



İş Yaşamında Cinsiyet Ayrımcılığı: Kadın Aşçılar Örneği (Sex Discrimination in Professional Life: Example of Female Cooks)

*Muhabbet ÇELİK^a,  Semra AKAR ŞAHİNGÖZ^a 

^a Ankara Hacı Bayram Veli University, Faculty of Tourism, Department of Gastronomy and Culinary Arts, Ankara/Turkey

Anahtar Kelimeler

Cinsiyet ayrımcılığı
Turizm sektöründe ayrımcılık
Kadın aşçılar

Öz

Cinsiyet ayrımcılığı ve basmakalıp önyargılar kadınların iş yaşamından uzaklaşmasına neden olmakta kadınları terfi ve atamalarda erkeklerin gerisine itmektedir. Birçok sektörde olduğu gibi turizm sektöründe de kadınlar kalıplaşmış önyargılarla sektörden uzaklaştırılmışlardır. Planlanan bu çalışma ile kadınların çalışma hayatında yaşadıkları ayrımcılıklar ele alınmıştır. Bu çalışmanın amacı, turizm işletmelerinde çalışan kadın aşçıların yaşadığı temel sorunların belirlenmesi ve çözüm önerilerinin getirilmesidir. Bu amaç doğrultusunda Ankara'da çeşitli işletmelerde çalışan Türkiye Aşçılar Federasyonuna (TAFED) üye olan kadın aşçılara anket uygulanmıştır. Elde edilen veriler SPSS istatistik programında frekans, ortalama ve yüzde dağılımları hesaplanmış, demografik özellikleri ile yaşamış oldukları sorunların belirlenmesi amacıyla X² analizi yapılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgular, sektörde kadın aşçılara yönelik önyargıların olduğunu göstermiştir. Kadın aşçıların çoğu işe alımlarda ayrımcılık yapıldığını, yeteneklerine göre daha düşük işlerde çalıştırıldıklarını ifade etmişlerdir.

Keywords

Sex discrimination
Discrimination in tourism
sector
Cook women

Abstract

Sex discrimination and stereotype prejudices move the women away from professional life and put the women behind the men in assignments and promotion. The women are moved away from the professional life due to common prejudices in tourism sector, as in many other sectors. This study deals with the discriminations, which the women face in professional life. The purpose of this study is to determine the basic problems, which the cook women face at tourism enterprises, and to propose solutions to such problems. In this respect surveys have been made on cook women, who are registered members of Cook and Chefs Federation of Turkey and are working at various enterprises in Ankara. The findings of the survey were analyzed with SPSS statistical program; and the frequency, averages and percentage distributions have been measured; and X² analysis was made in order to determine the demographical characteristics and faced problems. The findings of the study displayed that there is prejudice against the cook women in the sector. Most of the cook women stated that they have been facing discrimination during employment and that they are employed in professions lower than their capacities.

* Sorumlu Yazar.

E-posta: muhabbet@gazi.edu.tr (M. Çelik)

GİRİŞ

İnsan hakları ve temel özgürlükler bağlamında bakıldığında insanlara yönelik her türlü ayrımcılık kabul edilemezdir ve bunun önüne geçilmelidir (Öner, 2008: 8). Toplumsal ve ekonomik yaşama katılımları erkeklere göre daha düşük olan kadınlar, dünya nüfusunun yaklaşık olarak yarısını oluşturmaktadır. Son zamanlarda ekonomik yaşama katkıları giderek artmış olsa da henüz istenilen seviyeye ulaşmamıştır. Kadınların iş yaşamında istenilen düzeye ulaşamamasının temel nedeni gerek toplumsal gerekse de ekonomik yaşamda yapılan cinsiyet ayrımcılığıdır (Doğan, 2014: 10). Kadına yönelik ayrımcılık, tüm ayrımcılıklar içerisinde önemli bir yere sahiptir ve insanlığın varoluşundan beri kadınlar çeşitli şekillerde ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar (Öner, 2008: 8).

Bireyin kadın ya da erkek olarak gösterdiği genetik, biyolojik, fizyolojik özellikleri ve farklılıkları olarak ifade edilen ‘cinsiyet’ kavramı, hem kadınların hem de erkeklerin toplumsal yaşamdaki rollerini belirlemektedir. ‘Toplumsal cinsiyet’ kavramı ise, “kadın ve erkeğin toplum içindeki statüsünü, bunlara uygun rollerini, görev ve sorumluluklarını, konumunu, toplumun bireyi nasıl görüp algıladığını ve beklentilerini kapsamaktadır” (Sancar vd, 2006: 4). Birçok alanda kadın ve erkeğe yüklenen bu sorumluluklar, kadınların aleyhine bir ayrımcılık yaratmıştır. Bu eşitsizlik özellikle eşit işe eşit ücret ve çalışma/fırsat eşitliği konularında daha fazla dikkat çekmektedir (Zeyneloğlu, 2008). Bu ayrımcılığın yapıldığı en belirgin sektörlerden birisi de turizmdir. Sektörde iş gören temini ve seçiminde işin nitelikleriyle alakalı olmayan bazı sınırlandırılmaların konulması ayrımcılığın iş yaşamına başlamadan önce yapıldığının en bariz bir örneği olarak değerlendirilmektedir (Demir, 2011).

Kadın işgücünün çalışma hayatında karşılaştığı sorunlar, 1970’lerde hız kazanmıştır. Çok uluslu işletmelerin, işgücü maliyetlerini azaltmak amacıyla çalışma hayatını esnekleştirme çalışmaları, en çok kadın işgücünü etkilemiştir. Kadınların üstlendikleri ev-içi yükümlülükler sebebiyle zamanlarının çoğunu erkeklere kıyasla evde geçirmelerinden dolayı çalışmayı geçici olarak görmeleri, kadın işgücünün ucuz işgücü olarak değerlendirilmesine neden olmuştur (Çıkmaz, 2010: 13).

