
**PROFESYONEL MUTFAK ÇALIŞANLARININ CAM TAVAN
SENDROMU ALGILARI ve DENEYİMLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

**A RESEARCH ON THE PERCEPTIONS OF GLASS CEILING
SYNDROME OF PROFESSIONAL KITCHEN WORKERS SUMMARY**

**ВОСПРИЯТИЕ СИНДРОМА СТЕКЛЯННОГО ПОТОЛКА И ОПЫТ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КУХОННЫХ РАБОТНИКОВ**

Esra BOZTEPE*

ÖZET

Dünya çapında son zamanlarda kadın çalışanların iş yaşamına aktif katılımlarındaki etkileyici artış, refah seviyesinde, kültürel yapıda ekonomik yapıda meydana gelen değişim ve gelişimlerin bir sonucu olarak kabul edilebilir. Kadınların iş yaşamına katılımı açısından ele alındığında, kadınlar için iş hayatı birçok kazanım ve engelleri barındırmaktadır. Son yıllarda iş yaşamına aktif katılımı çoğalan kadınların yönetim kademelerine yükselmesi ise aynı oranda olmamaktadır. Bu durum pek çok sebebe bağlıdır ancak araştırmalar kadınların görünmez bir cam tavan etkisi sebebiyle üst düzey pozisyonlara yükselemediğini göstermektedir. Cam tavan kadınların kurumsal merdivenden yönetim ve yönetici pozisyonlarına ilerlemesini engelleyen, başarı ve liyakatlerini görmezden gelen görünmez ve yapay engelleri nitelendirmektedir. Günümüzde kadınlar iş yaşamına önemli derecede katkı sağlamalarına rağmen, üst kademe kadrolarda erkeklere nazaran çok daha az yer bulmasının sebeplerinden biri olarak görülen “Cam Tavan” kadınların kariyer yaşamındaki engeller arasında üst sıralarda görülmektedir.

Çalışmamızda kadın iş gücü, cam tavan sendromu kavramı ve özellikleri teorik olarak incelenmiş ve Sakarya Aşçılar ve Pastacılar Derneği üyesi 51 profesyonelle görüşme yapılmıştır. Çalışma için Ardahan Üniversitesi Akademik Etik Kurul izni alınmıştır. Pandemi koşulları sebebiyle Google Formlar vasıtasıyla oluşturulan yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla elde edilen sonuçlar, fenomenolojik analiz yöntemiyle incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre kadın ve erkek çalışanların cam tavan sendromuna dair algı ve tutumları değerlendirilmiş ve kadınların iş yaşamında karşılaştıkları engeller ortaya konularak bu engelleri aşmaya yönelik birtakım önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Kadın İşgücü, Cam Tavan Sendromu, Kadın Yönetici, Gastronomi, Mutfak

* ORCID: [0000-0003-3934-3847](https://orcid.org/0000-0003-3934-3847), Öğr. Gör. Ardahan Üniversitesi Sosyal Bilimler M.Y.O., İşletme Yönetimi Bölümü, eboztepe75@gmail.com

ABSTRACT

The impressive increase in the active participation of female employees in business life around the world can be accepted as a result of the changes and developments in the cultural and economic structure. When considered in terms of women's participation in business life, business life for women contains many gains and obstacles. The rise of women, whose active participation in business life has increased in recent years, to management levels is not at the same rate. This is due to many reasons, but research shows that women are not promoted to senior positions due to the invisible glass ceiling effect. The glass ceiling characterizes the invisible and artificial barriers that prevent women from moving up the corporate ladder to managerial and managerial positions, ignoring their success and merit.

In our study, the concept of female workforce, glass ceiling syndrome and its characteristics were examined theoretically and 51 professionals who were members of the Sakarya Cooks and Pastry Association were interviewed. Ardahan University Academic Ethics Committee permission was obtained for the study. The results obtained through the semi-structured interview form created through Google Forms due to the pandemic conditions were examined with the phenomenological analysis method. According to the results obtained, the perceptions and attitudes of female and male employees towards the glass ceiling syndrome were evaluated and some suggestions were made to overcome these obstacles by revealing the obstacles that women face in business life.

Keywords: Female Labor, Glass Ceiling Syndrome, Female Manager, Gastronomy, Kitchen

АННОТАЦИЯ

Впечатляющий рост активного участия женщин-сотрудников в деловой жизни по миру можно принять за результат изменений и развития уровня благосостояния, культурной структуры и экономической структуры. Если рассматривать с точки зрения участия женщин в деловой жизни, то деловая жизнь для женщин таит в себе множество преимуществ и препятствий. Подъем женщин, чье активное участие в деловой жизни в последние годы возросло, до руководящих должностей идет не такими темпами, какими можно было бы желать. Это связано со многими причинами, но исследования показывают, что женщин не продвигают на руководящие должности из-за эффекта невидимого т.н. стеклянного потолка. Хотя сегодня женщины вносят значительный вклад в деловую жизнь, т.н. стеклянный потолок, который рассматривается как одна из причин того, что они находят гораздо меньше места на руководящих должностях, чем мужчины, рассматривается как вершина барьеров в трудовой карьере женщин.

В нижеследующем исследовании концепция женской рабочей силы, синдром “стеклянного потолка” и его характеристики были рассмотрены теоретически и были опрошены 51 специалистов, которые являются членами “Ассоциации поваров и кондитеров” Сакарья. Для проведения исследования было получено разрешение “Комитета по академической этике” Ардаханского университета. Результаты, полученные с помощью формы полуструктурированного интервью, созданной через Google Forms в условиях пандемии, были исследованы методом феноменологического анализа. По полученным результатам были оценены восприятия и отношения сотрудников женского и мужского пола к синдрому “стеклянного потолка” и сделаны некоторые предложения по преодолению этих препятствий путем выявления препятствий, с которыми женщины сталкиваются в деловой жизни.

Ключевые слова: женский труд, синдром стеклянного потолка, женщина-менеджер, гастрономия, кухня.

1. GİRİŞ

Geçmişten günümüze kadınların sosyal yaşamda farklı rolleri üstlendiği görülmüştür. Üstlenilen bu roller ekseriyetle iş yaşamındaki ücretsiz rollere aittir. Erken çağlarda, hanede yapılan üretim, hayvancılık ve dokumacılık işleriyle uğraşan; ek gelir elde edebilmek için üretim fazlasını satarak gelir elde eden kadınlar, Sanayi Devrimini takiben ücretleri her ne kadar erkek işçilerden daha düşük düzeyde olsa da artık ücret karşılığı çalışan işçiler olarak iş yaşamına başlamışlardır. Ancak toplumun kadına biçtiği kocaya eş ve çocuklarına iyi anne rolü kadınların iş hayatını olumsuz olarak etkilemiştir (Ecevit, 2003, s. 83) (Kızıldağ, 2018, s. 49-50)

Bütün bunlara rağmen kadınlar zaman içerisinde iş yaşamına daha çok katılım göstermektedir. Zaman içinde iş yaşamına aktif katılımı çoğalan kadınların yönetim kademelerine yükselmesi ise aynı oranda olmamaktadır. Bu durumun nedenlerinin belirlenmesine yönelik araştırmalar yapılması zorunlu hale gelmiştir (Telli, 2020, s. 1). Kadınların, erkek çalışanlarla eşit koşullarda iş yaşamında bulunmalarına rağmen üst kademelerde daha az iş imkânı bulmaları ve kadınların önemli kararlarda diğer çalışanlardan daha az yer almaları bu çalışmanın konusunu oluşturmaktadır.

Geleneksel olarak kadının yerinin evde olduğu varsayımına rağmen eğitime giriş ve erişimin artmasıyla kadınlar, bir zamanlar iş dünyasının “erkek alanı” olarak kabul edilen alanlarında kayda değer bir başarı elde etmişlerdir. Ancak, çalışan kadınların üst yönetim düzeyinde ilerlemesi, çalışan kadın sayısındaki artışa ayak uydurmamıştır (Moore, 1995)

Günümüzde kadınlar iş yaşamına önemli derecede katkı sağlamalarına rağmen, üst kademe kadrolarda erkeklere nazaran çok daha az yer bulmasının sebeplerinden biri olarak görülen “Cam Tavan” kadınların kariyer yaşamındaki engeller arasında üst sıralarda görülmektedir. Araştırmamızdaki amaç, kadın çalışanların yönetim pozisyonlarında çalışmalarına engel olan “Cam Tavan” sendromunu analiz etmek ve yönetici olmalarına engel olan sebeplerin neler olduğu hakkındaki algılarını tespit etmektir. Çalışmamızda turizm sektöründe önemli bir yere sahip endüstriyel mutfak çalışanları ele alınmıştır. Çalışma kapsamında mutfakta çalışan kadınların cam tavan sendromu ile ilgili algılarının varlığının tespitine çalışılmıştır.

