

Mutfaktaki cam tavan: Kayseri gastronomisinde kadın şeflerin kariyer serüvenleri

The glass ceiling in the kitchen: The career journeys of female chefs in Kayseri's culinary scene

Nurşen Irk¹ 

Erşan Yıldız² 

Öz

Bu araştırma, Kayseri’de faaliyet gösteren yiyecek-içecek işletmelerinde çalışan kadın şeflerin kariyer yolculuklarını, mesleki gelişim süreçlerini ve toplumsal cinsiyet temelli engelleri cam tavan metaforu çerçevesinde incelemektedir. Nitel araştırma yöntemi kapsamında, amaçlı örnekleme ile belirlenen 12 kadın şefle yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiş; veriler Braun ve Clarke’ın (2006) altı aşamalı tematik analiz yaklaşımı doğrultusunda MAXQDA 2020 kullanılarak analiz edilmiştir. Bulgular, kadınların ekonomik bağımsızlık, profesyonel kimlik oluşturma ve mesleki gelişim motivasyonlarıyla sektöre katıldığını; ancak erkek egemen yapılar, mesleki değersizleştirme, toplumsal cinsiyet temelli önyargılar ve cam tavan engelleriyle karşılaştığını ortaya koymaktadır. Kadın şeflerin liderlik süreçlerinde empati, etkili iletişim, iş birliği ve detaycılık öne çıkarken; uzun çalışma saatleri, fiziksel ve zihinsel iş yükü ile rol çatışmaları kariyer gelişimini zorlaştırmaktadır. Buna karşılık kadın şefler, eğitim, deneyim kazanma, mesleki gelişim, dijital görünürlük ve profesyonel yeterliliklerini güçlendirmeye yönelik stratejiler geliştirmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kadın Şefler, Görünmez Engeller, Cam Tavan, Yiyecek-İçecek Sektörü, Kayseri

JEL Kodları: J16, M12, J24

Abstract

This study examines the career journeys, professional development processes, and gender-based barriers faced by female chefs working in food and beverage establishments in Kayseri, within the framework of the “glass ceiling” metaphor. Using a qualitative research method, semi-structured interviews were conducted with 12 female chefs selected through purposive sampling; the data were analyzed using MAXQDA 2020 in accordance with Braun and Clarke’s (2006) six-stage thematic analysis approach. The findings reveal that women enter the sector motivated by economic independence, the formation of a professional identity, and professional development; however, they face structural barriers such as male-dominated organizational structures, professional devaluation, gender-based prejudice, and glass-ceiling barriers. While empathy, effective communication, collaboration, and attention to detail stand out in female chefs’ leadership processes, long working hours, physical and mental workloads, and role conflicts hinder their career development. They address these barriers through education, experience, professional development, digital visibility, and the strengthening of professional competencies.

Keywords: Female Chefs, Invisible Barriers, Glass Ceiling, Food and Beverage Industry, Kayseri

JEL Codes: J16, M12, J24

¹ Doktora Öğrencisi, Erciyes Üniversitesi, Kayseri, Türkiye, nursenirkk@gmail.com

ORCID: 0000-0001-9569-1593

² Doç. Dr., Erciyes Üniversitesi, Kayseri, Türkiye, eyildiz@erciyes.edu.tr

ORCID: 0000-0001-9761-3185

Sorumlu Yazar/Corresponding Author:

Nurşen Irk,

Erciyes Üniversitesi, Kayseri, Türkiye,
nursenirkk@gmail.com

Başvuru/Submitted: 26/06/2026

1. Revizyon/1st Revised: 30/07/2026

2. Revizyon/2nd Revised: 10/08/2026

Kabul/Accepted: 21/08/2026

Yayın/Online Published: 25/09/2026

Atıf/Citation: Irk, N., & Yıldız, E.,
Mutfaktaki cam tavan: Kayseri
gastronomisinde kadın şeflerin kariyer
serüvenleri, bmij (2026) 14 (3): 1661-1680
doi:
<https://doi.org/10.15295/bmij.v14i3.2831>

Extended Abstract

The glass ceiling in the kitchen: The career journeys of female chefs in Kayseri's culinary scene

Although the gastronomy sector has become one of the fields in which women's participation in the workforce has increased in recent years, gender-based inequalities continue to persist, particularly in decision-making mechanisms and senior managerial positions. In professional kitchens, female employees and chefs are often required to exert greater effort than their male counterparts to prove their competence and advance in their careers. Consequently, they encounter various invisible barriers that hinder their professional progression. These barriers are commonly conceptualized in the literature through the metaphor of the glass ceiling, referring to the invisible obstacles that restrict women's access to higher managerial positions. Examining women's career experiences in the gastronomy sector is therefore essential for understanding gender-based inequalities and developing strategies to overcome them.