Kadın çalışanların iş hayatındaki sorunlarının gün geçtikçe artması başta uluslararası örgütler olmak üzere, hükümetleri, sendikaları ve sivil toplum kuruluşlarını harekete geçirmiştir. Bu amaçla ayrımcılık kavramına ve iş hayatında olası türlerine yönelik birçok akademik çalışma yapılmıştır.

Üniversite öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumlarını ve yaşam değerlerini belirlemeyi amacıyla yapılan bir araştırmada; kız ve erkek öğrencilerin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin farklı tutum içinde oldukları, kızların erkeklere nazaran daha eşitlikçi tutum ve rollere sahip oldukları, erkeklerin daha geleneksel cinsiyet rollerine sahip oldukları tespit edilmiştir (Öngen ve Aytaç, 2013).

Kadınların işe alındıktan sonra terfi sürecinde yaşadıkları sıkıntıları belirlemeyi amaçlayan başka bir çalışmada ise; kadın çalışanların cam tavan engelleriyle karşı karşıya kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır (Doğan, 2014).

Tarih boyunca kadınlar birçok sektörde olduğu gibi sağlık sektöründe de ayrımcılığa maruz kalmışlardır. Bu ayrımcılığın çoğu da cinsiyete dayalıdır. Meslek, yapılan iş, uzmanlaşma alanları, meslekte yükselme ve ücretlendirme ayrımcılığın olduğu temel alanlardır. “Çalışma Hayatında Kadına Yönelik Taciz (Mobbing): Kocaeli- Körfez İlçesi Örneği” başlıklı bir çalışmada kadının hemen hemen her eğitim seviyesinde mobbinge

maruz kaldığı veya tanık olduğu belirlenmiştir (Koçak ve Hayran, 2011). Bireylerin demografik özelliklerinin iş yaşamında ayrımcılık faktörü üzerinde etkisinin belirlendiği diğer bir araştırmada; iş yaşamında çeşitli şekillerde ayrımcılık yapıldığı tespit edilmiştir (Demir, 2011).

İş Yaşamında Kadınlara Yönelik Ayrımcılık

Ayrımcılık kavramı Latince *discriminare* (bölmek, ayırmak, ayırt etmek) sözcüğünden gelmektedir. Türk Dil Kurumu ise ayrımcılığı belli insan öbeklerinin ayrılaşmasını bilinçli bir biçimde gerçekleştirmeyi amaçlayan bir yöneltinin benimsenmesidir şeklinde tanımlamıştır (TDK, 2017). Aronson ve Wilson (1997: 50)'e göre ayrımcılık; bir kişi ya da kişilerle ilgili önyargıların eşitsiz davranışa dönüşerek, bir grubun üyelerine sadece o gruba ait oldukları için adil olmayan, olumsuz şekilde davranılmasıdır. İşyerlerinde ırk ve etnik kökene, inanca, yaşa, cinsel tercihe, engellilik durumuna ve cinsiyete göre çeşitli ayrımcılık türleri görülebilmektedir (İştar, 2012). Özellikle, kadına ve erkeğe yüklenen toplumsal cinsiyet rolleri ile sorumlulukları kadınlar ve erkekler arasında ayrımcılığa neden olmaktadır (Güner vd, 2011: 21).

Yüzyıllar boyunca kadınlar, diğer gruba ait olmalarından dolayı farklı ve eşit olmayan birçok davranışa maruz kalmışlardır. Kırsal yerlerde ataerkil aile ilişkileri içinde zor şartlara maruz kalan kadınlar, kentsel yaşamda ise, işe almada, ücretlerde, cinsel taciz vb, konularda ayrımcılığa uğramıştır (Dikmetaş, 2009: 150). Kadın iş görenlerin çalışma yaşamında karşılarına çıkan en önemli sorun, tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de cinsiyete dayalı ayrımcılıktır.

Dalkıranoglu (2006: 41)'e göre cinsiyet ayrımcılığı; “kadınların siyasi, ekonomik, kültürel veya diğer alanlarda sahip oldukları haklardan yararlanmalarını engelleme amacını taşıyan her türlü ayırım, dışlama ve kısıtlamadır”. İş hayatında kadının terfi almasının önünde kalıplaşmış önyargılar mevcuttur. İş başvuru ilanlarında yalnızca erkek adayların başvurmasının istenmesi, ücretlerde erkekler lehine bir fark olması, kadınların hamileliklerinin bahane gösterilerek işten çıkarılması, kadınların çocuk izni istemeleri nedeniyle işten çıkarılması veya kamu sektöründe işe almada kadın çalışanlar için sınırlı kontenjan konulması bu ayrımcılığın örnekleri arasındadır (Özen-Kutunis ve Ulu, 2016).

İşe alındıktan sonra da, kadınların terfi sürecinde ortaya çıkan ayrımcılık, son yıllarda o kadar dikkat çekicidir ki; bu ayrımcılık “cam tavan” kavramının literatüre girmesine neden olmuştur. Cam tavan kavramı, ilk kez 1986 yılında Wall Street gazetesinde yayımlanan bir makalede kadınların terfi sürecinde yaşadıkları sorunları tanımlamak amacıyla kullanılmıştır (Elliott ve Smith, 2004: 366). Cam tavan, kadınların başarısına, niteliklerine, eğitimine bakılmaksızın işyerinde üst basamaklara yükselmelerini engelleyen ve açıkça görünmeyen bariyerler olarak tanımlanmaktadır. Cam tavan, çalışan kadınların dünyanın her yerinde karşı karşıya kaldıkları bir durumdur. Türkiye'de olduğu gibi ABD, Danimarka, Japonya gibi ülkelerde de yönetici pozisyonunda çalışan kadınların oranı %5'i geçmemektedir.

İş hayatında kadınların sıkça karşılaştıkları diğer bir ayrımcılık türü ise “pozitif ayrımcılıktır”. Kadın çalışanların seyahatlere gönderilmemesi, çok riskli görevlerin kadın çalışanlara verilmemesi, aile düzenini olumsuz etkileyebilecek görevlere kadın yönetici atanmaması gibi uygulamalar pozitif ayrımcılığa örnek olarak gösterilebilir (Altan, 1997: 163).