2. İŞ GÜCÜ OLARAK KADIN

İş yaşamına kadınların katılımları ve iş hayatındaki pozisyon seviyeleri erkeklerden oldukça farklıdır. Her ne kadar her ülkenin kültürel yapısına ve refah düzeylerine göre bazı farklılıklar olsa da kadın işgücünün tüm dünya için geçerli bazı özellikleri bulunmaktadır. Söz konusu özellikler, kadınların iş hayatındaki dezavantajlı konumlarını göstermektedir (Aşkın, 2015, s. 44). Toplumsal cinsiyet eşitliği hiçbir ülkede veya iş yaşamının hiçbir bölümünde maalesef istenilen seviyeye gelememiştir. Fakat toplumlara ve kültürlere ait kurallar cinsiyet algısı konusunda çok önem kazanmakta, aynı zamanda Türkiye gibi gelişme sürecinde olan ülkelerde hem işgücüne katılım, hem de iş yaşamında toplumsal cinsiyet

eşitsizlikleri daha sık ve daha güçlü olarak karşımıza çıkmaktadır (Aldan & Öztürk, 2020, s. 141). Günümüz dünyasında teknolojinin sürekli değişimi ve gelişimi kadının iş yaşamında etkisini çoğaltsa da kadınların karşı karşıya gelmek durumunda kaldığı problemler 1970’li yıllarda hızlanmış, yaşanan problemlerin süregelen süreçlerde de çoğalarak sürmesi ilk olarak global boyutta ülkeleri, aha sonra ise sendika ve STK’nı da pozisyon almaya yönlendirmiştir (Çelik & Şahingöz, 2018)

Demokrasinin vazgeçilmez ve temel bir kuralı olan toplumsal cinsiyet eşitliği, *sürdürülebilir kalkınmanın* da temel şartlarından biridir. Toplumcu kuvvetlendirmenin yolunun kadınların kuvvetlendirmesinden geçtiği bir gerçektir. Bu sebeple kadınların sosyal yaşamdaki konumlarından dolayı, yüzleşmek zorunda kaldıkları engellerin aşılması ve bu zorluklara yönelik tüm önlemlerin alınması gerekmektedir. Bundan dolayı, toplumsal cinsiyet eşitsizliği hem kadının toplum içindeki pozisyonunu belirlemede hem de maddi bağımsızlığını göstermede esas olan bir kaynaktır (T.C. Başbakanlık, 2008, s. 3). Nitekim “*Sürdürülebilir Kalkınma’nın üç temel boyutunu (iktisadi, sosyal ve çevresel boyut) ele alan Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri’nde bulunan toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın ve kız çocuklarının güçlendirilmesi konusu, başlı başına tek bir hedef (Hedef 5) olarak kabul edilirken, aynı zamanda kadın ve kız çocuklarının karşı karşıya kaldığı özel durumlar 10 ayrı hedef altında*” daha ele alınmıştır (UNDP, 2018).

Toplumda kadının işgücüne iştirakini toplumun makroekonomik gelişme seviyesi belirler. Kadının iş yaşamına katılımını, iş hayatının kadınlar için oluşturduğu talep, çalışma şartları ve piyasadaki cinsiyet ayrımcılığı belirler. İhracatı amaçlayan kimi ülkelerde buna yönelik hazırlanan kalkınma planları iş yaşamındaki kadınların sayısını hızlı bir şekilde arttırmıştır. Türkiye’de ise toplam çalışan sayıları incelendiğinde erkek ve kadın çalışan sayısı arasında ciddi uçurum tespit edilmektedir. Kadınların istihdam oranı sadece %25’ken erkek istihdam oranı %70’lere kadar çıkmaktadır (Dedeoğlu, 2009, s. 49-50). “*Türkiye’de kadınların iktisadi ve sosyal durumlarına bağlı verilerde devamlı bir iyileşme görülmele beraber istenilen noktada olmadığı aşikardır. Kadınların sosyal yaşamda karşılaştıkları problemlerin çok fazla konuyla bağlantısı olması sebebiyle konunun bütüncül bir yaklaşımla değerlendirilmesi ve bu alanda varlık gösteren kurum ve kuruluşların bir bütünlük içinde hareket etmeleri ve toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışının tüm ana plan ve projelere uygulaması gerekmektedir*” (T.C. Başbakanlık, 2008, s. 3)

3. CAM TAVAN KAVRAMI

Cam Tavan kavramı, 1980’lerin ortalarında kadınları terfi etmekten, üst yönetime ve iş dünyasındaki diğer yüksek liderlik pozisyonlarına yükselmelerini engelleyen görünmez ve yapay engelleri tanımlamak için ortaya çıktı (Kara, 2015, s. 54).

Cam tavanla alakalı alanyazın incelenecek olursa Rosebeth Moss Kanter’in 1977 yılında yayınladıkları “*Şirketlerdeki Erkekler ve Kadınlar*” isimli kitaplarıyla cam tavan görüşünün öncül tanımlarının ortaya çıkmasına sebep oldukları söylenebilir (İpçioğlu, Eğilmez, & Şen, 2018, s. 688).

Profesyonel Mutfak Çalışanlarının Cam Tavan Sendromu Algıları ve Deneyimleri

“Cam Tavan” kavramı ilk olarak 1984 yılında Nora Frenkiel tarafından kullanılmıştır (Martin, 2009). Sonraki süreçte Hymowitz & Schellhardt tarafından 1986 yılında The Wall Street Journal'da yayınlanan makalelerinde tanıtilen “*Cam Tavan*” kavramı, bu makale sayesinde hızla literatüre dâhil edildi. Kavramın Frenkiel tarafından daha önce kullanılmasına rağmen literatüre girmesinin Hymowitz & Schellhardt tarafından yayınlanan makaleden sonra olduğu söylenebilir.

Son 20 yılda özellikle sosyal bilim araştırmacıları arasında popüler hale gelmeye başlayan “Cam Tavan” kavramının çok çeşitli tanımları yapılmıştır (Jackson & O’Callaghan, 2009, s. 462).

Hymowitz & Schellhardt cam tavan kavramını “*Özelde veya devlette, okullarda yahut kâr amacı gütmeyen kuruluşlarda hem ilerlemek isteyen hem de bunun için çaba gösteren kadınların karşılaştıkları engel ve adaletsizlikler*” olarak tanımlamıştır (Lockwood, 2004, s. 2).

Geertzen (2017, s. 13) cam tavanı “*kadınların kurumsal merdivenden yönetim ve yönetici pozisyonlarına ilerlemesini engelleyen görünmez ve yapay engeller için kullanılan bir metafor*” olarak tanımlamaktadır.

Cotter, Hermsen, Ovadia & Vanneman (2001) ise cam tavanı “*nitelikleri yahut başarıları ne olursa olsun kadınları kurumsal merdivenin üst basamaklarına tırmanmaktan alıkoyan görünmeyen, ancak aşılamayan bir engel*” olarak tanımlamıştır.

Powel ve Butterfield’s göre cam tavan ifadesi, “*Şirketlerdeki kadın personellerin üst yönetim kademelerine ilerlemelerini engelleyen görünmez bariyerlerdir*” (Powell & Butterfield, 1994, s. 68).

Tanımlardan da anlaşılacağı üzere cam tavan ile alakalı birbirine benzeyen birçok tanım mevcuttur. Literatürde yer alan bu tanımlara en genel haliyle baktığımızda cam tavan “*Organizasyonlarda, liyakat sahibi olmalarına rağmen kadınların üst yönetim pozisyonlarına yükselmelerine engel olan veya aynı pozisyondaki erkek çalışanlardan daha düşük maaş almalarına sebep olan ve aşılması mümkün olmayan görünmez engeller*” olarak tanımlanabilir.

