırsatları oldukça seyahat etmeleri gerektiği" ifadesini, 1 erkek şef (%11,11) "iyi insan olmaları" ifadesini, 1 erkek şef (%11,11) "kadın dayanışmasını önemsemeleri" ifadesini, 1 erkek şef (%11,11) "donanımlı olmaları gerektiği ve bunun için çabalamaları gerektiği" ifadesini, 1 erkek şef (%11,11) "mücadeleci olmaları gerektiği" ifadesini, 1 erkek şef (%11,11) "anlayışlı olmaları gerektiği" ifadesini, 1 erkek şef (%11,11) "çok sık iş değiştirmemeleri" ifadesini, 1 erkek şef (%11,11) "yabancı dilleri olmalı" ifadesini, 1 erkek şef (%11,11) "çok kitap okumaları gerektiği" ifadesini, 1 erkek şef (%11,11) "çok çalışmanın önemli olduğu" ifadesini, 1 erkek şef (%11,11) "üretken olmaya çalışmaları gerektiği" ifadesini ve 1 erkek şef (%11,11) ise "iş ahlaklarının olması gerektiği" ifadesini kullanmışlardır. Genel olarak bakıldığında erkek şeflerin çoğunluğu kadınların meslekte tutunmak için kararlı, sabırlı ve dünya mutfaklarına meraklı olmalarının önemli olduğunu düşünmektedirler. Ayrıca eğitimin de bu anlamda katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## 4.6 Araştırma Katılımcılarının Önerileri

### 4.6.1 Kadın şeflerin önerileri

K1 kodlu katılımcı:

“Gerçekten bunu yapmak istiyorlarsa, seviyorlarsa yapmalılar. Yorgunluğu göze almalılar ve stres kontrolü yapmalılar. Kendilerini geliştirmekten hiç korkmasınlar. Başkalarından yardım bekleyerek değil kendilerini daha da güçlü kılarak çalışsınlar. Bu iş fedakârlık işidir.”

K2 kodlu katılımcı:

“Çok çalışmalarını, araştırmalarını, İngilizce öğrenmelerini ve bol bol hata yapmalarını tavsiye ederim. Hata yapmak çok iyi bir öğrenme metodudur çünkü hata yapmazsan kendini geliştiremezsin.”

K3 kodlu katılımcı:

“Kendi ne istediğini bilen, ayaklarının üzerinde durmak isteyen kadınlar için mutfak gerçekten iyi bir yer. Bu yüzden kişinin gerçekten bu mesleği istemesi gerekiyor.”

K4 kodlu katılımcı:

“Özgünlük, samimiyet çok önemli. Herkesin kendini mutfağına yansıtması çok önemli.”

K5 kodlu katılımcı:

“Kadınların mutfaktaki avantajlarını iyi kullanmaları ve kendilerine güvenmeleri çok önemli. Erkeklerin gölgesinde kalmak yerine her zaman kendilerinde de aynı gücün, azmin, yeteneğin olduğunu unutmamaları gerekir. Mutfakta iyi olmak disiplin, özveri ve çok çalışmayı gerektirir. Bunu eğer isterse yapamayacak hiçbir kadın yok yeter ki kendine inansın ve pes etmesin. Daha çok kadın daha iyi, daha eşit, daha adil bir sektör demek. Umarım sayımız yıllar içinde daha da artar.”

K6 kodlu katılımcı:

“Demoralize olmamaları lazım. Hayatlarını bu duruma kanalize edebilecek kararlılıkta olmaları lazım. Önyargılara karşı sert duruşları olması lazım.”

K7 kodlu katılımcı:

“Çok zor durumlarla karşılaşabileceklerini düşünüyorum ve bu yüzden yılmadan çalışmalılar. Sabırlı olmalılar ve işlerini bıkmadan usanmadan yapmalılar. Sadece işlerine odaklanmalılar.”

K8 kodlu katılımcı:

“Çok çalışmaları ve kesinlikle pes etmemeleri gerekiyor.”

K9 kodlu katılımcı:

“Bu bir tutku işi. Gerçekten sevmek lazım. Eğer şef olmayı düşünüyorsanız yaşadığınız şehre geri dönün. Açtığınız herhangi küçük bir esnaf lokantasıyla fark yaratın. Çünkü Anadolu'nun kültürü şu anda hep mutfaklarda gizli. Çünkü insanlar artık böyle şeyler arıyorlar. Senin restoranın için o şehre gelen insanlar şehrin ekonomisine fark katacaklardır ve bu çok önemli. Yabancı dil çok önemli ancak bunu öğrenemeyen insanlar da olabiliyor ne yazık ki. Bu işi yapacaklar önce işin özünü öğrenip daha sonra kendilerini geliştirsinler. Eğer daha da ilerisini düşünüyorlarsa mutlaka yabancı dil öğrenmeliler. Dünyada ne oluyor? Buna bakmak lazım.”

K10 kodlu katılımcı:

“Kadın erkek hak olarak eşit ama yaratılış olarak eşit değil. Mutfaktayken kadın olduğunu fiziksel ve ruhsal olarak kenara bırakmak gerek. Mutfakta erkek olacaksın.”

K11 kodlu katılımcı:

“Gerçek tutkularını bulmalarını tavsiye ederim. Gerçek tutkuları, çalışma tezgahın arkasında ter dökmek mi? Yaptığı pasta figürlerinin herkes tarafından beğenilip, konuşulması mı? Eğitim platformunda onu dinleyen genç beyinlerin olması mı? Mutfak robotu içine, parçalanmak üzere konan ürünün hissettiklerini o da hissediyor mu? Hangisi? Buna karar verildiğinde konu gerçekten bu sektör mü yoksa konu gerçekte sektör ne olursa olsun yaptığı şeyin beğenildiğini görmek mi? Bu bakış açısı başarıyı getirecektir. Buna bir örnek verebiliriz. Bugün Starbucks'ın sahibinin gerçekten bir kahve tutkusunun olduğunu sanıyoruz. Halbuki Howard Schultz'un gerçek tutkusu insanlar için evleri ve iş yerleri arasında bir uğrak noktası yapmak olduğunu söylüyor, yani hizmet sektöründe başarı elde etmek. Bunu da yaparken kullanabileceği en iyi ürün “kahve” olduğu için bir kahve işine giriyor. Asıl amacı uğrak noktası oluşturmak ve hizmet sektöründe olmak. Bu örnekten yola çıkarak bu meslekte başarıyı yakalamak isteyen kişilere önerim. Kendilerini mutlu edecek gerçek noktayı bulmaları olacaktır. Buna “tutku” diyoruz. Tutku hiç kaybolmaz ve ömür boyu severek yapılır, bu da süreklilik, istikrar ve başarı getirir. Pasta yaparken keki karıştırmak mı sizi mutlu ediyor, yemek mi? Yedirmek mi? Keki satmak mı?, sunum sırasında insanların beğenilerini görmek mi? Yoksa kek yendikten sonra övgüleri alıp mutlu olmak mı beyninizi uyuşturacak kadar size keyif veriyor. Belki de bu kek hakkında bir platformda konuşmak ya da bir yayın çıkarmak, ya da bu kekin yapılışını öğretmek, ya da fotoğrafını çekmek, tarihi hakkında yazı yazmak sizi daha mutlu edecek. Gerçekte bu mesleği ne için yaptığınızı keşfetmenizi dilerim.”