Çalışma yaşamındaki diğer bir ayrımcılık da, kadın ve erkek arasındaki ücret farklılığıdır. Toplumda kadının öncelikli görevinin anne olmak, erkeklerin ise para kazanmak olduğu genel bakış açısı, kadının düşük nitelikli işlerde, düşük ücretli ve mevsimlik işlerde çalışmasına neden olmaktadır (Erol, 2011: 18).

Mobbing (psikolojik taciz) ise; işyerinde çalışanlara üstleri, iş arkadaşları veya astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama, sindirme gibi davranışları ifade etmektedir (Tınaz, 2006: 14). Doğrudan ayrımcılık kapsamında değerlendirilen bir diğer konu da cinsel tacizdir. İşyerinde cinsel taciz “ahlaksızca, ulu orta veya gizlice söz ve davranışlarla karşı cinse eziyet etme, tedirginlik ve sıkıntı verme” şeklinde tanımlanmaktadır (TDK, 2017). Hürriyet İnsan Kaynakları ekinin yaptırdığı çalışmaya göre; Türkiye’de kadınların % 62’si işyerinde cinsel tacize uğradıklarını, tacize uğrayan kadınların %39’u ise tacizciyle yüzleştiğini belirtmiştir. Ancak buna rağmen hukuki yollara başvuranların oranı sadece %5 olarak tespit edilmiştir (TUİK, 2017).

İngiltere’de 52 sendikada örgütlü bulunan 5,8 milyon işçiyi temsil eden bir konfederasyon olan TUC (Trade Union Congress)’un İngiltere genelinde 1500 kadın çalışanla yaptığı araştırma sonucunda kadınların %52 52’sinin cinsel tacize maruz kaldıkları belirlenmiştir. Araştırmada, tacize uğrayan kadınların %80’ni iş hayatında cinsel tacize uğradıkları halde kariyerlerinin etkilenmemesi, iş yerinde uygunsuz dedikodulara maruz kalmamak ve utandıkları için bu durumu gizledikleri belirlenmiştir (www.tuc.org.uk, 2017).

Türkiye’de HAK-İş tarafından yapılan bir araştırmada da, çalışma hayatında yaşanan en önemli sorunların belirtilmesinin istendiği soruya verilen cevaplarda “kadına yapılan ayrımcılık” ilk sırada yer almıştır. Kadına ayrımcılığın yapıldığı sektörlerin başında ise; özel sektör yer almıştır (www.milliyet.com.tr, 2017). Her sektörde ne yazık ki var olan cinsiyet ayrımcılığı sorunu emek yoğun bir sektör olan turizm sektöründe de görülmektedir. Cinsiyete bağlı ayrımcılık nedeniyle kadınların üst yönetime geçmeleri birtakım engellerle durdurulmakta ve ne yazık ki turizm sektöründeki kadın yöneticilerin oranı yüzde 10’u geçmemektedir (Çam, 2016).

Turizm Sektöründe Kadın Çalışanlara Yönelik Ayrımcılık

Birçok ülkede en önemli endüstri olan turizm sektörü, insan gücüne (emek-yoğun) dayanmasından dolayı, bu sektörde istihdam diğer sektörlerle oranla daha yoğun olmaktadır (Lea, 1989: 45). Dünya Seyahat ve Turizm Konseyi (WTTC) verilerine göre; dünya genelinde 260 milyon kişiye istihdam sağlayan turizm sektörü, dünyada en fazla iş sahası yaratan sektörlerden biridir (Uguz ve Topbaş, 2014).

Türkiye’de 1980 sonrasında ilerleme kaydeden sektörde, özellikle kriz dönemlerinde cari açıkların kapatılmasında, işsizliğin azaltılmasında, ödemeler bilançosunun dengelenmesinde önemli bir role sahiptir. Turizm ülkelerin gelişme aşamalarını tamamlamasında önemli bir sektör haline gelmiştir (Bozgeyik ve Yoloğlu, 2015).

Turizm sektörü hem doğrudan hem de bu sektöre girdi sağlayan diğer sektörlerde dolaylı istihdama katkı sağlamaktadır. İŞKUR (2016), verilerine göre; turizm sektöründe işe yerleştirilen toplam eleman sayısı 43 bin 361 kişidir. Bu sektörde istihdam edilenlerin cinsiyetine göre dağılımına bakıldığında, kadın istihdam oranı bütün diğer sektörlerde olduğu gibi turizm sektöründe de erkek istihdam oranına göre düşük olduğu görülmektedir. Sektörde turizm istihdamına yönelik yapılan birçok araştırmada; kadınların daha çok alt seviyedeki, düşük ücretli işlerde

çalıştırıldıkları, işe alma ve terfi konularında cinsiyetçi ayrıma maruz kaldıkları tespit edilmiştir (Burgess, 2003; Costa, ve diğ., 2011).

Aile yapısı araştırması, 2016 sonuçlarına göre; Türkiye genelinde yemek yapma işini %91,2 oranında kadınlar yaparken, erkeklerin yemek yapma oranı %8,8'dir. Ancak yiyecek –içecek işletmelerinde veya otel mutfaklarında bu işin daha çok erkek çalışanlar tarafından yapıldığı görülmektedir. Bu durum sıcak kazanların ve ızgaranın yanında uzun çalışma saatleri gerektiren aşçılık mesleğinin yıllarca erkeklere göre daha narin olan kadınlara uygun olarak düşünülmemesinden kaynaklanmaktadır (Üzmez, 2015). Tüm bu problemler, turizm sektöründe çalışanların ve özellikle kadınların kısa süreli çalışma beklentisiyle işe girmelerine neden olmaktadır.

Antalya'da faaliyette bulunan işletme sahipleriyle yapılan bir araştırmaya göre; işverenlerin işe alma ve işten çıkarma noktasında ayrımcılığa daha yatkın oldukları tespit edilmiştir. İşverenlerin, erkekler ve kadınlar için farklı tasarımlarda işlerin olması gerektiğini düşündükleri ifade edilmiştir (Alparslan, Çetinkaya-Bozkurt ve Özgöz, 2015).