4. CAM TAVAN SENDROMUNA SEBEP OLAN UNSURLAR

Örgüt işleyişini ve verimliliğini olumsuz yönde etkileyen cam tavan sendromuna sebep olan unsurlar bütüncül bir yaklaşımla bireysel, örgütsel ve toplumsal olarak sınıflandırılabilir (Dreher, 2003, s. 542).

4.1. Cam Tavan Sendromunun Bireysel Sebepleri

Bireyin içinde bulunduğu ruh hali, dünyaya olan bakış açısı, üstlendiği sorumluluklar hayatını olumsuz olarak etkilemeye başladığında, bu husus iş yaşamında kadınların önünde bir engel olmaktadır (Jahangirov, 2012, s. 34).

Yönetici pozisyonuna gelen kadınların aileleri için her zaman hazır olmaları, kendilerine ve kariyerlerine ayıracakları zamanı ve sınırları tam olarak belirleyememelerine sebep olmaktadır (Mizrahi & Aracı, 2010, s. 150). Bu yüzden

kariyer ilerlemelerinin neticesi olarak büyüyen sorumluklar bazen göze alınamamaktadır (Barutçugil, 2002, s. 58-59).

Çalışma hayatı içerisinde bulunan kadınlar göz önüne alındığında cam tavan sendromu ile bir mücadele içinde oldukları görülmektedir. Ancak bu durum sürekli hale geldiğinde ve çözümlenemediği için kadınların bu süreci kabul ettikleri görülmektedir (Bozdoğan, 2020, s. 18).

4.2. Cam Tavan Sendromunun Örgütsel Sebepleri

Kadınların önlerine gelen görünmez bariyerlerden biri örgütsel faktörlerden kaynaklanmaktadır. Kadınların çalıştıkları kurumlar tarafından desteklenip, desteklenmemelerine göre kariyer planları şekillenmektedir. İşveren, kadın personellere olumsuz bakıyor ve işletmenin yapısı da bu doğrultuda şekillenmişse, bu durumda kadınların pek bir şansı kalmamaktadır. Fakat kadın personellere olumlu bakılıyorsa ve onların kendilerini daha da geliştirebilmeleri için gerekli olan destek sağlanıyorsa, o durumda kadın çalışanlar meslek hayatlarında daha rahat ilerleyebilmektedirler. Örgütlerin kadınlara uyguladıkları engeller arasında “*örgüt kültürü, örgüt politikaları, mentor eksikliği ve informal iletişim ağlarına katılamamak*” gibi engeller sıralanabilir (Jahangirov, 2012, s. 35).

4.3. Cam Tavan Sendromunun Toplumsal Sebepleri

“Kadınların toplumsal rolleri olarak bilinen (anne, eş, ev hanımı) kimliklerinden hariç olarak iş hayatına dahil olmaları, sahip oldukları bu kimlikle farklı sorunlara yol açmıştır. Bu sorunların çoğu cinsiyete bağlı meslek ayrımcılığında çalışma hayatının özelliklerinin daha çok kadına has önyargı ve değerlerden oluştuğu bilinmektedir” (Parlaktuna, 2010, s. 1229). Bilhassa gelişmemiş ve gelişme sürecinde olan ülkelerde geçtiğimiz yıllarda çocuklar yetiştirilirken hem erkek hem de kız çocuk arasında ayrımcılıklar yapılmıştır. Özellikle kız çocuklarının eğitimleri erkek çocukların eğitimleri kadar desteklenmemiş, kız çocukları okumuş olsa da, genelde anneye ev işlerinde yardımcı olan çocuk pozisyonunda olmuştur. Bu da, kız çocuklarının büyüüp iş yaşamına dahil olmak istediklerinde önlerine bir engel olarak çıkmıştır. *“Kadınların yaşadığı toplumda kendilerine uygun mesleklerin seçimini belirleyen cinsiyetçi “Mesleki Ayrım” ve kendisine yönelik “Toplumsal Önyargular (Stereotipler)” onların yöneticilik mesleğinde yükselip yükselmeme imkânlarının olup olmadığına ve de bu konuda kendi kararını verme süreçlerinde etkili olmaktadır”* (Taşkın & Çetin, 2012, s. 23).

5. CAM TAVAN SENDROUMUNUN SONUÇLARI

Küreselleşen dünyada hem bilginin hem de teknolojinin gittikçe artması meslek hayatında rekabeti bir hayli artırmaktadır. Bunu takiben benzer teknolojilere sahip işkollarının birbirlerine karşı rekabet üstünlüğü sağlaması için en önemli şey etkili ve verimli işgücüdür. Ancak bireyin bireysel, toplumsal ve örgütsel sebeplerden dolayı maruz kaldığı cam tavan sendromu bu etkinlik ve verimliliği olumsuz olarak etkilemektedir. Cam tavan engeli *bireysel* ve *örgütsel* düzeyde sınıflandırılabilir sonuçlara yol açmaktadır (Şen, 2017, s. 33).

5.1. Cam Tavanın Bireysel Sonuçları

Çalıştıkları işletmelerde kariyer hedeflerine ulaşamayacaklarını düşünen kadın yöneticiler, yeteneklerinin değerlendirilmediğini ve kendilerine hakkettiği yetki ve sorumlulukların verildiğini hissettiklerinde, çalışma isteklerinde ve *motivasyonlarında azalma* olacaktır (Taşkın & Çetin, 2012).

İş yerlerinde cam tavan sendromuna maruz kalan çalışanlar artan stres sebebiyle kendilerini işe veremezler ve bunun sonucunda hem işe hem de çevreye karşı ilgisiz davranırlar. Bu ise işletme açısından olumsuz sonuçlar doğurmakta ve sonuç olarak da *performans kaybına* sebep olmaktadır (Aydağ, 2012, s. 123-124).

Cam tavan sendromu ile karşı karşıya kalan çalışanlar hedeflerine ulaşamadıkları için maddi doyuma ulaşamamakla beraber duygusal olarak da istediği pozisyona ulaşamayacağı hissine kapıldığından dolayı *örgüte olan bağlılığı azalmaktadır* (Şen, 2017, s. 36)

Son dönemlerde, rekabetin giderek yıkıcı bir hal almasından dolayı çalışma şartlarında güven duygusu, örgütler ve bireyler açısından hayli önemli bir kavramdır. Güven ortamına sahip yerlerde çalışan kişiler birlikte daha fazla zaman geçirip, birbirlerine karşı daha açık davranırlarken; örgüte, yöneticiye veya iş arkadaşına güvenilmeyen ortamda etkili ve verimli bir çalışma olmayacaktır. Cam tavan sendromunun olduğu örgütlerde ücret, yükselme vb. gibi mevzularda eşitsizlik yaşanacak, çalışanların yöneticilerine, yöneticilerin de işletmeye karşı olan güveni etkilenerek *örgütsel güvende azalma* meydana gelecektir (Bozdoğan, 2020, s. 23-24).

5.2. Cam Tavanın Örgütsel Sonuçları

Cam tavan sendromu örgütlerde, maliyet artışına, yüksek iş devamsızlığına, çalışan devir hızı artışına ve kalite ile verimlilikte kayıplara yol açmaktadır

Maliyet Artışı; İşletmeler, iş gücü maliyetine göre stratejilerini şekillendirmektedirler. İşgücü maliyeti işletmeler için; çalışan ücretlerini, mesaipleri, izin ücretlerini, ikramiyeleri ve sosyal yardımları kapsadığından oldukça önem arz etmektedir. Bütün işletmeler hem varlıklarının devamını hem de sürdürülebilirliklerini sağlamak için maliyetleri en aza indirmeyi hedeflemektedirler. “*Örgüt içi çalışanın, kendi rızasıyla veya kendi rızası olmadan işten ayrılması, işletmeye birtakım maliyetlere sebep olmaktadır. Özellikle üst düzey yöneticilerin işten ayrılmaları işletmeler için çok ciddi maliyetlere yol açmaktadır. Cam tavan engeli nedeniyle işten ayrılan çalışanın yerini doldurmak ve yerine atanan yöneticinin örgüt için verimli olmasında bazı görünen ve görünmeyen maliyetler oluşmaktadır. Çalışan kadınlara yönelik uygulanan cam tavan engeli çalışanın işten ayrılmasına neden olabilmektedir. Bunun sonucu olarak da işletmede boş pozisyonu doldurmak ve bu pozisyona atanan yöneticiyi işletme için en verimli hale getirmek işletmede birtakım görünen ve görünmeyen maliyetleri de beraberinde getirmektedir*” (Günden, 2011, s. 49).