K12 kodlu katılımcı:

“Herhangi bir sektörde olduğu gibi çok çalışmak, inatçı olmak gerekiyor. Koşullar uygun değil diye hayatta bir şeyden vazgeçmek başkasının suçu değil. Bahanelerin kimisi gerçekten zorludur ama bir çözüm hep bulunur. Çözüm bulmak için çalışmak lazım ama tabii çözüm her zaman istediğimiz bir sonuç da olmayabilir.”

K13 kodlu katılımcı:

“Kadınların kendilerine inanmalarını ve kendi güçlü yanlarını ortaya çıkarmalarını tavsiye ederim. Kadınların birlik olmaları gerektiğini düşünüyorum.”

K14 kodlu katılımcı:

“Olabilirdiğince çok yerde staj yapın ve çok daha fazla şef tanımaya, akıl sormaya ve onlara ulaşmaya çalışın. Çok okumaları ve yabancı dilleri olması lazım. Artık her şeye erişim çok kolay ve kendinizi ne kadar çok geliştirebilerseniz geliştirin.”

K15 kodlu katılımcı:

“Kadınlar öncelikle evde bütün her şeyi üstlerine almayacaklar çünkü her şeyi üstlenip daha sonra o yükün altından kalkamıyorlar. En başından ev sorumluluğunu doğru belirleyebilecekleri insanları seçerek ya da kendilerine bir öncelik belirleyerek ilerlemeliler. Bu meslek çok özverili olmanı gerektiren askeri bir yer. Dolayısıyla hayatınızı buna göre ayarlayabilecekseniz bu mesleği seçmelisiniz. Özel hayatınızı da en başından ne seçtiğinizi bilerek ona göre adapte etmeniz gerekiyor.”

K16 kodlu katılımcı:

“Öncelikle hakikaten yılmadan beceriyi kazanmalı çünkü aşçılık okuyarak öğrenebileceğiniz bir şey değil. Örneğin ne kadar çok balık açarsanız o kadar hızlı ve iyi olursunuz o işte. Eskiden alaylıktan gelen meslek olması aslında hep aynı şeyi yaparak daha iyi olması. Okullarda konu bir kere anlatılıyor ancak çalışırken çok defa yaparak daha iyi öğreniyorsunuz. Biz toplumsal yapı olarak kestirmeden gitmeye hep çok alıştığımız ancak kolaya kaçmadan uzun mesailerini yapmaya tav olmak lazım aslında. Çünkü başarının bu şekilde geldiğini düşünüyorum.”

K17 kodlu katılımcı:

“Kadın erkek gibi ayırmaktan çok hoşlanmıyorum. İnsan olarak değerlendirilmelidir herkes. Bu yüzden hem erkek hem de kadın aşçı arkadaşlarıma işlerini çok sevmeleri gerektiğini söylemek isterim. Çünkü bu iş gerçekten fiziksel anlamda yorucu ve maddi olarak çok da güzel bir karşılığı olmayan bir iş. Tutku olmalı, devamlı kendilerini yenileyecek yeni motivasyonlar bulmalılar çünkü belli bir süre sonra iş kendini tekrarlamaya başlıyor. Hiç pes etmemeliler. Bu bir yol bunun yükselme, iniş ve duraklama devirleri olabilir. Burada da biraz sabır ve disiplin gerekiyor. Hiçbir işi de küçümsemeden devam etmeliler.”

K18 kodlu katılımcı:

“Yapmaları gereken ne varsa yapsınlar, öğrenmeye açık olsunlar. Kendilerini hep geliştirmeye çalışsınlar ve hiçbir zaman yılmassınlar. En önemlisi çok çalışmalılar. İleride mutlaka bunun karşılığını alacaklar.”

K19 kodlu katılımcı:

“Aşçılık profesyonel bir meslektir, bir hobi değil! İlk önce bu ayırımı yapmalıyız. Elbette mutfak sevdalısı hanımların, ev hanımlarının ya da bu işi part-time yapan, öğrenmeye çalışanların başımızın üzerinde yeri var. Bununla birlikte profesyonel bir aşçı olmak istiyorsanız eğer ilk yapmanız gereken bu mesleğin eğitimini almaktır. En temel eğitimden itibaren ki bu da mutfak uzun saatler ve günler geçireceğiniz anlamına gelir. Tabii eğitimi ve pratiği birleştirmek, birçok farklı mutfak kültürü öğrenmek, en önemlisi de Türk mutfağını kesinlikle ve kesinlikle bilmek zorundasınız. Türkçeyi iyi konuşmalı, yazmalı, kullanmalı ve mutlaka bir yabancı dil öğrenmelisiniz. Ülkenizi, bölgenizi, yörenizi iyi tanımalı, yerel mutfak kültürlerinin yanı sıra kültürel mirasımıza sahip çıkmalı, arkeolojiden turizme kadar birçok konuda fikir sahibi olmalısınız. Mutfağınızı tanıdığınız kadar şehriniz de tanınmalısınız. Aşçıbaşılık bir turizm rehberliğidir, aynı zamanda... Bilmeli, öğrenmeli ve sürekli kendinizi geliştirmelisiniz.”

#### **4.6.2 Kadın Aşçıların Önerileri**

K20 kodlu katılımcı:

“Teorik eğitim bir yere kadar asıl pratikte pişecekler. Kendilerini biraz çalışma koşullarına önceden hazırlamalılar. Sinirlerini güçlendirsinler, biraz daha sakin kalıp farklı gözle bakmaya çalışsınlar. Bol bol kitap okuyup kendilerini geliştirsınler.”

K21 kodlu katılımcı:

“Bu sektör zor ama girmelerini tavsiye ederim. Sebebi ise daha çok kadın olsun.”

K22 kodlu katılımcı:

“Disiplinli, özgüvenli olmalarını tavsiye ediyorum ki bu sektörde barınabilsinler.”

K23 kodlu katılımcı:

“Dediğim gibi sevmeden yapılacak bir iş değil. Mutlaka sevmeleri gerekiyor.”

K24 kodlu katılımcı:

“Gerçekten isteyip istemediklerini keşfetmeleri ile alakalı ama bu da tabii deneyimlenerek ortaya çıkıyor.”

K25 kodlu katılımcı:

“Pes etmemelerini, hep dik durmalarını tavsiye ederim. İstediklerini belli etmeliler. Her şeye evet dememeliler ve kendi sınırlarını kendileri çizmeliler. Kendi sınırları çerçevesinde uyum sağlamalılar sektöre.”

K26 kodlu katılımcı:

“Bu işi gerçekten severek yapabileceklerini düşünüyorlarsa bu işe girmeliler.”

K27 kodlu katılımcı:

“Hem psikolojik hem de fiziksel anlamda güçlü olmaları gerekiyor. Kadınlar makyaj yapmayı, oje sürmeyi sever. Bunlardan vazgeçmeleri gerekiyor.”

K28 kodlu katılımcı:

“Ne olursa olsun pes etmememiz gerekiyor. Mobinglere, tacizlere karşı dik durmalıyız. Mesela, ben de staj dönemimde tacize maruz kaldım. Bıraksam bırakırdım, daha hiçbir şeye başlamamıştım tam olarak. Ancak bu benim hedefimdi, bırakmadım. Yalnızca şimdiki aklım olsa, stajyer de olsam veya görevim ne olursa olsun asla susmazdım. Kendilerini savunmaları gerekiyor, pes etmemeleri gerekiyor.”