Deniz turizm endüstrisi içerisinde de kadınların; başta marina işletmeciliği, yat kaptanlığı ve dalış turizmi olmak üzere kruvaziyer (gemi seyahati) taşımacılığı gibi alanlarda, mesleğin bir erkek mesleği olduğu, mesleğe uygun olmadıkları ve tekneye uğursuzluk getirdikleri gibi gerekçelerle, ayrımcılığa dayalı söylemlerle ve kalıplaşmış önyargılarla denizden uzaklaştırıldıkları belirlenmiştir (Arlı, 2013). Kadınların çalışma yaşamından dışlanmaları temelde eğitim ve meslek edinmedeki fırsat eşitsizliği, ücret ve kazançlar, işe alma, işten çıkarma gibi uygulamalarla başlamaktadır (Çakır, 2008).

Tucker tarafından 2007 yılında yapılan bir araştırmada, Ürgüp ve Göreme de kadınların turizm sektöründe çalışmasının uygun görülmediği, turizmin erkek işi olarak görüldüğü, ancak eşleri ya da diğer aile üyeleri aracılığıyla belirli şartlar altında çalışabildikleri sonucuna ulaşılmıştır. Ürdün'deki otellerde çalışanlar arasında yapılan diğer bir çalışmada da; işe almada, ücretlendirmede, eğitim ve işgücüne katılımda, kadın ve erkek arasındaki farklılıkların devam ettiği tespit edilmiştir (Masadeh, 2013).

Tugores (2008), İspanyadaki otellerde gerçekleştirdiği çalışmada kadın çalışanların; çalışma saatlerinin uzun olması ve ev işleri, çocuk bakımı gibi nedenlerden dolayı çalışmaya daha az zaman ayırdıklarını belirlemiştir ve sonuç olarak, kadınların part-time ya da düşük ücretli işleri tercih etmek zorunda kaldıklarını ifade etmiştir.

Dünya genelinde yaygın literatür kadınların işe alma, ücretlendirme ve terfi konularında cinsiyetçi ayrıma maruz kaldığını göstermektedir. Araştırmaların sonuçları kadınların iş yaşamında zorlu engellerle karşı karşıya kaldıklarını göstermektedir. Bu zorluklar kadınların kariyerlerinde yükselmelerine engel olmakta ve onların iş hayatından uzaklaşmalarına neden olmaktadır. Sektörde kadın çalışanlar konusunda yapılan araştırmalara göre; turizm sektöründeki istihdamın cinsiyetleştirildiği, kadınların tam zamanlı, iyi ücretli, kalifiye ve yöneticilik pozisyonu olan işlere ulaşmalarının sınırlandırıldığı ve yönetim pozisyonlarını belirlemede cinsiyet farklılıklarının dikkate alındığı tespit edilmiştir (Kinnaird ve Hall, 1994; Manwa ve Black, 2002). Bu durum kadınların daha alt işlerde çalışmasına neden olmaktadır.

Taranan literatürde Türkiye’de turizm sektöründeki kadın emeğinin konumunun ele alındığı sınırlı sayıda çalışmaya rastlanmıştır (Aydın-Tükeltürk, Şahin-Perçin, 2008; Arlı, 2013; Gül-Çakır, Barakazı, M., ve Barakazı, E, 2017). Ancak kadın aşçılara yönelik yapılmış herhangi bir çalışma bulunamamıştır. Turizm sektörünün bir bileşeni olan yiyecek-içecek işletmelerinde çalışan kadın aşçıların yaşadıkları sorunların belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmanın bulguları literatüre katkı sağlaması bakımından önemlidir. Elde edilen bulgular hem sektör için, hem de bu alanda çalışanlar için önemli bir kaynak olacaktır.

YÖNTEM

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Ankara’da yaşayan ve TAFED’e üye olan 248 kadın aşçı oluşturmaktadır. Örneklem sayısı “Evrene Karşı Örneklem Tablosu”(Ural ve Kılıç, 2006: 49) yardımıyla belirlenmiş ve 150 kadın aşçı araştırmanın örneklemini oluşturmuştur.

Veri Toplama Yöntemi

Çalışmanın amacına uygun olarak 4 bölüm ve 27 sorudan oluşan bir anket formu araştırmacılar tarafından hazırlanmıştır. Anket formunda kadın aşçıların iş yaşamında karşılaştıkları bireysel ve örgütsel sorunların ortaya konulması için Çıkmaz (2010) tarafından gerçekleştirilen“Kadın Çalışanların İşyerinde Karşılaştıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri: Bir Alan Çalışması” isimli çalışmada yer alan anket sorularından yararlanılmıştır. Bu sorular uygulanan pilot çalışmayla test edilmiş, anlaşılmayan sorular tekrar gözden geçirilip gerekli düzeltmeler yapılmıştır.

Veri toplama aracı olarak geliştirilen anket formundaki sorular 5’li Likert tipi sorulardan oluşmuştur ve 1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum ifadelerine karşılık gelmektedir. Anket formunun ilk bölümünde katılımcıların demografik özelliklerine yönelik 8 soru, ikinci bölümünde kadın olmaları nedeniyle işyerinde en çok karşılaştıkları önyargılı tutumlara yönelik 5, üçüncü bölümde işyerlerinde çalıştıkları sorunlara ilişkin 10 ve son bölümde hangi alanlarda ayrımcılığa maruz kaldıklarına yönelik 5 soru yer almıştır. Veriler Ekim-Aralık 2017 tarihleri arasında bireylerle yüz yüze görüşülerek toplanmıştır.

Araştırmadan elde edilen veriler SPSS istatistik programı ile analiz edilmiş, verilerin çözümlenmesinde frekans, ortalama ve yüzde dağılımları hesaplanmış, kadın aşçıların demografik özellikleri ile yaşamış oldukları sorunlar belirlenmesi amacıyla X2 analizi yapılmıştır.