The primary aim of this study is to explore the career development processes, professional experiences, and challenges encountered by female chefs working in food and beverage establishments in Kayseri, Türkiye. In addition, the study examines female chefs' leadership experiences, the influence of human resource management practices on their career development, and the strategies they employ to advance professionally. Since studies focusing on female chefs working in culturally traditional regions such as Kayseri remain limited, this research contributes to the literature by providing a deeper understanding of women's career experiences and the influence of the glass ceiling on their professional development.

A qualitative research design was adopted in this study. Data were collected through semi-structured interviews conducted with twelve female chefs employed in food and beverage establishments operating in Kayseri. Participants were selected using purposive sampling. The collected data were systematically coded and analyzed using Braun and Clarke's (2006) six-phase thematic analysis approach. MAXQDA 2020 qualitative data analysis software was utilized to organize, code, and interpret the data.

The findings reveal that female chefs' career journeys are shaped by personal motivations together with social and cultural factors. Participants reported that economic independence, establishing a professional identity, self-realization, and professional development were among the primary motivations for entering and remaining in the profession. Their entry into the gastronomy sector was frequently associated with home-based food production experiences and encouragement from family and social networks. This finding indicates that women's professional journeys in gastronomy were not always the result of a planned career choice, but could also develop through the transformation of domestic production practices into professional activities. This result is consistent with previous findings emphasizing the role of family, social environment, and home-based production experiences in women's entry into the gastronomy sector (Karakaya, 2018; Pekel, 2019; Balcı & Aslan, 2023). At the same time, the present study indicates that vocational education, certification, and digital visibility become particularly important in strengthening professional legitimacy after entering the sector.

The findings further indicate that women's career motivations are closely intertwined with family responsibilities and economic necessities. Participation in working life was not limited to income generation but was also associated with developing self-efficacy, gaining social visibility, and reconstructing professional identity. However, participants also described the need to manage work and family responsibilities simultaneously, reflecting the continuing influence of gender roles and the "double burden" experienced by women. Throughout their careers, participants encountered structural barriers, including difficulties in accessing financial resources, male-dominated organizational structures, professional devaluation, the invisibility of their labor, psychological pressure, and gender-based stereotypes. Many reported that their professional competence was repeatedly questioned and that their achievements were sometimes treated as exceptional rather than as evidence of professional competence. These findings are consistent with previous research on invisible barriers experienced by female managers (Boztepe, 2022) and discrimination affecting women's advancement in the tourism sector (Aydın Tükeltürk & Şahin Perçin, 2008).

The findings concerning the glass ceiling demonstrate that female chefs' career development is shaped not by a single barrier encountered at a particular stage but by multiple and interconnected barriers throughout their professional journeys. Questioning of professional competence, psychological pressure, social exclusion, and inequalities in promotion processes emerged at different stages of career development. In some cases, participants reported limiting their professional aspirations or remaining in the background over time. This situation can be considered in relation to the internalization of gender norms. The findings therefore indicate that the glass ceiling operates through multiple organizational, social, and psychological mechanisms rather than through a single identifiable obstacle.

Female chefs also reported that they did not respond passively to these barriers. Instead, they developed multidimensional strategies, including personal empowerment, continuous learning, professional development, gaining experience, strengthening professional competencies, increasing digital visibility, and building professional networks. Digital platforms were particularly important as tools for increasing professional visibility and creating alternative career opportunities. These findings suggest that women are not merely individuals attempting to overcome existing barriers; they also actively develop new opportunities and alternative career strategies. Nevertheless, the emphasis on individual resilience should not obscure the organizational conditions in which such resilience becomes necessary. The findings indicate that women may be required to develop individual coping strategies in contexts where organizational support mechanisms remain insufficient.

Leadership experiences were another important dimension of the findings. Participants emphasized communication, ethical approaches, empathy, guidance, collaboration, and solidarity in managing their teams. They also identified communication skills, team cohesion, creativity, aesthetic sensitivity, and process management as areas through which female chefs contribute to the gastronomy sector. These findings are consistent with Aydın Tükeltürk and Şahin Perçin's (2008) findings regarding participatory leadership characteristics among female managers in the tourism sector. However, this result should be interpreted critically. Defining female leaders primarily through communication-oriented, supportive, and caring characteristics may strengthen inclusive leadership approaches, but it may also reproduce traditional gender stereotypes. Therefore, female leadership should be considered from a broader perspective that encompasses diverse leadership approaches rather than being associated with a limited set of gendered characteristics.

Despite these contributions, participants continued to experience long working hours, physical and mental workload, professional invisibility, psychological pressure, and work-family role conflict. The findings therefore demonstrate that women may make important qualitative contributions to the sector while simultaneously experiencing multiple forms of inequality.

Increasing female employment alone is consequently insufficient; working environments that provide equitable opportunities for career development are also necessary.