### 4.6.3 Kadın Akademisyenlerin Önerileri

K29 kodlu katılımcı:

“Bu mesleğin gerçek doğasının ne olduğunu anlamaları ve kendi hayatlarında da buna göre tercihlerde bulunmaları gerektiğini düşünüyorum. Bazen çok havalı görünen o işin zaman zaman çok sıkıcı ve zor olduğunu bilip bundan keyif almaları gerekiyor. Çalışma saatlerini bilip bunun farkında olmaları gerekiyor. Girişimci kadın şefler içinde benzer yerlerde daha önce çalışmış olmalarını öneriyorum. Okumanın ve öğrenmenin sonu yok ve bu yüzden de hep kendilerini geliştirmeleri gerektiğini, yeniliklere açık olmaları gerektiğini düşünüyorum. Bu sadece kadınlara değil tüm şeflere verdiğim tavsiyelerdir aslında. Bu ayrımlar ortadan kalktıkça sorunların çözüleceğine inanıyorum.”

K31 kodlu katılımcı:

“Biz kendi stajyerlerimizi ayarlarken özellikle kız öğrencilerimizin iyi yerlerde staj yapmalarını destekleyebiliriz. Gelebilecek iş ilanlarına bu kız öğrencileri yönlendirmeliyiz ki sektöre daha çok kız öğrenci girsin. Tabii ki girdikleri yerde kendilerini göstermekte onların elinde olan bir şey.”

K32 kodlu katılımcı:

“Mutfaklarda genel olarak sürekli bir çekişme oluyor. Bu yüzden herkes bence kendi ile yarışmalı böylece ne erkekler kadınlara baskı uygular ne de kadınlar kendilerini ispatlamak için daha çok çalışmak zorunda kalırlar. Aslında çalışma saatlerinin de mutfaklarda düzenlenmesi gerekiyor. Çünkü biz kadınlar eve gittiğimizde orada da çalışmaya devam ediyoruz. Bence mutfaklarda kadın-erkek genel çalışma saatlerinin düşürülmesi gerekiyor.”

K33 kodlu katılımcı:

“Öncelikle mezun olan öğrencilerimizin pes etmemeleri gerektiğini düşünüyorum. Biraz da ne yazık ki kendimizi ispat etmemiz gerekiyor.”



K34 kodlu katılımcı:

“Bu bölümde ilerlemek isteyen kadınların güçlü olmaları gerekiyor gerçekten. Mutfak zor şartlarda çalışmayı, çok efor sarf ederek ve dikkat gerektirerek çalışmayı isteyen bir ortam. Ama eğer bu işi gerçekten severek yapıyorsanız bu zorlukların hiçbiri size önemli gelmeyecek. Mesleği gerçekten isteyerek ve severek yapacaklarsa seçmeliler.”

K35 kodlu katılımcı:

“Herkesten bir şeyler öğrenmek lazım. Hep kendinizi geliştirmek, öğrenmek ve öğretmek gerekir. Hedefleri olsun ve hep hedefe ulaşmaktan hiç vazgeçmesinler. Çok çalışmaları gerekir.”

#### **4.6.4 Erkek Şeflerin Önerileri**

E1 kodlu katılımcı:

“Donanımlı bir eğitim almadan da kızlar veya erkekler bu mesleğe girebilirler. Tüm kadınlar ne olursa olsun ayaklarının üzerinde durmalılar. Mesleki eğitimleri belli bir yere gelene kadar evliliği düşünmemelilerdir. Çünkü erken evlendiklerinde ne eğitimlerine ne de mesleklerine zaman ayırabilirler. Donanım ve sabır olduğunda başarılı olmamaları mümkün değil. Kadınlar kötü bir deneyim yaşadıklarında hemen vazgeçmeyecekler ve hırslı olacaklar. Belirli bir yaştan sonra zaten bu mesleği yapmak daha zor olacaktır.”

E2 kodlu katılımcı:

“Hep erkek ya da hep kadın olsa hiçbir tat olmazdı. Bu yüzden farklılıklarımızı kabul ettiğimiz, birbirimizi anladığımız bir dünya olması gerekiyor. Herkesin iyi insan olmaya ve üretken olmaya çalışması gerekli bence. En önemlisi kadınların bu mesleği gerçekten isteyerek ve severek seçmeleri gerekli.”

E3 kodlu katılımcı:

“Bu mesleği gerçekten seviyorlarsa pes etmesinler.”

E4 kodlu katılımcı:

“Kadın erkek hepsine tavsiyelerim olacak. Çok çalışsınlar, bu mesleği gerçekten çok seviyorlarsa devam etsinler. Öyle hiçbir iş yapamadım diye bu mesleğe başlamasınlar. Bol bol kitap okusunlar, şefleri takip etsinler. Avrupa’da, Amerika’da ve Uzak Doğu’da ne oluyor ne bitiyor takip etsinler. Yapabildikleri kadar çok seyahat etsinler. Çünkü her seyahat ettikleri ülke yeni bir mutfak ve yeni bir kültür demek.

Onların pazarlarını dolaşınlar. Farklı sebze ve meyveler var mutfaklarda kullandıkları, onları öğrensinler. Bir de lezzetli yemek yapsınlar.”

E5 kodlu katılımcı:

“Kadın aşçılara tavsiyem kesinlikle kendilerini olabildiğince ezdirmemeye çalışmaları, düşüncelerini ve seslerini duyurmak için arkadaşlarıyla bir araya gelip duruş sergilemeleri, organize olabilmeleri ve bence bu konuda bir network oluşturulmasını tavsiye ederim.”

E6 kodlu katılımcı:

“Sabır, sıkı çalışma, dik durma ve tuttuğunu koparma bunları yaparlarsa başarılı olabileceklerini düşünüyorum.”

E7 kodlu katılımcı:

“Mutlaka eğitim formasyonu almaları gerektiğini düşünüyorum. Formasyon alıyor olmak bu işi hızlı geliştiren bir şey. Doğru bir yol haritası da bu işe çok olumlu katkı sağlayan bir unsur.”

E8 kodlu katılımcı:

“Mutlaka yabancı dillerini geliştirsinler ve 4 senelik bir diplomaları olsun çünkü bu durumu uluslar arası olarak düşünsünler. Yabancı ülkelerde ve kendi ülkelerinde mutlaka çalışsınlar. Aşçı olmak isteyip istememelerine mutfakta çalışarak karar versinler. bu işin farklı birçok yönü var bu yüzden de zorlu mutfaklara girsinler. Çok okulluların olduğu değil alaylıların olduğu mutfaklara girsinler çünkü gerçek mutfak o ve bu şekilde böyle bir psikoloji ile çalışıp çalışamayacaklarını sorgulasınlar. Bir yere girince 6 aydan erken çıkmasınlar. Eğer çıkarsa kendi problemlerinden dolayı çıkarlar genelde. Kimseyi küçümsemesinler ve herkesi anlamaya çalışsınlar. Kararlı olsunlar.”

E9 kodlu katılımcı:

“Tavsiyem şu; bu iş artık güçten çıktı, okuma ve çalışmayla oluyor. Kadın aşçı olarak çok okur ve çalışırsanız sizi kimse alt edemez. Kadınlarda ister istemez bir çekememezlik oluyor bu durumda kadın aşçılara çok daha fazla destek olmak gerekiyor.”