Araştırmanın sınırlılıkları

Çalışma sadece Ankara’da çalışan kadın aşçılarla sınırlandırılmıştır. Zaman ve maliyet gibi nedenlerden dolayı TAFED’e üye olup, farklı illerinde çalışan kadın aşçıların çalışmaya dâhil edilmemesi araştırmanın diğer sınırlılığını oluşturmaktadır.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Araştırmadan elde edilen bulgular aşağıda sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri (n=150)

	Demografik Değişkenler	n	%
Medeni Durum	Evli	40	26.7
	Bekar	110	73.3
Yaş	18-25	71	47.3
	26-33	38	31.6
	34-40	11	13.6
	41-48	14	21.9
	49 yaş ve üstü	5	22.3
Eğitim Durumu	İlkokul	7	4.7
	Lise	64	42.7
	Ön lisans	16	10.7
	Lisans	46	30.7
	Lisansüstü	17	11.3
Mesleki Deneyim	1-5 yıl	94	62.7
	5-10 yıl	35	23.3
	10-15 yıl	12	8.0
	15-20 yıl	5	3.3
	20 yıl +	4	2.7
İşletmesinin türü	Kamu kuruluşu mutfağı	15	10.0
	Otel Mutfağı	41	27.3
	Balık Restoranı	14	9.3
	Pastane	10	6.7
	FastFood Restoranı	19	12.7
	Batı mutfağı (steak)	19	12.7
	Cafe, Bistro	28	18.7
	Uzakdoğu mutfak restoranı	4	2.7
Aylık Gelir	1500 TL'den az	51	34.0
	1501-2500TL	47	31.3
	2501-3500TL	40	26.7
	3501- 4500TL	9	6.0
	4501+ TL	3	2.0

Araştırmaya katılan kadın aşçıların %73.3'ünün bekar ve % 47.3'ünün 18-25 yaş aralığında, % 42.7'sinin lise mezunu olduğu ve % 62.7'sinin 1 ile 5 yıl arası deneyime sahip oldukları tespit edilmiştir. Kadın aşçıların çalıştıkları yiyecek- içecek işletmelerinin türü incelendiğinde % 27.3'ünün otel işletmelerinin restoranlarında çalıştıkları ve %34.0'ının 1500 TL' den az, % 2.0'ının da 4500 liradan fazla aylık gelire sahip oldukları belirlenmiştir.

Tablo 2. Kadın Aşçıların İşyerinde En Çok Karşılaştıkları Önyargılı Tutumlara İlişkin İfadelerin Ortalamaları (n=150)

İfadeler	İfade Ort.	S.S.
Kadın aşçıların hisleri ile hareket ettikleri düşüncesi	3.01	1.08
Kadın aşçıların riske girmekten çekindikleri düşüncesi	3.00	1.12
Kadın aşçıların yeteneğine güvenilmemesi	3.28	1.82
Kadın aşçıların zor görevlerde başarısız olacağı düşüncesi	3.37	1.24
Kadın aşçıların erkekler kadar otoriter olmadığı düşüncesi	3.40	1.26

Tablo 2’de kadın aşçıların kadın olmaları nedeniyle işyerinde en çok karşılaştıkları önyargılı tutumlara ilişkin ifadelere vermiş oldukları yanıtların ortalamaları sunulmaktadır. Buna göre, sırasıyla kadın aşçıların erkekler kadar otoriter olmadığı, zor görevlerde başarısız olacakları ve yeteneklerine güvenilmemesi ön yargılarının iş yerlerinde hâkim olduğu belirlenmiştir

Tablo 3. Kadın Aşçıların İşyerinde Yaşadığı Sorunlara İlişkin Bulgular (n=150)

İFADELER	Hiç Katılmıyorum				↔		Tamamen Katılıyorum			
	1		2		3		4		5	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Fiziksel ortamın yetersizliği	16	10.7	38	25.3	37	24.7	34	22.7	25	16.7
İşyerinde çocuk bakım merkezlerinin olmaması (kreş olmaması)	27	18.0	48	32.0	24	16.0	26	17.3	25	16.7
Yönetim tarzı	10	6.7	13	8.7	59	39.3	52	34.7	16	10.7
Çalışma saatlerinin esnek olmaması	12	8.0	10	6.7	22	14.7	63	42.0	43	28.7
İşyerinde kadın aşçılara karşı olan basmakalıp önyargılar	5	3.3	10	6.7	7	4.7	58	38.7	70	46.7
İşyerinde yeterince eğitim ve kurs programlarının olmaması	9	6.0	25	16.7	49	32.7	39	26.0	28	18.7
Kadın aşçıların, yeteneklerine göre daha düşük konumlarda çalıştırılmaları	7	4.7	16	10.7	44	29.3	47	31.3	36	24.0
Ücret düzeyinin erkek aşçılara oranla düşük olması	12	8.0	27	18.0	36	24.0	34	22.7	41	27.3
İşyerinde uygunsuz davranışlarla karşılaşılıp, işsiz kalma korkusuyla tepki gösterememek	9	6.0	10	6.7	14	9.3	42	28.0	75	50.0
İş tecrübesinin şu anda yapılan göreve uygun olmaması	15	10.0	34	22.7	46	30.7	31	20.7	24	16.0

Tablo 3’te kadın aşçıların işyerinde yaşadığı sorunlara ilişkin tutumlarının dağılımı sunulmaktadır. Buna göre anket uygulanan 150 kadın aşçının %85.4’ü işyerinde kadın aşçılara yönelik basmakalıp önyargıların olduğunu ifade etmiştir. Bununla birlikte işyerinde karşılaştıkları uygunsuz davranışlara karşı işsiz kalmamak için sessiz kalanların oranı %78’dir. Katılımcıların %55.3’ü ise, kadın aşçıların yeteneklerine göre daha düşük konumlarda çalıştırıldıklarını ifade etmiştir.