Implications and suggestions

The findings suggest several practical implications for the food and beverage sector. First, human resource management policies that place gender equality at the center of recruitment, evaluation, promotion, and career development processes should be strengthened. Transparent and clearly defined criteria should be applied to promotion and advancement processes to ensure that career opportunities are not shaped by gender-based assumptions. Considering Kayseri's traditional socio-cultural context, local initiatives aimed at increasing the professional visibility of female chefs may also be developed. Cooperation among chambers of commerce and industry, gastronomy associations, local governments, and universities could support mentoring programs, entrepreneurship initiatives, professional networking activities, and opportunities for female chefs to increase their visibility in local gastronomy festivals. Improving access to vocational education and certification programs and encouraging access to financial support mechanisms for women entrepreneurs may also contribute to women's stronger participation in the sector.

Limitations and directions for future research

This study has several limitations. First, the sample consisted of twelve female chefs working in Kayseri. As qualitative research emphasizes transferability rather than statistical generalization (Lincoln & Guba, 1985), the findings should be transferred to different regional or cultural contexts with caution. The study also focuses specifically on female chefs working in Kayseri and therefore does not capture the experiences of women working in other cities, types of food and beverage establishments, or managerial levels. In addition, the possibility of social desirability bias should be acknowledged, as participants may have presented some of their experiences differently from how they were actually experienced. To reduce this risk, attention was given to creating a comfortable interview environment and participants were assured of anonymity.

Future research could comparatively examine the experiences of female chefs working in different cities, types of establishments, and managerial positions. Such studies could provide a broader understanding of the influence of regional and cultural differences on perceptions of the glass ceiling. Furthermore, mixed-methods research combining qualitative and quantitative approaches could provide a more comprehensive explanation of the individual, organizational, and cultural factors affecting women's career development in the gastronomy sector.

Giriş

Gelenekçi toplumlarda mutfak, kadınlarla özdeşleştirilen bir mekan olarak görülmüş ve kadınlar ev içi işlerden sorumlu tutulmuştur (Karakaya, 2018; K.C., 2021). Araştırmalar, kadınların ev içi mekanı bütünüyle değil; özellikle mutfağı kendi alanları olarak konumlandıklarını göstermektedir. Ancak bu sahiplenme, profesyonel alana taşındığında tersine dönmekte; ücretli mutfak emeği erkek egemenliğinde kalmaya devam etmektedir (Inness, 2001; İnce, 2016) Mutfakta hazırlanan ürünler, bu ürünlerin hazırlanma ve sunma biçimleri yaşanan kültürün de etkisiyle şekillenmektedir (Tiu Wright vd., 2001; Soydan, 2023). Ayrıca, toplumlar içerisinde bulundukları kültürün etkisiyle kadın ve erkeklere biçilen rolleri belirlemede de etkili olmaktadır. Sanayi Devrimi öncesinde genellikle ev içi işlerden sorumlu tutulan kadınlar, Sanayi Devrimi ile birlikte iş hayatına atılmaya başlamış ve çoğunlukla düşük ücretli ve yarı zamanlı işlerde istihdam edilmiştir (Gray, 1932; İrk, 2025). Bu durumun temel nedeni ise, kadınların yükselmesini engelleyen ve görünmez engel olarak da tanımlanan cam tavan metaforudur.

Cam tavan sendromu, bireylerin sahip oldukları eğitim düzeyi, mesleki deneyim, bilgi ve becerilere rağmen görünmez ve çoğunlukla gayriresmî örgütsel engeller nedeniyle üst yönetim kademelerine yükselmelerinin sınırlandırılması olarak tanımlanmaktadır (Özkan, 2020). İlk kez 1980'li yıllarda kadınların kariyer gelişiminde karşılaştıkları görünmez engelleri açıklamak amacıyla kullanılan bu kavram, zamanla farklı sektörlerde kariyer ilerlemesini sınırlandıran yapısal ve kültürel engelleri ifade eden önemli bir yönetim olgusu haline gelmiştir. Cam tavan olgusunun oluşumunda toplumsal cinsiyet kalıp yargıları, cinsiyete dayalı rol beklentileri, örgüt kültürü, ayrımcı uygulamalar, mentorluk ve kariyer gelişim fırsatlarındaki eşitsizlikler ve iş-aile yaşamı dengesine ilişkin güçlükler etkili olmaktadır. Bu engeller, kadınların karar alma mekanizmalarında yeterince temsil edilememesine, kariyer ilerlemesinin yavaşlamasına, iş doyumunu ve örgütsel bağlılığın azalmasına, motivasyon kaybına ve nitelikli iş gücünün etkin biçimde değerlendirilememesine sebep olabilmektedir. Özellikle erkek egemen çalışma yapısının hakim olduğu turizm ve yiyecek-içecek sektöründe kadın şeflerin kariyer gelişim süreçlerinin cam tavan olgusu çerçevesinde değerlendirilmesi, sektördeki yapısal engellerin ve bunların kadınların mesleki gelişimleri üzerindeki etkilerinin daha iyi anlaşılmasına katkı sağlamaktadır (Lukić Nikolić ve Labus, 2025). Kadın şefler açısından bu durum, yönetici pozisyonlarına terfilerin gecikmesi, karar alma mekanizmalarına katılımın sınırlı kalması ve yetki kullanım alanlarının daralması şeklinde ortaya çıkmaktadır. Söz konusu engeller, kadın çalışanların iş yaşamına yönelik tutumlarını olumsuz yönde etkilemekte; iş doyumunu, motivasyonu ve örgütsel bağlılık düzeylerinin azalmasına neden olabilmektedir (Karcioğlu ve Leblebici, 2014). Erkek egemen hiyerarşik yapılarda kadın şeflerin otorite kurması güçleştirilmekte; liderlik rollerinin erkeklikle özdeşleştirilmesi ise kadınların yönetici konumunda meşruiyet kazanmalarını daha da zorlaştırmaktadır. Kadın şefler hem çalışanlarla hem de üst yöneticilerle ilişkilerinde sürekli kendini kanıtlama baskısıyla karşı karşıya kalmaktadır. Duygusal tepkiler zayıflık olarak yorumlanırken, kararlı ve otoriter tutumlar olumsuz biçimde etiketlenmektedir. Bu çelişkili beklentiler, kadın liderlerin profesyonel kimliklerini sürdürmelerini zorlaştıran başlıca etkenler arasında yer almaktadır (Aydın Tükeltürk ve Şahin Perçin, 2008).