## 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma bulguları sonucunda farklı gruplardan elde edilen veriler karşılaştırılmış ve değerlendirmeler başlıklar halinde verilmiştir:

### 5.1 Kadın Şefler ile Kadın Aşçıların Verilerinin Karşılaştırılması

Kadın şeflerin büyük çoğunluğu Türkiye’de kadın aşçıların kabullenildiğini düşünürken kadın aşçıların da çoğunluğu toplum tarafından kabullenildiğini düşünmektedir. Ancak kadın aşçıları kadın şeflerden farklı olarak, bazı kadın aşçıların sektörde erkeklerin kadınlardan daha öncelikli olduğunu düşünmektedirler.

Kadın şefler ve kadın aşçıların çoğunluğu sektörde kadın aşçı konusunda eksiklik olduğunu düşünmektedirler. Kadın şefler aşçılardan farklı olarak kadın şef ve kadın aşçıların nitelikleri yönünden eksiklikleri olduğunu düşünmektedirler. Aşçıları genel olarak bu durumun sektörün zorluğundan ve fazla mesailerinden kaynaklandığını vurgulamışlardır.

Aşçılara oranla kadın şeflerin büyük bir çoğunluğu kadın erkek arasında performans farkı olmadığını düşünmektedirler. Konu ile ilgili aşçıları kadınlara pozitif ayrımcılık yaparken kadın şefler ise bu durumun erkeklerin hırsından, kadınların zorlanmalarından ve pozisyonlardan kaynaklandığını savunmaktadırlar.

Kadın şefler ve aşçıları, kadın çalışanlarla ilişkilerinin iyi olduğunu söylemektedirler ancak her iki araştırma grubunda da azınlık oran kadınlarla çalışmanın zor olduğunu ve bu yüzden erkeklerle çalışmayı tercih ettiklerini belirtmişlerdir.

Genel olarak kadın aşçıları ve kadın şefler sektörde kadın-erkek arasında cinsiyetten kaynaklı ücret farkı olmadığı görüşünü belirtmişlerdir. Kadın aşçıları maaş eşitliğinin pozisyonlardan kaynaklandığını belirtmişlerdir.

Kadın şeflerin ve aşçıların çoğunluğu sektörde iş başvurularında cinsiyete göre ayrımcılık yapılmadığı görüşündelerdir. Kadın şefler sektörde çalışırken kendilerine iş başvurularında cinsiyete dayalı ayrımcılık yapıldığını ancak kendilerinin ayrımcılık yapmadıklarını belirtmişlerdir. 1 kadın şef tüm bunlara ek olarak kendisinin iş başvurularında pozitif ayrımcılık yaptığını söylemiştir. Kadın aşçıların belirli bir kısmı erkeklerin belli bir kısmı ise kadınların sektörde fazla olduğunu düşünmektedirler.

Kadın şefler ve aşçılara sektörde kadınlara karşı mobbing uygulandığını ifade etmişlerdir. Kadın şefler aşçılardan farklı olarak yönetici pozisyonunda kendilerine bağlı çalışan erkek aşçılara kendilerini kabullendirmede ve kendilerinin zamanında erkek egemen olan toplumda destek görmediklerini belirtmişlerdir.

## 5.2 Kadın Şefler ile Kadın Akademisyenlerin Verilerinin Karşılaştırılması

Akademisyenlerin üniversitelerde çalışmaya başlamadan önce çoğunluğunun sektör tecrübeleri olduğu öğrenilmiştir. Sektörü bırakıp akademisyen olarak devam etmelerinin sebebi olarak sektörde yaşanan zorlukların üzerine vurgu yapmışlardır.

Kadın şefler ve akademisyenler sektörde birlikte çalışmanın avantajları olduğunu ve durumu desteklediklerini belirtmişlerdir.

Sektördeki kadın-erkek performans farkı sorulduğunda akademisyenlerin azınlık oranı kadın şeflerden farklı olarak erkeklerin fiziksel performanslarının daha iyi olduğu görüşünü belirtmişlerdir.

Genel olarak kadın şefler nitelik yönünden kadın aşçı eksikliği olduğunu, akademisyenler ise sayı yönünden eksiklik olduğu görüşünü savunmuşlardır. Akademisyenler sayısal eksikliğin sebebi olarak mesleğin halen erkek egemen olduğu, sonradan bağımsız sektör olduğu ve işin fiziksel zorluklarının sebep olduğunu belirtmişlerdir.

Kadın şeflerin çoğunluğu sektörde kadınları toplumun kabullendiğini ancak akademisyenlerin bir bölümü tam olarak toplumun bu durumu kabullenmediğini savunmuşlardır. Akademisyenler bu durumun sebebi olarak yemek kitabı gibi (yeme içme sektöründe söz konusu kadınlar olduğunda toplum kadınları yemek tariflerini danışabileceği kişiler olarak görüyor) görünmelerini ve kültürel önyargıları öne sürmüşlerdir.

Kadın şeflerin çoğunluğu sektörde kadın-erkek arasında ücret farkı olmadığını ancak akademisyenler ise erkeklerin gelirlerinin daha yüksek olduğunu, bu durumun cinsiyet kaynaklı ayrımcılıktan ortaya çıktığını belirtmişlerdir.

Kadın şefler ve akademisyenler sektörde kadın olmanın ortak zorluğunun mobbing olduğunu öne sürmüşlerdir. Sektörde yaşanan zorlukları belirten kadın şeflere ek olarak akademisyenler kadının meslekte terfi almasının zor olduğu görüşündelerdir.

## 5.3 Kadın Şefler ile Erkek Şeflerin Verilerinin Karşılaştırılması

Kadın şeflerin ve erkek şeflerin cevapları incelendiğinde her iki grubunda iş başvurularında cinsiyet ayrımcılığı yapmadıkları sonucuna varılmıştır.

Erkek şefler kadın aşçılardan farklı olarak toplumun sektörde kadınları benimsemesinde eğitim seviyesinin önemli olduğu görüşünü savunmaktadırlar. Genel olarak bakıldığında her iki grupta toplumun sektörde kadınları kabullendikleri görüşündelerdir. Erkek şefler ve kadın şeflerin çoğunluğu kadın aşçı konusunda eksiklik olduğu ve artması görüşünde olduklarını belirtmişlerdir. Kadın şeflerin çoğunluğu sektörde kadın aşçı eksikliği olduğunu düşünürken erkek şefler de aynı görüşü savunmaktadırlar ancak erkek şefler bu duruma kadınların sektörde idealist ve istekli olmamaları ve ayrıca zorluklardan kaçtıklarından kaynaklandığını belirtmişlerdir. Erkek şeflerin çoğunluğuna göre cinsiyetin başarıyı etkilemediği ortaya çıkmıştır.

Kadın şeflerin düşük bir oranı sektörde erkeklerin daha hırslı olduğu görüşünde iken erkek şeflerin azınlık oranı ise kadınların erkeklere göre daha disiplinli olduğunu savunmaktadırlar. Erkek şefler kadın şeflerden farklı olarak bilgiyi kullanma derecesinin ve beklentilerin açıkça belirtilmesinin sektördeki kadınların performanslarını etkilediği görüşündelerdir.