Kadın aşçıların yarısı işyerinde çocuk bakım merkezlerinin olmamasından rahatsız olmadıklarını ifade etmişlerdir. Bununla birlikte katılımcıların % 36’sı çalıştıkları işletmenin fiziksel ortamının yetersizliği ile ilgili ifadeye olumlu yanıt verdikleri tespit edilmiştir.

Tablo 4. Çalışma Yaşamında Kadın Aşçılara Hangi Alanlarda Ayrımcılık Yapıldığına İlişkin İfade Ortalamaları (n=150)

İFADELER	İfade Ort.	S.S.
İşe almada ayrımcılık yapıyor	3.55	1.11
Terfi ve atamalarda ayrımcılık yapıyor	3.21	1.28
Hizmet içi eğitimden yararlanmada ayrımcılık yapıyor	2.84	1.15
Ücret ve çeşitli ödemelerde ayrımcılık yapıyor	3.14	1.29
Pozitif ayrımcılık yapıyor	3.28	1.15

Tablo 4’de çalışma yaşamında kadın aşçılara hangi alanlarda ayrımcılık yapıldığına ilişkin ifade ortalamaları sunulmaktadır. Buna göre, kadın aşçılar işe alımlarda ayrımcılık yapıldığını ($X=3.55$) ve pozitif ayrımcılığa maruz kaldıklarını ($X= 3.28$) ifade etmişlerdir. En düşük ortalamaya sahip ifade ise, “Hizmet içi eğitimden yararlanmada ayrımcılık yapıyor” olarak belirlenmiştir.

Tablo 5. Çalışılan İşletme Türüne Göre İşyerinde Karşılaştıkları Taciz, İstismar vb. Uygunsuz Sorunlar Karşısındaki Tutumları (n=150)

Taciz, İstismar vb. Uygunsuz Davranışlar Karşısında Sessiz Kalırım										
Yiyecek- İçecek İşletmeleri	Kesinlikle katılmıyorum		Katılmıyorum		Ne katılmıyorum ne katılmıyorum		Katılmıyorum		Kesinlikle katılmıyorum	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Kamu kuruluşu	1	6.7	1	6.7	0	0.0	5	33.3	8	53.3
Otel Mutfağı	2	4.9	2	4.9	4	9.8	15	36.6	18	43.9
Balık Restoranı	1	7.1	5	35.7	2	14.3	3	21.4	3	21.4
Uzakdoğu Mutfağı	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	25.0	3	75.0
Batı Mutfağı (Steak)	1	5.3	0	0.0	6	31.6	4	21.1	8	42.1
Cafe Bistro	3	10.7	2	7.1	1	3.6	10	35.7	12	42.9
Pastane	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	10	100
Fastfood Restoranı	1	5.3	0	0.0	1	5.3	4	21.1	13	68.4

 $X^2= 53.367$

SD= 28

P= .003

Yapılan Khi-kare analizine göre kadın aşçıların çalıştıkları yiyecek- içecek işletmeleri ile işyerinde karşılaştıkları uygunsuz davranışlara sessiz kalmaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p<0.05$). Buna göre kamu kuruluşunda çalışan kadın aşçıların %53.3’ünün, pastanede çalışanların ise tamamının işyerlerinde uygunsuz davranışlar karşısında sessiz kaldıkları tespit edilmiştir. Kadın aşçıların işsiz kalmamak için uygunsuz davranışlar karşısında sessiz kaldıkları söylenebilir.

Katılımcıların çalıştıkları yiyecek- içecek işletmeleri ile işyerlerinde karşılaştıkları sorunlar “fiziksel ortamın yetersizliği, işyerinde çocuk bakım merkezlerinin olmaması (kreş olmaması), yönetim tarzı, çalışma saatlerinin esnek olmaması, işyerinde kadın aşçılara karşı olan basmakalıp önyargılar, işyerinde yeterince eğitim ve kurs programlarının olmaması, kadın aşçıların, yeteneklerine göre daha düşük konumlarda çalıştırılmaları, ücret

düzeyinin erkek aşçılara oranla düşüklüğü, iş tecrübemin şu anda yaptığım göreve uygun olmaması” ifadeleri Khi-kare testi ile analiz edilmiş ancak aralarında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 6. Kadın Aşçıların Eğitim Düzeyleri ile İşyerlerinde Karşılaştıkları Önyargılı Tutumlar (Kadın Aşçıların Zor Görevlerde Başarısız Olacağı, Erkek Aşçılar Kadar Otoriter Olmadıkları vb. Önyargılar) (n=150)

Eğitim Düzeyi	Kadın Aşçılara Yönelik Ön Yargılı Tutumlar									
	Kesinlikle katılmıyorum		Katılmıyorum		Ne katılmıyorum ne katılmıyorum		Katılıyorum		Kesinlikle katılıyorum	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
İlköğretim	1	14.3	1	14.3	3	42.9	1	14.3	1	14.3
Lise	3	4.7	7	10.9	27	42.2	21	32.8	6	9.4
Ön Lisans	0	0.0	1	6.2	4	25.0	10	62.5	1	6.2
Lisans	10	21.7	6	13.0	2	4.3	15	32.6	13	28.3
Lisansüstü	4	23.5	1	5.9	0	0.0	5	29.4	7	41.2

$X^2= 48.566$ $SD= 16$ $P= .000$

Kadın aşçıların eğitim düzeyleri ile işyerlerinde karşılaştıkları önyargılı tutumlar arasındaki ilişki karşılaştırılmış ve sadece “kadın aşçıların zor görevlerde başarısız olacağı” ifadesiyle aralarında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0.05$). “Kadın aşçıların hisleriyle hareket ettikleri düşüncesi, kadın aşçıların riske girmekten çekindiği, yeteneklerine güvenilmediği ve erkek aşçılar kadar otoriter olmadıkları” ifadeleri Khi-kare testi ile analiz edilmiş ancak aralarında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p>0.05$).