Yüksek İş Devamsızlığı; cam tavan sendromunun bir sonucudur. Bilhassa kariyer hedeflerinin engellendiğini düşünen kadın personelleri örgüt yapısı bir süre sonra sıkılaşmaya başlamaktadır. Yaptıkları işe karşı memnuniyetsizlikleri artan kadın

çalışanların başarılı olmak için bir sebepleri kalmadığı düşüncesiyle zaman geçtikçe örgütlerine olan bağlılıkları azalarak, devamsızlıkları artmaktadır (Bozdoğan, 2020, s. 41). Bireyin olumsuz davranışlar beslediği iş ortamına gitme zorunluluğu önemli bir gerilim ve kaygı sebebi olarak ortaya çıkmaktadır (Pehlivan, 1995, s. 61).

Çalışan Devir Hızı Artışı; iş gücü devri, işletmeye olan bağlılık ve dolayısıyla da işletmedeki verimlilik ile ters orantılıdır. Yüksek iş gücü devri, işletmeye olan bağlılığı ve verimliliği azaltıcı bir rol üstlenmektedir (Günden, 2011, s. 48). Cam tavan engelinin sonuçlarından biri olan kadınların kariyer gelişiminin sınırlanması, onların örgüt içerisinde kalmasını ve örgüte katkıda bulunma arzusunu azaltmakta ve zaman içerisinde de örgütten ayrılmasına sebep olmaktadır. İşten ayrılan her çalışan ve iş gören devir hızındaki her artış işletmeler açısından olumsuz bir durum yaratmaktadır.

Kalite ve Verimlilik Kaybı; İşletmelerde yaşanan cam tavan probleminin bir sonucu da işletmelerdeki kalite ve verimliliğin azalmasıdır. Kadın çalışanlara uygulanan cam tavan sendromu neticesinde yapılan işe ve işletmeye karşı duyulan bağlılık ve heves ortadan kalkmakta ve buna bağlı olarak verimli çalışma ortamı bulunmamaktadır (Bozdoğan, 2020, s. 27). Cam tavan engelleri sonucu işten ayrılan kadınların yerine yeni başlayan personelin eğitim süreci, diğer çalışanlar ile uyum sorunu, iş gören moralinin bozulması gibi nedenlerle verimlilik ve hizmet kalitesinde azalma cam tavan sendromunun sonucudur (Sezen, 2008, s. 65).

6. LİTERATÜR TARAMASI

Yılmaz ve Akay (2020) araştırmalarında yiyecek içecek işletmelerinde kadının pozisyonundan bahsederken, sektörde kadın istihdamını yeterli düzeyde bulmuş fakat üst düzey yönetici pozisyonunda halen daha beklenen düzeyde olmadığını vurgulamıştır.

Karakılıç (2019) çalışmasında; Afyonkarahisar Belediyesinde çalışan 265 kişiye anket uygulamış, cam tavan sendromunda cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumunun etkili olduğu sonucuna varmıştır.

Kurnaz, Kurtuluş ve Kılıç'ın (2018) yapmış olduğu araştırmada; 10 şefe mülakat tekniği uygulanmış ve katılımcıların kadının mutfakta bulunmasını fırsat olarak değerlendirdiği sonucuna varılmıştır.

Çelik ve Şahingöz (2018), TAFED üyesi olan kadın aşçılara anket uygulamış ve sektörde kadın aşçılara karşı bir önyargının olduğunu vurgulamışlardır.

Son yıllarda teknolojide olan gelişmeler, yiyecek-içecek işletmelerinin mutfaklarında da olumlu yönde değişimlere yol açmış ve bu gelişmeler kadınların mutfaklarda daha fazla rol almalarına katkı sağlamıştır (Akman & Erbil, 2018, s. 288).

Diker, Taşpınar ve Soylu 'nun (2017) İstanbul-Taksim bölgesinde ki 4-5 yıldızlı otellerin mutfak bölümünde çalışan 117 kişiye uygulamış oldukları anketin sonucunda, kadın personele karşı negatif tutumları ile çelişik duygulu cinsiyetçilikleri arasında pozitif bir ilişki olduğunu bulmuşlardır.

Profesyonel Mutfak Çalışanlarının Cam Tavan Sendromu Algıları ve Deneyimleri

Dağaşan (2017) tez çalışmasında, endüstriyel mutfaklarda az sayıda kadın personel olmasının nedenlerinden birini de, kadınların toplumsal rollerinden dolayı mutfak ekiplerine dâhil edilmemesi olduğunu söylemiştir.

İnce'nin (2016), endüstriyel mutfakları konu alan filmleri incelediği çalışmasında, profesyonel mutfakların erkek egemen bir yapıda olduğunu ve üst kademe pozisyonlarda kadın şeflerin istenmediği sonucuna varılmıştır.

Kadına yüklenen toplumsal rollerin başında yemek yapmak gelirken, maalesef profesyonel mutfakta erkek egemen bir yapı mevcuttur. Bu duruma, kadının erkeğe göre güç bakımından daha zayıf olması sebep olarak gösterilmektedir (Üzmez, 2015).

Garrigos, Haddaji, & Segovia (2020), çalışmalarında kadınların endüstriyel mutfaklarda karşılaştığı iki önemli zorluğu, cinsiyet ve ailesine olan sorumluluk olarak belirtirken;

2019 yılında Cano' nun yapmış olduğu tez çalışmasında, 6 erkek ve 6 kadın mutfak çalışanına uyguladığı anket sonucunda, cinsiyet ayrımcılığından büyük ölçüde kadın katılımcıların etkilediğini vurgulamıştır.

Harris ve Giuffre (2010) çalışmalarında profesyonel mutfaklarda tecrübesi olan 33 kadın şefe mülakat tekniği uygulamış; erkek egemen yapıdaki profesyonel mutfaklarda “kadın” olmanın zorluklarını, kadınların toplumsal rollerinden kaynaklanan sorumluluklarının kariyerlerine engel olduğunu vurgulamıştır.

Kadınların yiyecek-içecek işletmelerinin mutfaklarında yaşadığı zorluklar daha işe alım sürecinde başlarken, profesyonel mutfaka adım atmayı başarmış kadınlar ise çalışma hayatında bazı sıkıntılarla karşılaşmakta, zaman zaman ailesi ve kariyeri arasında tercih yapmak zorunda kalmaktadır. Bu tercihte kimi zaman kültürel yapının payı olurken, kimi zamansa maddi kaygılar tam aksi yönde kararlara sebep olabilmektedir. Acker “ideal çalışan” olarak, aile sorumlulukları olmayan ve uzun çalışma saatleri olan açıcıları örnek göstermektedir (Harris & Giuffre, 2010, s. 34). Haftada 6 gün, günlük 12-15 saati bulan uzun çalışma saatleri, özellikle anne olan kadın çalışanlar için çeşitli zorluklara ve strese neden olmaktadır.

Druckman (2010) ise makalesinde kadınların mutfak hiyerarşisi içinde hep alt pozisyonlarda yer aldığını vurgulamıştır.

7. METODOLOJİ

Araştırmamız turizm sektörünün vazgeçilmez bir unsuru olan mutfak bölümünde çalışanların cam tavan sendromu ile ilgili algılarının var olup olmadığının tespiti amacıyla gerçekleştirilmiştir. Esas amacın yanında mutfak biriminde çalışanların yaşadıkları farklı sorunların araştırılması yan amaç olarak tespit edilmiştir. Araştırma için Ardahan Üniversitesi Akademik Etil Kurulu izni alınmıştır.

Bu çalışma için mutfak bölümü seçilirken, sektörde kadın çalışan sayısının oldukça fazla olmasına ve profesyonel mutfaklarda kadın çalışanların liyakatlerine rağmen yönetici pozisyonunda bulunan kadın sayısının az olduğu varsayımı göz önünde bulundurulmuştur. Buna ek olarak toplumsal kadın rolünde yemek yapma ev işleri arasında kadına yüklenen bir iş olmasına rağmen profesyonel anlamda tersi

olması konuya önem kazandırmaktadır. Bu varsayımlar ışığında, Sakarya Aşçılar ve Pastacılar Derneği üyesi 51 profesyonelin gönüllü katılımıyla bu profesyonellerin cam tavan konusuna bakış açıları ve yaşadıkları çeşitli sorunlar ölçülerek değerlendirilmiştir.