Araştırmaya katılan kadın şeflerin çoğunluğu kadınlarla çalışırken ilişkilerinin iyi olduğunu görüşünü savunmuşlardır. Erkek şeflerin tamamı kadınlarla çalışmışlardır. Erkek şeflerin düşük bir oranı kadın aşçılardan farklı olarak sektörde kadınların sisteme adapte olamama, alıngan olma ve fiziksel açıdan erkeklere göre daha çabuk yorulmaları görüşünü savunmuşlardır. Erkek şeflerin çoğunluğu ise sektörde çalıştıkları kadınlarla sorun yaşamadıklarını ve hatta kadınların daha temiz ve daha çözümcü olduklarını belirtmişlerdir.

Erkek şeflerin ve kadın şeflerin çoğunluğu sektörde çalışan kadın aşçıların ücretlerinin belirlenmesinde cinsiyetten kaynaklı ayrımcılığın olmadığını savunmuşlardır. Erkek şefler yanlarında çalışan kadın aşçıların ücretlerini pozisyonlarına göre belirlediklerini vurgulamışlardır.

Günümüzde gerçekleşen yeni kadın istihdamı oluşumları ve toplumsal algının kadına karşı önyargılarının kırılması yeme içme sektöründe kadınların daha ön planda olmasına olanak sağlamaktadır. Kadınlar bu sektörde kendilerini daha çok göstermeye ve sektörde devamlılık sağlamaya çalışmaktadırlar. Yeme içme sektörü daha önceki “erkek egemen sektör” anlayışını bu dönemde kırmıştır. Toplum sektörde kadınlara eskiye göre daha sıcak bakmaktadırlar. Sektördeki eğitim seviyesi arttıkça kadın sayısı ve nitelikli aşçı sayısının artacağı muhakkaktır. Üstelik artan eğitilmiş aşçı sayısı sayesinde alaylı aşçıların da sektörün bir eğitim işi olduğunu ve bunun gerekli olduğunu anlayacaklardır.

Kadın şeflerle yapılan görüşmelerin analizi sonucu kadın aşçıları sektörde her zaman görmek istedikleri ve kadın aşçıların sayısının artması gerektiği sonucu çıkarılmıştır. Kadın aşçıların yapılan görüşmelerin analizinde; kadın aşçıların sektörde daha çok olması gerektiği ancak, genel olarak erkek egemen bir sektör olması, fiziksel zorluklar, fazla mesailer, mobbing gibi nedenlerden dolayı yeterince aktif olamadıkları sonucu ortaya çıkmıştır.

Akademisyenlerle yapılan görüşmelerin analizi sonucu ise sektörün zorlukları nedeni ile sektörü değil de eğitim bölümünü seçtikleri sonucuna varılmıştır. Ancak üniversitelerde okutulan gastronomi bölümü kız öğrenci sayısı her yıl artmaktadır bu da gösteriyor ki sektörde eğitilmiş kadın sayısı zamanla daha da artacaktır. Eğitilmiş kadınların artması ile sektördeki eğitime karşı olan aşçıların da bu sektörün bir eğitimi olduğu gerçeğini kabullenecekleri beklenmektedir.

Erkek şeflerin gözünden değerlendirmelerde kadın aşçıları sektörde görmek istedikleri ancak, kadınların daha istikrarlı olmaları gerektiği sonucuna varılmıştır. Aslında sektörde olmanın kadınların kendi elinde olduğunu düşünmektedirler. Tabii ki sektörde karşılaşılan zorlukların, her meslek grubunda olduğu gibi yine kadınların karşısına çıktığı görüşündelerdir. Bu durumun sektör bazlı olarak değil de toplumsal bazlı olarak çözülmesi gerektiğini savunmaktadırlar. Erkek şefler mutfaklarda kadın görmekten memnunlar ve bu

durumun ilerlemesi gerektiği görüşünü de savunmaktadırlar. Ayrıca erkek şeflerin çoğunluğu kadınların mutfaklarda erkeklere göre daha titiz ve sorumluluk sahibi olduğunu savunmaktadırlar. Kadınlarla çalışmaktan çok memnun olduklarını belirtmişlerdir.

Kadınlar toplumun tüm yargılarını kırmalı ve toplumsal algının değişmesine katkı sağlamalıdır. Bu durumda tabii ki erkeklere de büyük görevler düşmektedir. Öncelikle erkeklerin, kadınların profesyonel mutfakta olabilecekleri ve en az kendileri kadar başarılı olabilecekleri fikrini kabul etmeleri gerekmektedir. Kadınların sektörde olabilmelerini engellemek için bahaneler üretmek ve zorlukları öne sürmek yerine mutfakta bu durumun üstüne giderek kadınlarında sektöre tutunmaları gerektiğine inanmalıdır. Her meslek grubunda olduğu gibi profesyonel mutfaklarda da kadınlarla ilgili ön yargılar eskiye göre daha az da olsa halen bulunmaktadır. Ancak bu yargıların kırılması için kadınların sektörün daha çok üstüne gitmeleri ve sayılarını daha da arttırmaya odaklanmaları gerektiği düşünülmektedir. Evlerde mutfakta olan kadınlar profesyonel mutfakta da hakimiyetlerini mutlaka kanıtlamalıdır. Kadınların profesyonel mutfaklarda olmaları için eğitimlerini ve kendilerini geliştirmeyi önemli bir unsur olarak belirtmek gerekir. Bu sayede de profesyonel mutfaklarda daha çok nitelikli kadın aşçı veya şef görülebilecektir.

Sonuç olarak sektörde istikrar, kararlılık, eğitim ve donanım gelecek nesil kadın aşçıları için büyük bir önem taşımaktadır. Bu kriterlerin sağlanması ile kadınlar sektörde tutunabilecekler ve sektörün gerektirdiği fiziksel zorlukları da aşabileceklerdir. Yeme içme sektöründeki gelecek nesil kadın aşçıları, yaşanan sıkıntılara karşı bu araştırmada çözüm yolları bulabileceklerdir. Ayrıca bu çalışma aşçı kadınlar için bir yol haritası olma özelliği taşıyacaktır.

Mutfakta kadının da yer almasını engelleyen çeşitli sebepler ile baş edebilmek ve bu sorunların çözüme ulaşmasını sağlamak için önerdiğim çözümler aşağıdaki şekilde belirtilmiştir:

1. Mutfakta taciz ve benzeri sorunları engellemek için devlet ağırlaştırıcı hükümler çıkarılabilir.
2. Yeme içme sektöründe kadın istihdamının artırılması için devlet, işverenlere teşvikte bulunabilir. Yine bu yönde işe alımlarda liyakatın sağlanmadığı yönünde bir tereddüt olduğunda devlet bunun denetimini sağlamalıdır.
3. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının sağlayacağı imkânlar ile yeme içme sektöründe çalışanlara sektör ile ilgili eğitimler ve seminerler düzenlenmelidir. Bu eğitim ve seminerler mutfakta kadın erkek eşitliği liyakata uygun işe alımı gibi konularda bilinçlendirmeyi sağlamalıdır.
4. Liyakatın sağlanması ve kadın istihdamının artırılması için işverenler ihtiyaç halinde bir kadın, bir erkek sırasına göre işe alım politikası izleyebilirler. Elbette bu yönde liyakatın sağlanması için en çok hak edenler arasında mutfakta azınlıkta bulunan cinsiyetin işe alımı sağlanmalıdır.
5. Sektörde çalışan kadın erkek maaşları eşit olmalıdır. Cinsiyetten dolayı maaş eşitsizliği işverenler tarafından engellenmeli ve devlette bunu denetlemelidir.
6. Sektörün zorlukları kadın ve erkek öngörmeksizin tüm çalışanlara eşit olarak paylaştırılmalıdır. Örneğin, fiziksel güç gerektiren işler özel olarak kadın erkek niteliği

aranmaksızın çalışan olma niteliği sebebiyle paylaştırılmalıdır. Böylece 'kadın işi', 'erkek işi' gibi önyargıların önüne geçilebilir.