Buna göre araştırmaya katılan ön lisans mezunlarının % 62.5’i, lisans mezunlarının % 32.6’sı ve lise mezunlarının % 32.8’i işyerlerinde kadın aşçılara yönelik zor görevlerde başarısız olacakları yönünde bir önyargının olduğunu belirtmişlerdir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Dünya genelinde yapılan araştırmalar, toplumsal cinsiyet bağlamında kadın-erkek işgücünün verimlilik özelliklerinden kaynaklanmayan ayrımcı uygulamalara maruz kaldığını göstermektedir. Kadınların işe alma, ücretlendirme ve terfi konularında cinsiyete yönelik ayrımcı uygulamalarla karşılaştıkları görülmektedir. Kadınlara yönelik ayrımcı tutumlar ekonomilerin üretken gücünün önemli bir kısmını gündelik hayatın dışına itmektedir. Burada üretimden kasıt sadece çalışma hayatında emeği yoluyla bir mal veya hizmet üretmek değil, bunun yanında toplumsal yaşamda erkek ile aynı hak ve fırsatlara sahip kadınların kültürel, siyasal ve sosyal üretimleri de kastedilmektedir (Uguz ve Topbaş, 2014). Türkiye’nin hemen her bölgesinde kadınların iş hayatında mücadele

vermeye devam ettikleri ve birçok sorunla karşılaştıkları bilinmektedir. Bu sorunların temelinde ise cinsiyete dayalı ayrımcılık ve önyarguların yattığı söylenebilir. Bu araştırmada da, çeşitli işletmelerde çalışan kadın aşçıların karşılaştıkları ayrımcılıklar belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre, kadın aşçıların çoğu işe almada ayrımcılık yapıldığını ve işe alınan kadın aşçıların ise kadının cinsiyete dayalı rolleri ve cinsiyete göre düzenlenmiş iş bölümünün olduğu bir ortamla karşılaştıkları belirlenmiştir. Bu durum mesleğinde iyi bir kariyer yapmak isteyen kadın aşçıları için bir dezavantaj olarak düşünülebilir. Kadın aşçıların sadece cinsiyetleri nedeniyle, işyerinde basmakalıp önyargılı davranışlarla karşılaştıkları tespit edilmiştir. Bu sonuç Çakır (2008), tarafından yapılan araştırmanın bulguları ile benzerlik göstermektedir. Ayrıca kadın aşçıların %78'i işyerinde karşılaştıkları uygunsuz davranışlara karşı işsiz kalmamak için sessiz kaldıklarını ve yeteneklerine göre daha düşük konumlarda çalıştırıldıklarını ifade etmişlerdir. Bu sonucun Türeli ve Dolmacı (2013), tarafından yapılan araştırma sonuçlarıyla da desteklenir nitelikte olduğu ifade edilebilir.

Bu çalışmadan elde edilen bulgular çerçevesinde aşağıda öneriler sunulmuştur.

- Geleneksel toplumlarda cinsiyet eşitsizliği gelişmiş ülkelere nazaran daha fazla görülmektedir. Bu nedenle çocukluk döneminden itibaren aile yaşamında cinsiyet eşitliği gözetilerek çocukların yetiştirilmesine özen gösterilmelidir.
- Turizm sektörünün önemli bir parçası olan yiyecek içecek işletmelerinde kadın aşçıların daha aktif rol alabilmeleri için yasal düzenlemeler ile kadın işgücü desteklenerek kadın aşçı istihdam eden işletmelere teşvikler sağlanabilir.
- Geleneksel anlayışların ve önyarguların bırakılarak, kadınların erkeklerle aynı imkân ve şartlara sahip olmalarını sağlayabilmek için medya araçları ve sivil toplum kuruluşları aracılığıyla kamuoyu oluşturulabilir.
- Özellikle turizm sektöründe kadın girişimciliğinin artırılmasına yönelik devlet teşvikleri sağlanabilir.
- İşe alımlarda ve terfilerde ayrımcılığı işverenler önyargularından uzaklaşmalıdır.

KAYNAKÇA

- Alparslan, A. M., Çetinkaya-Bozkurt, Ö., Özgöz, A. (2015). İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı Ve Kadın Çalışanların Sorunları, Makü İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2(3), 66-81.
- Altan, Ö.Z. (1997). Cinsiyetler Arasında Eşit Davranma, Avrupa Birliğinin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri, Ankara: Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası.
- Arılı, E. (2013). Deniz Turizm Sektöründe Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığı ve Cinsiyet Önyargısı: Karamürsel Meslek Yüksekokulu Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma, 2013(3), 283-302.

- Aydın-Tükeltürk, Ş.,Şahin-Perçin, N. (2008). Turizm Sektöründe Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Kariyer Engelleri Ve Cam Tavan Sendromu: Cam Tavanı Kırmaya Yönelik Stratejiler, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6 (2), 114-128.
- Aronson, E., Wilson, T.D. (1997). *Social Psychology*, London: Addison Wesley Longman, 50.
- Bozgeyik, Y. ve Yoloğlu, Y. (2015). Türkiye’de Turizm Gelirleri İle GSYH Arasındaki İlişki: 2002-2014 Dönemi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(40): 627-640.
- Burgess, C.(2003). Gender and Salaries in Hotel Financial Management: It’s Still a Man’s World, *Women in Management Review*, Volume 18/1-2, s. 50-59.
- Costa, C., Carvalho, I., Breda, Z. (2011). Gender Inequalities in Tourism Employment: The Portuguese Case, *Revista Turismo & Desenvolvimento*, Volume 15, s. 39-54.
- Çıkmaç, G. (2010). Kadın Çalışanların İşyerinde Karşılaştıkları Sorunlar Ve Çözüm Önerileri: Bir Alan Çalışması Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Kahramanmaraş, 13.
- Gül- Çakır, P., Barakazı, M., Barakazı, E. (2017). Turizm Sektöründe Çalışan Kadınların Karşılaştığı Sorunları Değerlendirmeye Yönelik Bir Araştırma, *The Journal of Academic Social Science Studies*, Sayı 61, 461-474.
- Demir, M. (2011). İş Yaşamında Ayrımcılık: Turizm Sektörü Örneği, *Uluslar Arası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(1), 1-2.
- Dikmetaş, E. (2009). Hastane Çalışanlarında Cinsiyet Farklılığının İncelenmesine Yönelik Bir Uygulama, *KMU İİBF Dergisi*, Sayı:16, 148-161S.
- Doğan, İ. (2014). Kadın Çalışanlarda Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim dalı, İstanbul, 10-11.
- Dalkıranoglu, Tülin. (2006). Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü ve Cinsiyet Ayrımcılığı: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Elliott-James R. ve Smith-Ryan A.(2004). Race, Gender, and Workplace Power’, *American Sociological Review*, 69(3).
- Erol, A. (2011). Çalışma Hayatında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık; Avrupa Birliği Politikaları ve Türkiye, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Edirne, 18-19.
- Güner, U., Kalkan, P.,Öz, Y., Özsoy, E.C., Söyle, F.(2011). Türkiye’de Cinsel Yönelim Veya Cinsiyet Kimliği temelinde Ayrımcılığın izlenmesi Raporu, İstanbul, 21.
- İştar, E. (2012). Gazetelerdeki İş İlanlarında Ayrımcılık, *Akademik Bakış Dergisi*, Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi, İktisat Ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası, Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat /Kırgızistan, 3-4.