Cam tavan sendromunun bireysel ve örgütsel düzeyde çeşitli sonuçları bulunmaktadır. Bu sendrom, kadın çalışanlarda motivasyon düşüklüğü, işe duyulan sadakatin azalması gibi olumsuzluklara neden olmaktadır (Karcioğlu ve Leblebici, 2014; İmadoğlu vd., 2020). Yukarıda da ifade edildiği üzere, sektörel bağlamlarda özellikle profesyonel mutfaklarda erkeklerin baskın olduğu maskülen alanlar olması, kadınların alana profesyonelce yaklaşımlarını olumsuz yönde etkilemektedir (Purcell vd., 2010; İnce, 2016).

Bu yapısal ve kültürel engeller, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin etkili olduğu alanlardan biri olarak gastronomi alanında da kendini göstermektedir (Yılmaz ve Uzun, 2024). Dünya genelinde, hem ekonomik getirisi hem de kültürel açıdan önemli alanlardan kabul edilen gastronomi alanında, teknik beceriler, yaratıcılık ve liderlik yetenekleri bir arada kullanılmaktadır. Üretimden sunuma, mutfak yönetiminden müşteri sunumuna kadar pek çok süreç profesyonel uzmanlık ve koordinasyon becerisi gerektirmektedir. Bu nedenle ilgili alanın, yalnızca hizmet sunumu olarak görülmeğe ziyade inovasyon ve sürdürülebilir uygulamaları da bir arada tutmaya çalışan karmaşık bir yapıda olduğunu söylemek mümkündür. Hem teknik yeterlilik hem de yaratıcılık becerilerinin iç içe geçmiş olduğu gastronomi alanında, kadınların mesleki gelişimleri ve sektörel ilerlemeleri her zaman erkek meslektaşlarıyla eşit koşullarda olmamaktadır (Türkmendağ ve Karaman, 2024). Alanyazın taraması yapıldığında, kadın şeflerin mutfakta karşılaştıkları birtakım sorunların ve yapısal engellerin kariyer engellemelerini kısıtladığını ortaya koymaktadır (Aslan Savaşan ve Girgin, 2024).

Kadın şeflerin çeşitli zorluklarla karşı karşıya olduğu, buna karşın geleneksel değerlerinin de güçlü bir şekilde korunduğunun düşünüldüğü Kayseri ilinde toplumsal cinsiyet rolleri halen belirleyici bir faktördür. Kadın şeflerin iş hayatlarındaki kariyer serüvenleri ve profesyonel mutfaklardaki deneyimlerinin incelenmesi çalışmanın ana amaçlarından biridir. Bu bağlamda, bölgede kadınların iş gücüne katılımı artmakla beraber, kültürel ve toplumsal anlamda biçilen roller ve çeşitli beklentiler kadınların liderlik pozisyonlarına yükselmelerini engellemektedir. Bu çerçevede değerlendirildiğinde, hanelerinin mutfağında başlayan kariyer yolculukları profesyonel yaşama geçişlerinde cam tavan sendromu ile birleştiğinde hem psikolojik hem de fiziksel anlamda olumsuzluklara sebep olmakta ve mesleki becerilerini tam anlamıyla kullanamamalarına yol açabileceği beklenmektedir. Bu nedenle Kayseri özelinde, yiyecek-içecek sektöründe çalışan kadın şeflerin kariyer yolculuklarını, liderlik deneyimlerini ve karşılaştıkları engelleri incelemek, hem bölgesel kültürel dinamiklerin etkilerini anlamak hem de profesyonel mutfaklardaki toplumsal cinsiyet eşitsizliğini görünür kılmak açısından önem arz etmektedir.