7. Her sektörde olduğu gibi yeme içme sektöründe de eğitimin önemi vurgulanmalı ve desteklenmelidir.

## 6. KAYNAKÇA

Akgöz, E., & Gürsoy, Y. (2014). Turizm eğitiminde yabancı dil öğrenme, istek ve kararlılıkları: Selçuk Üniversitesi. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 2(1), 21-29 [Erişim Tarihi: 27.09.2021]

Aksoy, M. & Üner, E. H. (2016). Rafine Mutfağın Doğuşu ve Rafine Mutfağı Şekillendiren Yenilikçi Mutfak Akımlarının Yiyecek İçecek İşletmelerine Etkileri. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 3 (6), 1-17. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/gusbd/issue/26626/298960> [Erişim Tarihi: 14.08.2021]

Alparslan, A. M., Çetinkaya Bozkurt, Ö. & Özgöz, A. (2015). İŞLETMELERDE CİNSİYET AYRIMCILIĞI VE KADIN ÇALIŞANLARIN SORUNLARI. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2 (1), 66-81. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/makuiibf/issue/25141/265472?publisher=mehmetakif> [Erişim Tarihi: 12.09.2021]

Anadolu Ajansı. (2018). Gastronomiye İlham Veren Kadınlar Buluştu. <https://www.aa.com.tr/tr/sirkethaberleri/gida/gastronomiye-i%cc%87Ilham-veren-kadınlar-buluştu/643897>. [Erişim Tarihi: 08.09.2021]

Atalay, S. ve Hastorf, Christine A. (2006). Food, Meals and Daily Activities: Food Habitus at Neolithic Catalhöyük. *American Antiquity*, 71 (2), 283-319 <http://www.jstor.org/stable/40035906> [Erişim Tarihi: 21.11.2021]

Ayvaşık, H.B. (2000). Kaygı Duyarlılığı İndeksi: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 15 (46), 43-57 [Erişim Tarihi: 13.10.2021]

Baltacı, A. (2018). Nitel Araştırmalarda Örneklem Yöntemleri ve Örnek Hacmi Sorunsalı Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (1), 231-274 [Erişim Tarihi: 27.11.2021]

Bekar, A. ve Belpınar, A. (2015). Turistlerin Gastronomi Turizmine İlişkin Görüşlerinin Milliyetlerine Göre Değerlendirilmesi. *Journal of Yaşar University*, 10 (38), 6519-6530 [Erişim Tarihi: 20.09.2021]

Beşirli, H. (2010). Yemek, kültür ve kimlik. *Milli Folklor*, 22(87), 159-169 [Erişim Tarihi: 11.09.2021]

Bucak, T. & Aracı, Ü. E. (2013). TÜRKİYE'DE GASTRONOMİ TURİZMİ ÜZERİNE GENEL BİR DEĞERLENDİRME. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16 (30), 203-216. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/baunsobed/issue/50175/645684> [Erişim Tarihi: 17.09.2021]



Büyüköztürk, Ş. (2012). Örneklem Yöntemleri (Powerpoint slides). Erişim adresi <http://w3.balikesir.edu.tr/~msackes/wp/wp-content/uploads/2012/03/BAY-Final-Konulari.pdf> [Erişim Tarihi: 23.08.2021]

Çalışkan, O. (2013). Destinasyon Rekabetçiliği ve Seyahat Motivasyonu Bakımından Gastronomi Kimlik. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 1 (2), 39-48 [Erişim Tarihi: 25.10.2021]

Çarpar, M.C. (2020). Sosyolojide İki Temel Niteliksel Desen: Fenomenolojik ve Etnografik Araştırma. *The Journal of Social Science*, 4 (8), 689-704. DOI: 10.30520/tjsosci.750923 [Erişim Tarihi: 17.11.2021]

Ceran, T. (2018) Gıda Sektöründe Cam Tavan Sendromu: Konya İli Örneği. (Yüksek Lisans Tezi) Konya. (<http://acikerisim.karatay.edu.tr:8080/>) [Erişim Tarihi: 22.08.2021]

Çetin, A. (2006). MEMLUK DEVLETİNDE YEMEK KÜLTÜRÜNE GENEL BİR BAKIŞ.Turuz Dil ve Etimoloji Kütüphanesi. Retrieved from <https://turuz.com/> [Erişim Tarihi: 16.09.2021]

Çetin, İ. ve Sevüktekin, M. (2016). Türkiye'de Gelişmişlik Düzeyi Farklılıklarının Analizi. *Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2(2), 39-61 [Erişim Tarihi: 27.08.2021]

Çiftçi, O. (2019). Türkiye'deki Gastronomi ve Mutfak Sanatları Eğitimi Alan Öğrencilerin Profesyonel Mutfak Yeterliliklerinin Belirlenmesi. (Yüksek Lisans Tezi). <http://nek.istanbul.edu.tr:4444/ekos/TEZ/ET000143.pdf> [Erişim Tarihi: 26.10.2021]

Demir, M. (2011). İş yaşamında ayrımcılık: Turizm sektörü örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(1), 760-784 [Erişim Tarihi: 07.09.2021]

Demirgöl, F. (2018). Çadırdan Saraya Türk Mutfağı. *Uluslararası Türk Dünyası Turizm Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 105-125. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/tdtad/issue/38069/368568> [Erişim Tarihi: 18.10.2021]

Diker, O. Taşpınar, O. & Soylu, Y. (2017). İSTANBUL/BEYOĞLU-TAKSİM BÖLGESİNDEKİ 4-5 YILDIZLI OTEL MUTFAK PERSONELİNİN ÇELİŞKİ DUYGULU CİNSİYETİÇİLİK DÜZEYLERİ İLE KADIN ÇALIŞANLARA YÖNELİK TUTUMLARI İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ . *Journal of Life Economics*. 4 (4)125-142. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/jlecon/issue/37066/426084> [Erişim Tarihi: 13.09.2021]

Dilsiz, B. (2010). Türkiye'de Gastronomi ve Turizm (İstanbul Örneği), Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul [Erişim Tarihi: 15.10.2021]

Duru Ögün, Ş. (2021). Covid 19 Salgınının Yiyecek – İçecek İşletmeleri Üzerine Etkisi: Ankara'da Bulunan Yiyecek – İçecek İşletmeleri Üzerine Nitel Bir Araştırma (Yüksek Lisans Tezi). file:///C:/Users/Ece/Desktop/677069%20(1).pdf [Erişim Tarihi: 14.10.2021]

Eddles Hirsch, K. (2015). Phenomenology and Educational Research. *International Journal of Advanced Research*, 3 (8), 251-260 [Erişim Tarihi: 28.11.2021]

Fagenson, E. (1993). Personal Value System of Men and Women Entrepreneurs Managers. *Journal of Business Venturing*, 8 (5), 409-430 [Erişim Tarihi: 20.10.2021]

Gerni, M. (2001). İŞYERİNDE CİNSEL TACİZ: ERZURUM İLİNDE BANKACILIK SEKTÖRÜ ÜZERİNE BİR UYGULAMA. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 56 (03), .DO:10.1501/SBFder\_0000001835 [Erişim Tarihi: 12.09.2021]