- Koçak, D., Hayran, N. (2011). Çalışma Hayatında Kadına Yönelik Taciz (Mobbing):Kocaeli- Körfez İlçesi Örneği, Uluslararası 9. Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildirileri, 23-25 Haziran 2011, Saray Bosna-Bosna-Hersek,1109-1124.
- Kinnaird, V., Dundee, H.(1994). Conclusion: The Way Forward, (Ed. Vivian Kinnaird, Dundee Hall), Tourism: A Gender Analysis, Chichester: John Wiley and Sons. 210-216.
- Lea, John. (1989). Tourism and Development in the Third World, Pitman Publishing, London.
- Masadeh, M. (2013). Women in the Hotel Industry: What's missing from this Picture, Petra College for Tourism and Archaeology, Al-Hussein Bin Talal University, Petra, Jorda, 3(1),573-580.
- Manwa, H., Black, N. (2002). Influence of Organizational Culture on Female and Male Upward Mobility into Middle and Senior Managerial Positions, International Journal of Cross Cultural Management, Volume 2/2, 357-373.
- Özen Kutanis, R., Ulu, S. (2016). İşgücü Piyasalarında Ayrımcılığın Kaynakları, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (35): 359-372
- Öner, S. (2008). Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, TC. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Başkanlığı, Ankara.
- Öngen, B., Aytaç, S.(2013). Üniversite Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumları Ve Yaşam Değerleri İlişkisi, Sosyoloji Konferansları, 48 (2), 1-18.
- Sancar S., Acuner, S., Üstün İ. ve Bora, A. (2006). “Cinsiyet Eşitsizliği Bir Kadın Sorunu Değil Toplumun Sorunudur”, UNDP-Kalkınma ve Demokratikleşme Projelerinde Cinsiyet Eşitliği Hedefinin Gözetilmesi Eğitimi, İstanbul.
- Tınaz, P. (2006). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Beta Basım Yayım, İstanbul, 14.
- Tucker, H. (2007). Undoing Shame: Tourism and Women's Work in Turkey, Journal of Tourism and Cultural Change, Volume 5(2), 87-105
- Türel, Ş. N., Dolmacı, N. (2013). İş Yaşamında Kadın Çalışana Yönelik Ayrımcı Bakış Açısı Ve Mobbing Üzerine Ampirik Bir Çalışma, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, 2(2), 83-104.
- Tugores, M. (2008). Reconciling Work and Family from a Gender Perspective: An Application to the Balearic Hotel Industry, Tourism Economics, Volume 14(1), 223-239.
- Uguz-Çelik, S., Topbaş, F. (2014). Toplumsal Cinsiyet Ve Kadın Emeği: Turizm Sektörüne Betimsel Bir Yaklaşım, Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 2(7), 487-509
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2006). Bilimsel araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi, Detay Yayıncılık, 2. Basım, Ankara, 49.
- Zeyneloğlu, S. (2008). Ankara'da Hemşirelik Öğrenimi Gören Üniversite Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumları, Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü (Doktora Tezi), Ankara.

İnternet Kaynakları

<http://www.milliyet.com.tr/calisan-kadinlarin-en-buyuk-sorunu--ayrimcilik--pembenar-detay-ask-1472> adresinden 16.11.2017 tarihinde alınmıştır.

Çam, F. (2016). Çam: Turizm Sektöründe Kadınların Yönetimdeki Rolü Yüzde 10, <https://www.haberler.com/cam-turizm-sektorunde-kadinlarin-yonetimdeki-rolu-adresinden> 16.11.2017 tarihinde alınmıştır.

<https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/SexualHarassmentreport2016.pdf> adresinden 04.11.17 tarihinde alınmıştır.

İşkur. (2016). İstatistik Yıllığı. <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/istatistikler> adresinden 09.11.17 tarihinde alınmıştır.

TDK. (2017). http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&view=bts&kategori adresinden 03.11.17 tarihinde alınmıştır.

TDK. (2017). <https://kelimeler.gen.tr/cinsel-taciz-nedir-ne-demek-63146> adresinden 04.11.17 tarihinde alınmıştır.

TÜİK. (2017). TÜİK Verilerine Göre Kadın İstihdamı: Çalışan Her İki Kadından Biri Kayıt Dışı, file:///C:/Users/gazi/Downloads/%C4%B0statistiklerle_Kad%C4%B1n adresinden 09.11. 2017 tarihinde alınmıştır.

Üzmez, S. (2015). Kadın Aşçıların Yükselişi, <http://www.milliyet.com.tr/yazarlar/sureyya-uzmez/kadin-ascilarin-yukselisi-2050038/> adresinden 01.11.17 tarihinde alınmıştır.