Yiyecek-içecek sektörü, emek yoğun yapısı, esnek olmayan çalışma saatleri, yüksek fiziksel dayanıklılık gereklilikleri ve stres düzeyi bakımından hizmet sektörleri içinde özgün bir konuma sahiptir. Bu sektör yalnızca üretimin gerçekleştiği bir mekan olarak değil; kültürel değerlerin aktarıldığı, toplumsal rollerin ve güç ilişkilerinin yeniden üretildiği bir sosyal alan olarak da işlev görmektedir (Boyras, 2020). Uzun mesai saatleri, vardiya sistemli çalışma, haftasonu ve özel günlerde çalışılması gibi faktörlerin sektörde istihdam edilenlerin iş-yaşam dengelerini etkilediğini düşündürmektedir (Beckers vd., 2004; Alyakut ve Küçükökmürler, 2018). Özellikle profesyonel mutfaklarda istihdam edilen bireyler, zaman baskısı altında ve hiyerarşik yapının belirgin bir şekilde hissedildiği alanlarda çalışmaktadır. Bu şartlar altında çalışılmasının ise çalışanlar açısından zorlu bir mesleki alan oluşturmakla birlikte, toplumsal cinsiyet temelli roller nedeniyle kadın çalışanlar açısından birtakım olumsuzlukları beraberinde getirmektedir (Boztepe, 2022).

Toplumsal cinsiyet temelli roller, bireylerin çalışma alanlarına, hangi meslekleri icra edebileceklerine ve hangi pozisyonlara yükselebileceklerine görünür ya da görünmez biçimlerde sınırlandırmaktadır. Tarihin ilk dönemlerinden bu yana, kadınlar genel olarak ev içi emeğin temel taşıyıcısı olarak görülmüş, yemek hazırlama, yaşlı ve çocuk bakımı, hane düzenini sürdürme gibi sorumluluklar da kadın kimliğinin uzantısı olarak kabul edilmiştir (Pekel, 2019). Ancak, verilen bu emeklere karşın, emek biçimleri uzun yıllar boyunca görülmemiş, görünmez kılınmış veya karşılıksız bırakılmıştır. Sanayi Devrimi ile birlikte kadınların ücretsiz emek işçisi pozisyonundan çıkarak iş hayatına atılımı sağlanmış, ev içi sorumlulukların da azalması beklenirken, pratikte bu sorumlulukların büyük ölçüde devam ettiği görülmüştür (Berg, 1993; Canbaz, 2024). Bu durum da kadının sorumluluklarını artırarak, birden fazla rol üstlenmelerine sebep olmuş, özellikle emek yoğun sektörde çalışan kadınlar için fiziksel olduğu kadar mental yorgunluğu da beraberinde getirmiştir (Camkurt, 2007).

Kadınların hem geleneksel rollerinin devam ettiği hem de profesyonel emek piyasasında var olmaya çalıştıkları alanlardan biri olarak ön plana çıkan yiyecek-içecek sektöründe, ev mutfağında kadınlarla özdeşleştirilen yemek pişirme pratiklerinin profesyonel mutfaklara taşındığında toplumsal anlamını büyük ölçüde dönüştürdüğü, bunun yanı sıra statü, ücret, prestij bakımından yeniden tanımlandığı bilinmektedir (Krivkovich ve Nadeau, 2017). Profesyonel mutfaklar ise çoğunlukla erkek çalışanların ağırlıkta olduğu, hiyerarşik ve rekabetçi yapının belirgin olduğu, fiziksel güce ve uzun süreli ayakta çalışmaya dayalı maskülen alanlar olarak algılanmaktadır (Usta ve Şengül, 2023). Bu durum da, kadın çalışanların sektöre girişlerini nispeten kolaylaştırır da, yönetici ve şef pozisyonlarına yükselmelerini güçleştiren ve görünmeyen yapısal bir bariyer oluşturmaktadır (Boztepe, 2022).

Yiyecek-içecek sektöründe istihdam edilen kadın çalışanların, çoğu zaman yardımcı pozisyonlarda, arka plan görevlerinde ve destekleyici işlerde görev aldığı söylenebilir. Mutfaktaki hazırlık çalışmaları, temizlik ile ilgili işler, servis öncesi ve sonrası organizasyon gibi alanlarda kadın çalışanlar yoğun olarak istihdam edilirken, üst düzey pozisyonlarda, karar verme mekanizmaları ve liderlik pozisyonları genel olarak erkek çalışanların kontrolündedir. Bu durumda da kadın çalışanların mesleki yetkinliklerinden ziyade, toplumsal cinsiyet kalıpları üzerinden değerlendirildiği yorumunu yapmak mümkündür (Balci ve Aslan, 2023).