Araştırmada, nitel araştırma yöntemlerinden görüşme tekniğinin en uygun veri toplama aracı olacağı varsayılarak yarı yapılandırılmış görüşme formu tercih edilmiştir. Ancak mevcut pandemi koşulları gereği yüz yüze görüşme yapılamamış; bunun yerine Google Formlar vasıtasıyla oluşturulan form kullanılarak katılımcıların cevapları alınmıştır. Elde edilen veriler, nitel araştırma yöntemine uygun şekilde analiz edilmiştir.

Yarı yapılandırılmış görüşme tekniği yapılandırılmış görüşme tekniğinden daha esnek olup, soruların sayısı ve sırası ortama göre değişebilmektedir. Bu teknikte araştırmacı önceden hazırladığı soruları sorar ve ardından görüşmenin akışına bağlı olarak değişik sorularla görüşmenin akışını etkileyebilir. Belirli düzeyde standartlığın yanında aynı zamanda esneklik sebebiyle sosyal bilim araştırmalarında kullanımı uygun bir tekniktir (Tümüklü, 2000, s. 547; Kozak, 2017, s. 90).

Görüşmede kullanılacak sorular Keskin ve Kızılırmak (2020) tarafından gerçekleştirilen çalışmadan uyarlanarak oluşturulmuştur. Görüşmeler Mart 2020'de pandemi koşulları sebebiyle internet üzerinden gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların vermiş olduğu cevaplar doğrultusunda elde edilen veriler fenomenolojik analize tabi tutulmuştur.

Olaylar, deneyimler, algılar veya durumlar gibi farklı şekillerde karşımıza çıkan bu olgularla günlük yaşantımızda farklı şekillerde karşılaşabiliriz. Ancak bu durum söz konusu olguları tam olarak anladığımız anlamına gelmemektedir. Dolayısıyla fenomenoloji günlük olarak sıklıkla karşılaştığımız, bize yabancı olmayan ancak tam anlamını kavrayamadığımız olguları araştırmayı amaçlayan çalışmalar için kullanılmakta ve uygun bir araştırma zemini oluşturmaktadır (Yıldırım & Şimşek, 2016, s. 69). Örnek olarak mobbing konusunda yapılan çalışmalar da mobbing ile diğer değişkenlerle ilişkileri arasında örüntü kurulabilir. Fakat mobbingin çalışanlar için ne anlama geldiği, özel hayatlarını etkileyip etkilemediği, mobbingin sonuçları gibi sorular ancak fenomenolojik çalışmalarla yanıt bulabilir (Tekindal & Arsu, 2020, s. 157). Bu çalışma da cam tavanın mutfak çalışanları için ne anlama geldiği, cam tavan kavramına farklı bakış açılarının değerlendirilmesi gibi hususlar araştırma konusu olarak belirlendiği için fenomenolojik analiz yöntemi benimsenmiştir.

Araştırma kapsamında katılımcılara yöneltilen sorular aşağıda sunulmuştur (Keskin & Kızılırmak, 2020, s. 1213):

“A-Demografik ve Kişisel Özelliklere İlişkin Sorular

- 1) Yaşınız
- 2) Cinsiyet
- 3) Eğitim düzeyiniz
- 4) Deneyim süresiniz
- 5) Mevcut pozisyonunuz

Profesyonel Mutfak Çalışanlarının Cam Tavan Sendromu Algıları ve Deneyimleri

6) Mevcut işyerinizin mutfak bölümündeki toplam personel sayısı kaçtır?

7) Mevcut işyerinizin mutfak bölümündeki cinsiyet dağılımı nasıldır ve görevleri nelerdir?

B- Çalışanların Cinsiyet Ayrımcılığı Algılamaları ve Sorunlarına Yönelik Sorular

1) Aşçılık mesleğini seçme nedeniniz?

2) Çalışma hayatınızla ilgili olarak ailenizden destek aldınız mı?

3) Medyada kadın aşçıların yeterli şekilde temsil edildiğini düşünüyor musunuz?

4) Toplumsal cinsiyet rollerinin mutfaktaki rolünü açıklayabilir misiniz?

5) Mutfak biriminde işe alım ve kariyer planlaması sürecinde cinsiyetin bir rolü var mıdır?

6) İşyerinizde kadın çalışan olarak karşılaştığınız zorluklar var mıdır? (Nelerdir?)

7) İşyerinizde cinsiyet kimliğinize özgü herhangi bir ayrımcılık veya taciz yaşadınız mı?"

8. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

8.1. Demografik ve Kişisel Özellikler

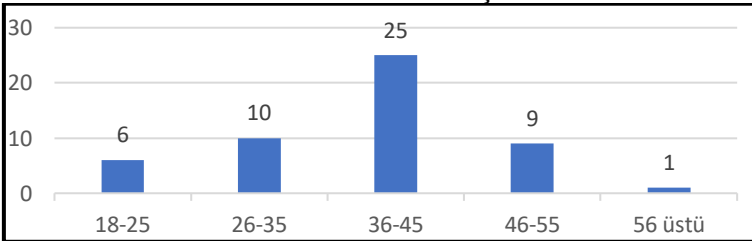
Araştırmanın bu aşamasında çalışanların demografik ve kişisel özelliklerini tespit etmek amacıyla sorular yöneltilmiştir. Katılımcıların cevaplarına göre aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

Tablo:1 Katılımcıların Cinsiyet Dağılımı

Cinsiyet	N	%
Kadın	49	96
Erkek	2	4
Toplam	51	100

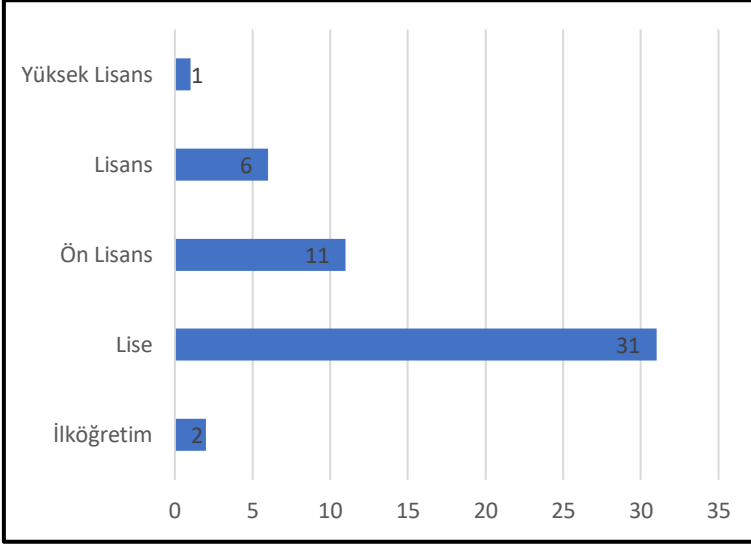
Çalışmaya 51 kişi katılmış, bunların %96'sı (49 kişi) kadın çalışan, %4'ü (2 kişi) erkek çalışandır.

Tablo:2 Katılımcıların Yaş Durumu



Çalışmaya yanıt veren 51 kişinin 6'sı 18-25 yaş aralığında, 10'u 26-35 yaş aralığında, 25'i 36-45 yaş aralığında, 9'u 46-55 yaş aralığında ve 1 kişi de 56 yaş üstü grupta yer almaktadır.

Tablo:3 Katılımcıların Eğitim Seviyesi



Katılımcıların eğitim seviyesi incelendiğinde %3,92'sinin ilköğretim, %60,78'inin lise, %21,57'sinin ön lisans, %11,76'sının lisans ve %1,96'sının yüksek lisans mezunu olduğu tespit edilmiştir.

Tablo:4 Katılımcıların Deneyim Süresi

Deneyim Süresi	N	%
1-5	17	33,33
6-10	18	35,29
11-15	7	13,73
16 ve üstü	9	17,65
Toplam	51	100,00

Katılımcıların 17'si (%33,33) 1-5 yıl arası deneyim sahibi, 18'i (%35,29) 6-10 yıl arası deneyim sahibi, 7'si (%13,73) 11-15 yıl arası deneyim sahibi ve 9'u (%17,65) 16 yıl ve üstü deneyim sahibidir.