Gülşen, G. Ö. D. E., KAYAARDI, S., UYARCAN, M. ve SÖBELİ, C. (2021). Tarihin gelişim sürecinde Türk yemek kültürü ve beslenme alışkanlıklarının değişimi. *Food and Health*, 7(3), 216-226 [Erişim Tarihi: 18.10.2021]

Güney, S. (2006). KADIN GİRİŐİMCİLİĞİNE GENEL BİR BAKIŞ. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Dr. İbrahim Bodur Girişimcilik Uygulama ve Araştırma Merkezi, 26-30 [Erişim Tarihi: 27.11.2021]

Gürsoy, C. (2014). Türkiye'nin Tabii Yolları. *Türk Coğrafya Dergisi*, 0 (26), 24-33 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/tcd/issue/21261/310040> [Erişim Tarihi: 19.09.2021]

Hatipoğlu, G. (2014). Osmanlı Saray Mutfağı'nın Gastronomi Turizmi Çerçevesinde İncelenmesi. (Yayınlanmamıő Doktora Tezi), Sakarya Üniversitesi [Erişim Tarihi: 26.10.2021]

İnce, Ő. (2016). Şeflerin Savaőı: Profesyonel Mutfaklarda Erkek ve Kadın Şefler. Hacettepe Üniversitesi İletişim Fakóltesi Kültürel Çalışmalar Dergisi, 3 (2), 409-435 [Erişim Tarihi: 11.11.2021]

Işın, A. (2018). Planlı Davranış Teorisi Kapsamında Türkiye'ye Gelen Yabancı Turistlerin Yerel Yiyecekleri Tüketme Niyeti Üzerine Bir Araştırma (Doktora Tezi) Ankara. (<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>) [Erişim Tarihi: 22.10.2021]

Karabıyık, İ. (2012). Marmara University Journal of Economic and Administrative Sciences. Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı, 32 (1), 240 [Erişim Tarihi: 25.09.2021]

Karabıyık, İ. (2015). Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı. Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 32 (1), 231-260. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/muiibd/issue/495/4492> [Erişim Tarihi: 18.08.2021]

Kocacık, F. ve Gökkiye, Veda B. (2005). Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları. C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 6 (1), 195-219 [Erişim Tarihi: 13.08.2021]

Mızrahlı, R. ve Aracı, H. (2010). Kadın Yöneticiler ve Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2 (1), 150-170 [Erişim Tarihi: 23.10.2021]

- Öney, H. (2016). Gastronomi Eğitimi Üzerine Bir Değerlendirme. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (35), 193-203 [Erişim Tarihi: 07.09.2021]
- Özdemir, G. & Dülger Altın, D. (2019). GASTRONOMİ KAVRAMLARI VE GASTRONOMİ TURİZMİ ÜZERİNE BİR İNCELEME. Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 12 (1), 1-14. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/erzisosbil/issue/46366/436310> [Erişim Tarihi: 16.10.2021]
- Parlaktuna, İ. (2010). Türkiye’de cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığın analizi. *Ege Akademik Bakış*, 10(4), 1217-1230 [Erişim Tarihi: 28.09.2021]
- Peterson, P.S. (1991). The Encyclopedia of Research Methods in Criminology and Criminal Justice, *Journal of Applied Econometrics*, 6 (2), 207-212 <https://doi.org/10.1002/jae.3950060208> [Erişim Tarihi: 01.10.2021]
- Şahin, G. G. ve Ünver, G. (2015). Destinasyon pazarlama aracı olarak gastronomi turizmi: İstanbul’un gastronomi turizmi potansiyeli üzerine bir araştırma. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 3(2), 63-73 [Erişim Tarihi: 07.09.2021]
- Samancı, Ö. (2021). Gastronomi ve Yemek Tarihi. *Turizm Araştırmaları Dergisi*, 32 (1), 106-109. Retrieved from <https://doi.org/10.17123/atad.948486> [Erişim Tarihi: 18.11.2021]
- Sarıoğlan, M. (2018). YAYGIN GASTRONOMİ EĞİTİMİNDE ARZ VE TALEP ETKİLEŞİMİNİN DEĞERLENDİRİLMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20 (1), 267-283. DOI: 10.26468/tr.akyasobed.377653 [Erişim Tarihi: 25.08.2021]
- Sarıışık, M. (2019). Tüm Yönleriyle Gastronomi Bilimi. Ankara: Detay Yayıncılık. [Erişim Tarihi: 24.10.2021]
- Sevimli, Y. Tatlı, M. ve Kızıldemir, Ö. (2021). Göbeklitepe’nin Gastronomi Turizmi Bağlamında Değerlendirilmesi. *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi*, 5 (2) , 263-286 DOI: 10.32572/guntad.908280 [Erişim Tarihi: 18.10.2021]
- Sipahi, S., Ekincek, S. ve Yılmaz, H. (2017). GASTRONOMİNİN SANATSAL KİMLİĞİNİN ESTETİK ÜZERİNDEN İNCELENMESİ. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 5 (3), 381-396. DOI:10.21325/jotags.2017.100 [Erişim Tarihi: 04.08.2021]
- Starks, H., & Brown Trinidad, S. (2007). Choose your method: A comparison of phenomenology, discourse analysis, and grounded theory. *Qualitative health research*, 17(10), 1372-1380 [Erişim Tarihi: 12.10.2021]
- Tekin, İ. (2018). TÜRKİYE’DE İŞSİZLİK HİSTERİSİ: FOURIER FONKSİYONLU DURAĞANLIK SINAMALARI. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33 (1), 97-127. DOI: 10.24988/deuüibf.2018331685 [Erişim Tarihi: 01.09.2021]

Tekindal, M. ve Uğuz Arsu, Ş. (2020). Nitel Araştırma Yöntemi Olarak Fenomenolojik Yaklaşımın Kapsamı ve Sürecine Yönelik Bir Derleme. *Ufku Ötesi Bilim Dergisi*, 20 (1), 153-172. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/uobild/issue/58856/813813> [Erişim Tarihi: 03.10.2021]

Toprak, Z. (2016). *Türkiye’de Kadın Özgürlüğü ve Feminizm*. İstanbul: Tarih Vakfı Yurt Yayınları. [24.08.2021]

TÜİK, İşgücü İstatistikleri, Ekim 2020, erişim 25.01.2022, <http://www.tuik.gov.tr> [Erişim Tarihi: 15.11.2021]

Uyar, H. ve Zengin, B. (2015). Gastronomi Turizminin Alternatif Turizm Çeşidi Olarak Değerlendirilmesi Bağlamında Gastronomi Turizm Endeksinin Oluşturulması. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3 (17), 355-376 [Erişim Tarihi: 15.08.2021]

Yılmaz, H. ve Şenel, P. (2016). Bir İletişim Biçimi Olarak Gastronomi (Kitap içinde Bölüm). (ED.Yılmaz, H.). Ankara: Detay Yayıncılık [Erişim Tarihi: 09.11.2021]

Yılmaz, İ., & Akay, E. (2020). GASTRONOMİ SEKTÖRÜNDE KADINLARIN DURUMUNUN DEĞERLENDİRİLMESİ. *International Journal of Social and Economic Sciences*, 10(2), 81-86 [Erişim Tarihi: 10.11.2021]

Yükseköğretim Kurulu, “Yükseköğretim Program Atlası”, <https://yokatlas.yok.gov.tr/lisans-bolum.php?b=1902> [Erişim Tarihi: 08.12.2021]

Evrak Tarih ve Sayısı: 26.05.2021-35309



1993

**BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ**  
Akademik Değerlendirme Koordinatörlüğü

Sayı : E-62310886-302.14.01-35309  
Konu : Hatice Ece İkikat'ın Etik Onay  
Başvurusu Hk.