Alanyazın taraması yapıldığında, profesyonel mutfaklarda istihdam edilen kadın çalışanların erkek çalışanlarla eşit koşullarda çalışmadığını ifade ettiği görülmektedir (Yılmaz ve Uzun, 2024). Bu bağlamda profesyonel mutfaklarda çalışan kadınların baş etmesi gereken ve önemli olduğu düşünülen sorunlardan biri de cam tavan olgusudur (Çekiç ve Oğan, 2023). Kadınların karşılaştığı güçlükler yalnızca cam tavan sendromu ve güç mücadeleleriyle sınırlı değildir. Toplumsal cinsiyet rolleri gereği kadınlara yüklenen ev içi sorumluluklar, iş yaşamının getirdiği yükümlülüklerle eş zamanlı yürütülmek zorunda kalmakta; bu durum fiziksel ve zihinsel tükenmeye zemin hazırlamaktadır

(Bayrak, 2025). Uzun ve düzensiz çalışma saatleri, çocuk sahibi olan ya da aile içinde bakım rolü üstlenen kadınlar için ciddi bir dezavantaj oluşturmaktadır. Bu çoklu yük, kadın şeflerin kariyerlerinin belirli bir aşamasından sonra ya ilerlemelerini yavaşlatmalarına ya da sektörden tamamen çekilmelerine neden olabilmektedir.

Ayrıca, tüm bu güçlükler kadınların profesyonel mutfaklarda pasif bir konumda kaldığı anlamına gelmemektedir. Kadın şefler, karşılaştıkları engellere rağmen çeşitli bireysel ve kolektif stratejiler geliştirerek sektörde varlıklarını sürdürmektedir. Mesleki eğitimlerini güçlendirmek, uzmanlık alanı oluşturmak, dayanışma ağları kurmak ve liderlik becerilerini geliştirmek bu stratejiler arasında yer almaktadır. Ayrıca son yıllarda kadınların gastronomi alanındaki görünürlüklerinin artması, akademik çalışmaların çoğalması ve sektörel farkındalığın yükselmesi, mevcut eşitsizliklerin sorgulanmasına katkı sağlamaktadır (Bucak, 2022).

Sonuç olarak bu kavramsal çerçeve, yiyecek-içecek sektörünün yapısal özellikleri ile toplumsal cinsiyet rolleri arasındaki etkileşimi ortaya koymakta; kadınların profesyonel mutfaklardaki rollerini, deneyimlerini ve karşılaştıkları engelleri bütüncül bir bakış açısıyla ele almaktadır. Bu bağlamda, kadın şeflerin kariyer yolculukları, sadece bireysel başarı ya da başarısızlıklarla açıklanamayacak kadar çok katmanlı bir süreçte işaret etmekte; örgütsel, kültürel ve toplumsal dinamiklerin kesişiminde şekillenmektedir.

Nitel araştırma yöntemlerinden yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılarak hazırlanan çalışmanın kadın şeflerin profesyonel mutfaklarda görünürlüklerini artırmak, liderlik kapasitelerini geliştirmek ve karşılaştıkları engellerle başa çıkma stratejilerini güçlendirmek için rehberlik edecek nitelikte olacağı ve bu doğrultuda, hem akademik alanyazına özgün katkılar sunacağı hem de gastronomi sektöründe kadınların kariyer gelişimini destekleyen politika, uygulama ve eğitim programlarının geliştirilmesine ışık tutacağı düşünülmektedir.

Bu araştırma aşağıdaki temel sorulara yanıt aramaktadır:

- 1) Kadın şefler yiyecek-içecek sektöründeki kariyer süreçlerini ve karşılaştıkları mesleki engelleri nasıl deneyimlemektedir?
- 2) Kadın şefler, kariyerlerinde karşılaştıkları cam tavan engelini nasıl algılamakta ve bu engellerle başa çıkmak için hangi stratejileri geliştirmektedir?
- 3) Kadın şeflerin liderlik deneyimleri ile yiyecek-içecek sektöründe kadın istihdamına ilişkin değerlendirmeleri nelerdir?

Araştırmanın yöntemi

Araştırmanın deseni

Bu çalışmada, Kayseri ilinde yiyecek-içecek işletmelerinde faaliyet gösteren kadın şeflerin kariyer yolculuklarını, mesleki gelişim süreçlerini ve cinsiyete dayalı yükselme engellerini derinlemesine incelemek amacıyla nitel araştırma deseni benimsenmiştir. Nitel araştırma; katılımcıların öznel deneyimlerini, anlam dünyalarını ve güç ilişkilerine dair nüansları bütüncül biçimde ortaya koymaya olanak tanınması bakımından bu çalışmanın amacına uygun görülmektedir (Creswell, 2014). Veri toplama ve analiz süreçleri, katılımcı deneyimlerini merkeze alan betimleyici ve yorumlayıcı bir yaklaşım çerçevesinde yapılandırılmıştır.