Tablo:5 Katılımcıların Mevcut Pozisyonları

Mutfaktaki Pozisyon	N	%
Aşçıbaşı/Chef	23	45,10
Aşçıbaşı Yardımcısı/Chef Yardımcısı (Sous Chef)	9	17,65
Bölüm Şefi	15	29,41
Bölüm Şefi Asistanı	3	5,88
Stajyer	1	1,96
TOPLAM	51	100,00

Araştırmaya katılım gösteren mutfak çalışanlarının Aşçıbaşı/Chef ünvanında olanların sayısı 23 (%45,10), Aşçıbaşı Yardımcısı/Chef Yardımcısı (Sous Chef) ünvanında olanların sayısı 9 (%17,65), Bölüm şefi ünvanında olanların mevcudu 15 (%29,41), bölüm şefi asistanı 3 (%5,88) ve 1 (%1,96) tane stajyer ünvanlı olduğu görülmüştür.

Tablo:6 Katılımcıların Çalıştığı Mutfaktaki Personel Sayıları

Mutfakta Çalışan Kişi Sayısı	N	%
1-10 kişi arası	35	68,63
11-20 kişi arası	8	15,69
21-30 kişi arası	4	7,84
31-40 kişi arası	2	3,92
41 kişi üstü	2	3,92
TOPLAM	51	100

Katılımcıların çalıştıkları mutfak büyüklükleri incelendiğinde 1-10 kişinin çalıştığı mutfaklarda çalışan katılımcı sayısının 35 kişi (% 68,63), 11-20 kişi büyüklüğündeki mutfaklarda çalışan katılımcıların 8 kişi (% 15,69), 21-30 kişi büyüklüğündeki mutfaklarda çalışan katılımcıların 4 kişi (% 7,84), 31-40 kişi büyüklüğündeki mutfaklarda çalışan katılımcıların 2 kişi (% 3,92) olduğu ve 2 kişinin (% 3,92) 41 kişiden büyük mutfaklarda çalışanlar olduğu görülmüştür.

Tablo:7 Katılımcıların Çalıştığı Mutfaklardaki Cinsiyet Dağılımı

Cinsiyet Dağılımı	N	%
Kadın Çalışan Sayısı Fazla	16	31,37
Erkek Çalışan Sayısı Fazla	24	47,06
Cinsiyet Eşitliği Olan Mutfaklar	11	21,57
TOPLAM	51	100

Katılımcıların 16 tanesi (% 31,37) kadın çalışanların sayıca fazla olduğu mutfaklarda çalıştıkları görülürken, 24 tanesinin (% 47,06) erkek ağırlıklı mutfaklarda çalıştıkları tespit edilmiştir. Katılımcıların 11'inin (% 21,57) çalıştığı mutfaklarda ise cinsiyet dağılımı konusunda eşitlik söz konusudur.

8.2. Çalışanların Cinsiyet Ayrımcılığı Algılamaları ve Sorunlarına Yönelik Sorular

8.2.1. Aşçılık Mesleğini Seçme Nedeniniz Nedir?

Katılımcılara sorulan ilk soru “Aşçılık mesleğini seçme nedeniniz nedir?” sorusudur. 51 katılımcının, 45’ i mutfağı ve yemek yapmayı sevmesi şeklinde cevap verirken; 6’ sı aşçılığın aile mesleği olması ve mesleğin iş garantisinin olması şeklinde cevaplar vermiştir. Bazı katılımcıların görüşleri şu şekildedir:

K9: “Akrabalarımın aynı sektörde olması, mesleği seçmemdeki en büyük etkendir.”

K15: “İnsanların hayalleri ve amaçları olmalı. Benim için hayallerin başladığı yer mutfaktır.”

K23: “Hem göze hem de damağa uygun lezzetler ortaya çıkarmak bana iyi geliyor.”

K25: “Bu mesleği seçme nedenim, her sektörün içinde bulunması yani iş garantisi olmasıdır.”

8.2.2. Çalışma hayatınızla ilgili olarak ailenizden destek aldınız mı?

Katılımcıların bu soruya verdiği cevaplar ‐aile desteği aldım” ve ‐aile desteği almadım” şeklinde gruplandırılmıştır. Cevaplar incelendiğinde, katılımcıların aldığı destek maddi destek ve manevi destek şeklinde de kategorize edilebilmektedir. Buna göre; 51 katılımcının %76,47’ si ailesinden maddi/manevi destek alırken, %23,53’ ailesinden hiçbir destek alamamıştır.

Tablo:8 Katılımcıların Aile Desteği

Aile Desteği	N	%
Ailemden Destek Aldım	39	76,47
Ailemden Destek Almadım	12	23,53
Toplam	51	100,00

K9: ‐Ailemden çok destek aldım. Yoğun alışma saatlerimde esnek davrandılar ve alacağım eğitimlerde her zaman maddi destek verdiler.”

K11: ‐Ne ailemden ne de başka birinden hiğ destek almadım, aksine birçok kişi ‘Bırak ya sen ne anlarsın!’ gibi tabirler ile bezdirip yıldırma yoluna gittiler.”

8.2.3. Medyada kadın aşçıların yeterli şekilde temsil edildiğini düşünüyor musunuz?

Çalışmaya katılanlardan %85’ inden fazlası kadın aşçıların medyada yeterince temsil edilmediğini düşünürken, bu cevabı verenlerin birçoğu ‐kesinlikle hayır” şeklinde cevap vererek, cevabımı kuvvetlendirmiştir.

Tablo:9 Kadın aşçıların medyada temsili

Medyada Kadın Aşçıların Temsil Ediliyor mu?	N	%
Medyada Yeterli Temsil Ediliyor	7	13,73
Medyada Yeterli Temsil Edilmiyor	44	86,27
TOPLAM	51	100

Katılımcılardan bazılarının bu soruya verdiği cevaplar aşağıdaki gibidir:

K8: ‐İnsanlar n yargısız olursa kadın aşçıların medyadan daha çok destek göreceğine inanıyorum.”

K16: ‐Temsil edilmiyor. Hatta kadın aşçıların nleri kapatılıyor.”

K18: ‐Kesinlikle temsil edildiğini düşünmüyorum.”

8.2.4. Toplumsal cinsiyet rollerinin mutfaktaki rolünü açıklayabilir misiniz?

Bu soruya verilen cevaplar analiz edildiğinde, cevaplar 4 alt başlık altında toplanabilmektedir: Erkek egemen mutfak, kadın egemen mutfak, mutfakta kadın-erkek eşitliği ve kadına olan n yargı.

K3: ‐Her yerde olduğu gibi mutfakta da maalesef ki erkek-kadın ayrımcılığı devam ediyor. Kadınlar her nedense kendilerini gösterebilmek ve karşısındaki üstlerine iyi olduklarını anlatabilmek adına daha fazla çalışmak durumunda kalıyor.”

K5: ‐Son zamanlarda mutfaklar bayan Őflere teslim ediliyor, n yargı kırıldı artık.”

Profesyonel Mutfak Çalışanlarının Cam Tavan Sendromu Algıları ve Deneyimleri

K11: “Erkekler ağır çalışma koşullarında özgür ama kadının evi ve çocukları var. O nedenle ancak sezonluk işlerde çalışabiliyorlar, işlerinin devamlılığı yok. Başka şehirlere gidemiyorlar ve maalesef geri planda kalıyorlar.”

K15: “Aşçılık erkeklere özgü bir meslek gibi algılandığı için bazen biz kadın şeflerden erkek gibi davranmamız bekleniyor.”

K28: “Çalışma saatleri ve iş yoğunluğu yüzünden, aşçılığın kadınlar için evlenene kadar yapılacak bir meslek olduğunu düşünüyorlar.”

8.2.5. Mutfak biriminde işe alım ve kariyer planlaması sürecinde cinsiyetin bir rolü var mıdır?

Tablo:10 Kariyer planlaması sürecinde cinsiyetin rolü

İşe alım ve kariyer planlaması sürecinde cinsiyetin bir rolü var mıdır?	N	%
Evet	34	66,67
Hayır	17	33,33
TOPLAM	51	100

Araştırmaya katılanların %66,67 si işe alım ve kariyer planlaması sürecinde cinsiyetin rolü olduğunu düşünürken, %33,33' ü bu süreçte cinsiyetin rolünün olduğunu düşünmemektedir. Bu soruya verilen cevaplar;

K20: “Tabi ki var. Erkek aşçılar genelde ekibini erkek aşçılardan oluşturmakta. Kadın aşçıları bir sorun olarak gören şefler çoğunluktadır.”