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 30.04.2021 tarih ve 30633 sayılı yazınız.

Enstitünüz Gastronomi ve Mutfak Sanatları Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Hatice Ece İkikat'ın, Dr. Öğretim Üyesi Nurten Beyter'in danışmanlığında yürütmekte olduğu yüksek lisans tez çalışması değerlendirilmiş ve bilgilerinize ekte sunulmuştur.

Prof. Dr. M. Abdülkadir VAROĞLU  
Kurul Başkanı

Ek: Değerlendirme Formu

Belge Doğrulama Kodu :BSF4A9AC62



Sayı :17162298.600-138  
Konu : Tez Çalışması

18 MAYIS 2021

İlgili  
Makama

Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü Gastronomi ve Mutfak Sanatları Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Hatice Ece İkikat'ın, Dr. Öğretim Üyesi Nurten Beyter'in danışmanlığında yürütmekte olduğu yüksek lisans tez çalışması değerlendirilmiş ve yapılmasında bir sakınca olmadığı tespit edilmiştir.

Bilgilerinize saygılarımızla sunarız.

Başkent Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler ve Sanat Araştırma Kurulu

Ad, Soyad	Değerlendirme
Prof. Dr. M. Abdülkadir <del>Varoğlu</del>	Olumlu/ <del>Olumsuz</del>
Prof. Dr. Kudret Güven	Olumlu/ Olumsuz
Prof. Ali Sevgi _____	Olumlu/ Olumsuz
Prof. Dr. Işıl Bulut	Olumlu/ Olumsuz
Prof. Dr. Sadegül Akbaba Altun	Olumlu/ <del>Olumsuz</del>
Prof. Dr. Can Mehmet Hersek	Olumlu/ <del>Olumsuz</del>
Prof. Dr. Özcan Yağcı	Olumlu/ <del>Olumsuz</del>

Prof. Dr. Sadegül Akbaba Altun, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Gastronomi ve Mutfak Sanatları Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Hatice Ece İkikat'ın, Dr. Öğretim Üyesi Nurten Beyter'in danışmanlığında yürütmekte olduğu yüksek lisans tez çalışmasını yapabileceği görüşündeler.

Prof. Dr. Özcan Yağcı, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Gastronomi ve Mutfak Sanatları Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Hatice Ece İkikat'ın, Dr. Öğretim Üyesi Nurten Beyter'in danışmanlığında yürütmekte olduğu yüksek lisans tez çalışmasının uygun olduğu düşüncelerini iletmişlerdir.

## **EK 2: GÖRÜŞME FORMU**

**Sayın yetkili,**

Bu görüşme, “Türkiye’de ki Kadın Şeflerin Varoluş Çabaları” başlıklı yüksek lisans tez çalışması kapsamında yapılmakta olup; bu çalışmada gastronomi alanında kendini kanıtlamış kadın şeflerle görüşme yapılacaktır ve bu amaçla aşağıdaki sorular sırasıyla yöneltilecektir. Sorulara vereceğiniz yanıt çalışmanın amacı için son derece önemli olup üçüncü şahıslarla paylaşılmayacaktır.

### **Araştırmacı**

Hatice Ece İKİKAT  
BEYTER

Başkent Üniversitesi

Gastronomi ve Mutfak Sanatları Anabilim Dalı  
Sanatları Anabilim Dalı

### **Danışman**

Dr. Öğr.Üyesi Nurten

Başkent Üniversitesi

Gastronomi ve Mutfak



## GÖRÜŞME FORMU

(Kadın Şefler için hazırlanan görüşme formu)

**Ad Doyad:**

**Doğum Tarihi:**

**Eğitim Durumu:**

İlkokul

Lise

Önlisans

Lisans

Lisansüstü

**Gastronomi Alanında Eğitim Durumu:**

Eğitimim yok

Kurs

Meslek Lisesi

Aşçılık Önlisans

Gastronomi Lisans

Gastronomi Yüksek Lisans

**Tecrübe (Yıl):** Gastronomi alanında toplam çalıştığı süre.

**Kıdem:** Mevcut çalıştığınız kurumda kaç yıldır çalışıyorsunuz?

**Pozisyon:**

Çalışan

Alt düzey yönetici

Üst düzey yönetici

İş sahibi

Görüşme Soruları	
“Türkiye’de ki Kadın Şeflerin Varoluş Çabaları”	Şef olmaya nasıl karar verdiniz?
	Çevrenizden, ailenizden bu kararınız ile ilgili ne tip tepkiler aldınız?
	Şef olma yolunda nerelerde ve hangi pozisyonlarda çalıştınız?
	Sizce iyi bir şef olmanın sırrı nedir?
	Gastronomi ile ilgili gelecek idealleriniz nelerdir?
	Çalıştığımız yerler ve görevlerde kadın olduğunuz için zorluklarla karşılaştığımızı düşünüyor musunuz? Evet ise karşılaştığımız zorlukların fiziksel kaynaklı mı yoksa cinsiyet farkından mı kaynaklı olduğunu düşünüyorsunuz?
	<b>ÇALIŞMA ORTAMINDA KADIN ERKEK</b>
	Mutfağınızda çalışmak isteyen aşçılar hangi kriterlere göre seçiliyor? İş başvurularında cinsiyete göre bir farklılık yapıyor mu?
	Mutfağınızda kaç erkek kaç kadın personel çalışıyor? (Kadın çalışan sayısı az ise; az olmasının bir nedeni var mı?)
	Aynı pozisyon ve kıdemdeki kadın ile erkek çalışanların maaşları açısından hangisi söylenebilir? - Erkek çalışanların maaşları daha yüksektir. - Kadın çalışanların maaşları daha yüksektir.

	- Cinsiyet ayrımı yapmadan bütün çalışanlar pozisyonlarına uygun maaş alır. Sektör açısından fark varsa gerekçesi sizce nedir?
0	Çalıştığınız iş yerinde kadın çalışanlarla ilişkileriniz nasıldır? Kadınlara davranış ile erkeklere olan davranış arasında fark var mıdır?
	<b>SEKTÖRDE KADIN ERKEK</b>
1	Deneyimlerinizi baz alarak, size göre sektörde kadın-erkek çalışanların performansları arasında fark var mıdır? Var ise nedeni nedir?
2	Mutfakta çalışmanın fiziksel olarak zorluğunu yaşıyor musunuz?
3	Sizce mutfak ortamında kadın-erkek birlikte çalışmanın avantaj ve dezavantajları var mıdır? Var ise nelerdir?
4	Gastronomi sektöründe kadın aşçı konusunda eksiklik olduğunu düşünüyor musunuz?
5	Bir kadın şef olarak bugünlere gelirken ne gibi zorluklarla karşılaştınız? Bu zorluklara karşı çözümleriniz neler oldu?
6	Genel olarak Türkiye’de kadın şeflere karşı bakış açısı ile ilgili değerlendirmeniz nedir?
7	Bu sektörde olmak isteyen kadın aşçılara tavsiyeleriniz nelerdir?