Veri toplama yöntemi ve aracı

Nitel araştırma çerçevesinde yürütülen çalışma, yarı yapılandırılmış mülakat tekniği kullanılarak zengin ve bağlamsal veri elde edilmesine öncelik verilmiştir. Form, çalışmanın amaçları doğrultusunda alanyazında sıkça ele alınan başlıkları (kariyere giriş motivasyonları, karşılaşılan engeller, cam tavan deneyimleri, başa çıkma stratejileri, liderlik deneyimleri, insan kaynakları uygulamalarının etkisi vb.) kapsayacak ve katılımcıların kendi anlatılarını açmalarını sağlayacak açık uçlu sorular şeklinde hazırlanmıştır. Yarı yapılandırılmış mülakat formu çalışmanın amaçlarına yönelik veriler elde etmek amacıyla tasarlanmış olup alanında uzman kişilerce kontrol edilmiştir. Ardından da mülakat formunun işlevselliğini ve soruların anlaşılabilirliğini test etmek amacıyla 4 katılımcı üzerinde pilot uygulama yapılmıştır. 01/02/2026-15/02/2026 tarihleri arasında dört katılımcıyla pilot uygulama gerçekleştirilmiştir. Pilot görüşmeler ana araştırma veri setine dahil edilmiş ve toplam 12 katılımcı içerisinde değerlendirilmiştir. Pilot sonuçları; soru sıralamasında, takip sorularının eklenmesinde ve ifade açıklığının iyileştirilmesinde kullanılmıştır. Pilot çalışmada elde edilen geri bildirimler doğrultusunda form düzenlenmiş, anlaşılabilirlik ve akış açısından iyileştirmeler yapılmıştır. Ana sorulara

geçilmeden önce yer verilen demografik sorular, katılımcı profili ile ortaya çıkan temalar arasında ilişki kurabilmek amacıyla sorulmuştur.

Örnekleme yöntemi ve katılımcılar

Çalışmaya dahil edilen katılımcılar, araştırmanın amaç ve kapsamına uygun olarak amaçlı örnekleme (purposive sampling) yöntemi benimsenerek seçilmiştir.

Katılımcıların seçiminde ise aşağıda belirtilen kriterler gözetilmiştir;

- 18 yaş ve üzerinde olmak,
- Kadın olmak,
- Kayseri il sınırları içinde yer alan yiyecek-içecek işletmelerinde şef olarak istihdam edilmiş olmak,
- Araştırma konusu ile ilgili deneyimlerini paylaşmaya gönüllü olmak,
- Veri toplama sürecinde görüşmeye katılabilecek durumda olmak.

Araştırmaya dahil edilen 12 katılımcının sayısı, nitel araştırmalarda amaçlı örnekleme ve veri doygunluğu ilkesi doğrultusunda belirlenmiştir. Nitel araştırmalarda örneklem büyüklüğü, istatistiksel temsil gücünden ziyade araştırma sorularına ilişkin yeterli derinlikte veri elde edilmesine ve veri doygunluğuna ulaşılmasına dayanmaktadır. Bu kapsamda görüşmeler analiz süreciyle eş zamanlı olarak değerlendirilmiş, yeni görüşmelerin mevcut kod ve temalara anlamlı bir katkı sağlamadığı ve benzer bulguların tekrar ettiği gözlemlendiğinde veri toplama süreci sonlandırılmıştır.

Katılımcıların profillerini daha iyi anlayabilmek amacıyla toplanan demografik veriye göre;

Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde 3 kişinin (%25,0) ilkokul, 1 kişinin (%8,3) ortaokul, 5 kişinin (%41,7) lise ve 3 kişinin (%25,0) lisans mezunu olduğu görülmektedir. Medeni durum açısından katılımcıların 9'u (%75,0) evli, 3'ü (%25,0) bekdir. Yaş dağılımına bakıldığında katılımcıların 4'ünün (%33,3) 25-34 yaş aralığında, 2'sinin (%16,7) 35-44 yaş aralığında, 4'ünün (%33,3) 45-54 yaş aralığında ve 2'sinin (%16,7) 55-64 yaş aralığında olduğu belirlenmiştir. Mevcut kurumdaki çalışma süresi açısından 4 katılımcının (%33,3) 2-4 yıl, 5 katılımcının (%41,7) 5-7 yıl ve 3 katılımcının (%25,0) 10 yıl ve üzeri süredir kurumlarında görev yaptığı tespit edilmiştir. Gelir durumu incelendiğinde ise 2 katılımcının (%16,7) asgari ücret düzeyinde gelir elde ettiği, 4 katılımcının (%33,3) 30.001-50.000 TL ve 6 katılımcının (%50,0) 50.001-70.000 TL gelir aralığında bulunduğu görülmektedir. Bu bulgular, katılımcıların eğitim, medeni durum, yaş ve gelir dağılımlarının yukarıda belirtilen kategorilerde toplandığını göstermektedir.