K21: “Yaşadığım için evet diyorum. İşe alınırken mutfakta erkek personel önceliğimiz diye bir ifade kullanıldı.” şeklindedir.

8.2.6. İşyerinizde kadın çalışan olarak karşılaştığımız zorluklar var mıdır?

Katılımcıların verdiği cevaplar analiz edildiğinde, kadın çalışanların işyerlerinde karşılaştıkları zorluklar 3 alt başlık altında toplanabilmektedir. Bunlar: (1) Fiziksel şiddet (2) Psikolojik şiddet (3) Sözlü şiddet. Katılımcıların 9'u (%17,64) fiziksel şiddete, 19' u (%37,25) psikolojik şiddete, 3'ü ise sözlü şiddete maruz kalırken, 20 kişi (%39,21) ise işyerlerinde herhangi bir zorlukla karşılaşmadığını belirtmiştir. Katılımcıların “İşyerinizde kadın çalışan olarak karşılaştığımız zorluklar var mıdır?” sorusuna verdikleri cevaplardan birkaçı şu şekildedir:

K4: “Ben kendi iş yerimde çalıştığım için çalışma anlamında bir zorluk yaşamadım fakat yaşayan çok arkadaşım var. Gerek patronu ile gerek ustası ile birçok konuda zorluk yaşıyor. Maaşın ödenmemesinden tutunda, kadın olduğu için kötü davranılmasına kadar birçok olay yaşıyor.”

K11: “Erkekler arasında kesinlikle bir hiyerarşi var kadınlara karşı ve kadınların yapabileceğine çok inanılmıyor. Dayanıklılık söz konusu olduğunda erkekler seçiliyor. Ayrıca kadınlar doğum yaptığı ve zaman zaman ailevi sebeplerden dolayı işten izin aldığı için, iş yeri sahibi kadın çalışana yatırım yapmak istemiyor.”

K38: “Bence geçmiş yıllara göre daha bilinçlenmiş bir toplum söz konusu.”

K51: “Bence yoktur mutfağı seven her zorluğa katlanmalıdır.”

8.2.7. İşyerinizde cinsiyet kimliğinize özgü herhangi bir ayrımcılık veya taciz yaşadınız mı?

Katılımcıların verdiği cevaplara göre, 34 kişi çalıştıkları mutfaklarda herhangi bir ayrımcılık veya taciz yaşamazken, 17 kişi ise ayrımcılık veya taciz yaşadıklarını belirtmektedir. Ayrımcılık veya taciz yaşayanların birçoğu yalnızca “Evet ayrımcılık/taciz yaşadım” şeklinde cevap vermeyi tercih ettikleri için, bu soruda alt başlıklar belirlenememiştir.

Tablo:11 Ayrımcılık/Taciz

Ayrımcılık veya Taciz Yaşadınız mı?	N	%
Evet yaşadım	17	33,33
Hayır yaşamadım	34	66,67
TOPLAM	51	100

Sonuç ve Öneriler

Araştırmamız turizm sektöründe önemli bir paya sahip yiyecek içecek işletmelerinin mutfak bölümünde çalışanların cam tavan sendromu ile ilgili algılarının var olup olmadığının tespiti amacıyla gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların verdiği cevaplar değerlendirildiğinde, bu mesleği sevmeye nedenlerinin en başında mutfağı ve yemek yapmayı sevmesi olduğu görülürken, aile mesleği, maddi getiri, iş garantisi gibi zorunlu haller sebebiyle mesleğe yönelen kişi sayısı yalnızca %11’ de kalmıştır. Çalışmaya katılanların %96’ sının kadın olduğu göz önüne alınırsa, sosyal rollerinin meslek seçimlerini etkilediği sonucuna varılabilir.

Çalışmanın önemli soruları arasında olan, toplumsal cinsiyet rollerinin mutfağa etkisini temel alan 4. soruya verilen yanıtlara bakıldığında; katılımcıların %49’u mutfakların “erkek egemen” olduğunu ve %27’ si mutfaklarda kadınlara önyargılı bir tutum sergilendiğini düşünmektedir. Yalnızca %9’ u mutfakların “kadın egemen” olduğunu savunurken, mutfaklarda kadın-erkek eşitliğinin olduğunu düşünenlerin sayısı %5’ e bile ulaşamamış ve %11’lik bir kısım ise çekimser kalmıştır. Bu durumun sebebinin “Cam Tavan” etkisi olduğu görülmektedir. Daha işe alım sürecinde başlayan bu tutumun nedenlerinden birisi mutfak işlerinde kadının “güçsüz” olacağının düşünülmesi, bir diğeri de toplumsal rollerinin mesleğinin önüne geçeceğinin düşünülmesi olabilmektedir. Söz konusu sebeplerle kadınlar mutfak ekiplerine dâhil edilmemekte ve mutfak yapısı erkek egemen bir hal almaktadır. Bu soruyla bağlantılı olarak, toplumsal cinsiyet rollerinin kariyer planlamasına ve işe alıma etkisine bakılacak olursa, yüksek oranda katılımcı etkisinin var olduğunu düşünmektedir. Ayrıca işyerinde taciz yaşayanlar (%33) genellikle sözlü ve psikolojik şiddete maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Erkek egemen bir çalışma sahasında olan kadınlar, erkeklerin argo konuşmasından, kendilerini küçümser tavırlarından ve tutucu bakış açılarından şikâyet etmekte ve bu durumun motivasyonlarını düşürdüğünden söz etmektedirler.

Profesyonel Mutfak Çalışanlarının Cam Tavan Sendromu Algıları ve Deneyimleri

Araştırma sorularına verilen cevaplar toplu olarak değerlendirildiğinde, profesyonel mutfaklarda çalışan kadınlar üzerinde “Cam Tavan” etkisinin olduğu görülmektedir.

Konuya yönelik önerilerimiz;

- Cinsiyet ayrımcılığını ortadan kaldıracak yasal düzenlemeler yapılmalıdır.
- Kadınlar, toplumun kendilerine yüklemiş olduğu rollerin yanında kendi hedeflerini gerçekleştirmek için kararlı olmalıdır.
- İşverenler, işe alım sürecinde kadınlara pozitif ayrımcılık yapmalı ve sektörde kadına destek olmalıdır.
- Kadın çalışanların üst pozisyonlara gelmesi için destek verilmelidir.
- Çok sayıda kadın çalışan işini kaybetmemek adına, annelik isteğini ertelememektedir. Bu durumun yaşanmaması için, özel sektörde hamilelik/doğum izni konularında düzenlemeler yapılmalı, gerekirse işverene yaptırım uygulanmalıdır.

- Erkek çalışanlar, çalıştıkları ortamda kadınlarında olduğunu unutmamalı ve özellikle konuşmalarına dikkat etmelidir.

Sözü edilen öneriler dikkate alınıp geliştirildiği takdirde profesyonel mutfaklarda çalışan ve kariyer basamaklarının üst sıralarına yükselen kadın sayısı çoğalacak ve böylelikle “Cam Tavan” etkisi giderilebilecektir.

KAYNAKÇA

AKMAN, S., & Erbil, K. (2018). Modern Yaşamın Sanayi Devrimi İle Birlikte Mutfakta Kadına Etkileri. *ASOS Journal-The Journal of Academic Social Science*(86), 284-292.

ALDAN, A., & Öztürk, S. (2020). Kadın İşgücüne Katılımında Artışın Belirleyicileri: Kuşak Etkisinin Ayrıştırılması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 21(2), 141-156.

AŞKIN, E. Ö. (2015). Kadınların İşgücü Piyasasındaki Konumlarını Etkileyen Faktörler. *Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 10(1), 43-66.

AYDAĞ, P. (2012). Turizm sektöründe cam tavan sendromu: Adana ve Hatay illerindeki 4-5 yıldızlı konaklama işletmeleri ve IATA üyesi seyahat acentaları üzerine bir araştırma. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Hatay.

BARUTÇUGİL, İ. (2002). *İş Hayatında Kadın Yönetici*. İstanbul: Kariyer Yayınları.

BOZDOĞAN, A. C. (2020). Cam Tavan Sendromunun Örgütsel Bağlılığa Olan Etkisi Ve Bir Uygulama. *Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi*. Şanlıurfa.

- COTTER, D., Hermsen, J., Ovadia, S., & Vanneman, R. (2001). The glass ceiling effect. *Social Forces* 80(2), 666-681. *Social Forces*, 666-681.
- ÇELİK, M., & Şahingöz, A. (2018). İş Yaşamında Cinsiyet Ayrımcılığı: Kadın Aşçılar Örneği. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 370-383.
- DAĞAŞAN, G. (2017, Temmuz). Otel Mutfaklarına Gire(meye)n Kadınlar. *Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Gastronomi ve Mutfak Sanatları Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi*. Mersin.
- DEDEOĞLU, S. (2009). Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı. *Çalışma ve Toplum*(2), 41-54.
- DİKER, O., Taşpınar, O., & Soylu, Y. (2017). İstanbul/Beyoğlu-Taksim Bölgesindeki 4-5 Yıldızlı Otel Mutfak Personelinin Çelişki Duygulu Cinsiyetçilik Düzeyleri İle Kadın Çalışanlara Yönelik Tutumları İlişkisinin İncelenmesi. *Journal of Life Economics*, 4(4), 125-142.
- DREHER, G. F. (2003). Breaking the Glass Ceiling: The Effects of Sex Ratios and Work-Life Programs on Female Leadership at the Top. *Human Relations*, 56(5), 541-562. doi:10.1177/0018726703056005002
- DRUCKMAN, C. (2010). Why Are There No Great Women Chef's? *Gastronomica*, 10(1), 24-31.
- ECEVİT, Y. (2003). Toplumsal Cinsiyetle Yoksulluk İlişkisi Nasıl Kurulabilir? *Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 25(4), 83-88.
- GARRİGOS, J. A., Haddaji, M., & Segovia, P. G. (2020). Gender Discrimination in Haute Cuisine: A Systematic Literature and Media Analysis. *International Journal of Hospitality Management*(89). doi:10.1016/j.ijhm.2020.102569
- Geertzen, S. (2017). The Road to Equality- What are the factors that influence the glass ceiling in the private sector in Lima, Peru? *Master thesis in International Public Management and Policy*. Rotterdam, Hollanda: Erasmus University Rotterdam.
- GÜNDEN, Y. (2011). Konaklama İşletmelerinde Çalışan Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Cam Tavan Engelleri Ve Muğla Örneği. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi*. Muğla.
- HARRİS, D. A., & Giuffre, P. (2010). "The Price You Pay": How Female Professional Chefs Negotiate Work and Family. *Gender Issues*(27), 27-52.

Profesyonel Mutfak Çalışanlarının Cam Tavan Sendromu Algıları ve Deneyimleri

- HYMOWITZ, C., & Schellhardt, T. (1986). The Glass Ceiling: Why Women Can't Seem to Break the Invisible Barrier that Blocks them from the Top Jobs. *The Wall Street Journal*, 1573-1592.
- İNCE, Ş. (2016). Şeflerin Savaşı: Profesyonel Mutfaklarda Erkek ve Kadın Şefler. *Moment Dergisi*, 3(2), 409-435.
- İPÇİOĞLU, İ., Eğilmez, Ö., & Şen, H. (2018). Cam Tavan Sendromu: İnsan Kaynakları Yöneticileri Bağlamında Bir Araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(25), 686-709.
- JACKSON, J., & O'Callaghan, E. (2009). What do we know about Glass Ceiling Effects? A Taxonomy and Critical Review to Inform Higher Education Research. *Research Higher Education*, 50, 460-482.
- JAHANGİROV, N. (2012). Kültürel Bir Değişken Olarak Güç Mesafesi Ve Cam Tavan Engeli Arasındaki İlişkiler Üzerine Ampirik Bir Araştırma. *Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dış Ticaret Eğitimi Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- KARA, B. (2015, Aralık). Kadınların üst düzey yönetici olmalarını engelleyen "Cam Tavan Sendromu"na ilişkin eğitim yöneticilerinin görüşleri. Ankara: Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Politikası ABD, Eğitim Yönetimi ve Teftişi Programı Yüksek Lisans Tezi.
- KARAKILIÇ, N. Y. (2019). Evaluation of Glass Ceiling Syndrome in Terms of Gender Discrimination Perception. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 17(2), 214-233.
- KESKİN, E., & Kızılırmak, İ. (2020). Mutfak Departmanında Çalışan Kadınlar: Cinsiyet Ayrımcılığı Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 13(69), 1210-1218.
- KIZILDAĞ, D. (2018). Yönetimde Kadın Sorunsalı. *Yönetim Araştırması Dergisi, Çalışma Ahlakı Özel Sayısı*, 14(1-2), 48-69.
- KOZAK, M. (2017). *Bilimsel Araştırma: Tasarım, Yazım ve Yayım Teknikleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- KURNAZ, A., Kurtuluş, S. S., & Kılıç, B. (2018). Evaluation of Women Chefs in Professional Kitchens. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 6(3), 119-132.

- LOCKWOOD, N. (2004). The Glass Ceiling: Domestic and International Perspectives. *Human Resource Magazine Research Quarterly*, 1-10.
- MARTİN, G. (2009). *Glass Ceiling*. 28.03.2021 tarihinde <https://glassceiling.info/about-glass-ceiling-info/> adresinden alındı
- MİZRAHİ, R., & Aracı, H. (2010). Kadın Yöneticiler Ve Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 149-156.
- MOORE, D. (1995). Role Conflict: Not Only for Women? A Comparative Analysis of 5 Nations. *International Journal of Comparative Sociology*, 36(1), 17-35.
- PARLAKTUNA, İ. (2010). Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi. *Ege Akademik Bakış*, 10(4), 1217-1230.
- PehlİVAN, İ. (1995). *YÖNETİMDE STRES KAYNAKLARI*. ANKARA: PEGEM.
- POWELL, G., & Butterfield, A. (1994). Investigating The ‘‘Glass Ceiling’’ Phenomenon: An Empirical Study of Actual Promotions to Top Management. *The Academy of Management Journal*, 37(1), 68-86.
- SEZEN, B. (2008). Örgütlerde kadın çalışanların karşılaştıkları cam tavan engeli: orta ve büyük ölçekli otel işletmelerinde bir araştırma. *Çanakkale Onsekizmart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Çanakkale.
- ŞEN, H. (2017). Cam tavan sendromuna yol açan faktörler ve çıkış yollarının incelenmesi: insan kaynakları yöneticileri bağlamında bir araştırma. *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Bilecik.
- T.C. Başbakanlık. (2008). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008–2013*. Ankara: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü. 01.04.2021 tarihinde <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/6314/toplumsal-cinsiyet-e%C5%9Fitli%C4%9Fi-ulusal-eylem-plan%C4%B1-2008-2013.pdf> adresinden alındı
- TAŞKIN, E., & Çetin, A. (2012). Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısının Cam Tavanı Aşma Stratejilerine Etkisi: Bursa Örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*(33), 19-34.

Profesyonel Mutfak Çalışanlarının Cam Tavan Sendromu Algıları ve Deneyimleri

- TEKİNDAL, M., & Arsu, Ş. U. (2020). Nitel araştırma yöntemi olarak fenomenolojik yaklaşımın kapsamı ve sürecine yönelik bir derleme. *Ufku Ötesi Bilim Dergisi*, 153-182.
- TELLİ, B. (2020, Mayıs). Katılım Bankalarında Çalışan Kadın Personellerin Cam Tavan Algılarının Belirlenmesi. *İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Uluslararası Finans Ve Katılım Bankacılığı Anabilim Dalı Uluslararası Finans Ve Katılım Bankacılığı Bilim Dalı Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü .
- TÜMÜKLÜ, A. (2000). Eğitimbilim Araştırmalarında Etkin Olarak Kullanabilecek Nitel Bir Araştırma Tekniği: Görüşme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 543-559.
- UNDP. (2018). *Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri*. Ankara: UNDP Türkiye. 30.03.2021 tarihinde <https://www.tr.undp.org/content/turkey/tr/home/sustainable-development-goals.html> adresinden alındı
- ÜZMEZ, S. (2015). *Milliyet*. 15.04.2021 tarihinde <https://www.milliyet.com.tr/cadde/sureyya-uzmez/kadin-ascilarin-yukselisi-2050038> adresinden alındı
- YILDIRIM, A., & Şimşek, H. (2016). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- YILMAZ, İ., & Akay, E. (2020). Gastronomi Sektöründe Kadınların Durumunun Değerlendirilmesi. *International Journal of Social and Economic Sciences-IJSES*, 10(2), 81-86.