Veri toplama süreci

Veri toplama sürecinde potansiyel katılımcılara çalışmanın amacı ve görüşmelerin ses kaydına alınacağı açıklanmış; görüşmeye katılım ve ses kaydı için sözlü bilgilendirilmiş gönüllü onamları alınmıştır. Öncelikle demografik soru formu uygulanmış olup ardından ana sorulara geçilmiştir. Mülakatlar, 20/02/2026-20/04/2026 tarihleri arasında katılımcıların çalışma ortamlarında gerçekleştirilmiş olup her bir mülakat 25-35 dk arasında sürmüştür. Görüşmeler, katılımcıların müsaitlik durumuna göre sürdürülmüş olup gerektiğinde ara verilmiştir. Mülakatlar ses kaydına alınmış, görüşmelerin yazıya dökümü (transkripsiyon) konuşma doğruluğunu koruyacak biçimde tam metin şeklinde yapılmıştır. Ses kayıtları, görüşme bütünlüğünü koruyacak şekilde sözcük sözcüğüne yakın olarak yazıya dökülmüştür. Her bir transkript, katılımcı kimliklerinin gizliliğini sağlamak amacıyla kodlanmış (K1, K2 vb.) ve gerçek isimleri anonimleştirilmiştir. Veri toplama ve analiz aşamalarında kişisel yorumların katılımcı anlatılarını gölgelememesi için düzenli notlar tutulmuş ve analiz kararları mümkün olduğunca kanıta dayalı biçimde belgelenmiştir.

Veri analizi

Veri analizi Braun ve Clarke'ın (2006) altı aşamalı tematik analiz yaklaşımı doğrultusunda MAXQDA 2020 paket programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Yazılıma ilişkin seçim, çalışmanın veri büyüklüğü ve araştırmacının kullanım kolaylığı göz önünde bulundurularak yapılmıştır. Öncelikle, elde edilen tüm transkriptler birkaç kez okunarak veri ile aşına olunmuştur. Ardından program üzerinde açık kodlama gerçekleştirilmiş, benzer kodlar üzerinde de ortak temalar oluşturulmuştur. Oluşturulan temalar veri seti ile karşılaştırılarak tutarlılıkları ve anlam bütünlükleri değerlendirilmiştir. Daha sonra her bir temanın, araştırma sorularına nasıl yanıt verdiği metne bağlanmıştır. Son olarak temalar, akademik yazım kurallarına uygun bir şekilde düzenlenmiş ve bulgular bölümünde sunulmuştur.

Geçerlik, güvenilirlik ve etik ilkeler

Çalışmada geçerlik ve güvenilirlik hususlarına dikkat edilmiş olup, pilot çalışmanın yapılmış olması, araştırmacının transkripsiyonunun sağlanması, transkriptlerin belirli aralıklarla kontrol edilmiş olması bu çerçevede önem arz etmektedir. Bununla birlikte, üye kontrolü (member checking) ve kodlayıcılar arası uyum (intercoder agreement) ilkelerine dikkat edilmiştir. Üye kontrolü kapsamında görüşme bulgularının özetleri katılımcılarla paylaşılmış, alınan geri bildirimler doğrultusunda bulgular gözden geçirilmiş ve gerekli görülen ifadeler açıklığa kavuşturulmuştur. Kodlayıcılar arası uyumun sağlanması amacıyla veriler, araştırmacı ve nitel araştırmalar konusunda deneyimli bağımsız bir araştırmacı tarafından ayrı ayrı kodlanmış, kodlama sonuçları karşılaştırılarak görüş birliği sağlanmış ve kodlar üzerinde uzlaşıya varılmıştır. Ayrıca, araştırma etik ilkelerine sıkı biçimde uyulmuştur. Katılımcılara çalışmanın amacı, gönüllülük ilkesi, istedikleri zaman çalışmadan çekilme hakkı ve verilerin nasıl saklanacağı hakkında ayrıntılı bilgi verilmiştir. Çalışma sürecinde kişisel ve hassas bilgilerin korunmasına özel önem verilmiş, ilgili mevzuat ve kurum içi etik kurallar gözetilmiştir. Çalışmaya ilişkin etik kurul onayı, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Etik Kurulu tarafından 30.12.2025 tarihinde, 609 başvuru numarası ile alınmıştır.

Araştırmanın sınırlılıkları

Bu çalışmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Örneklem, Kayseri ilinde çalışan 12 kadın şefle sınırlı olduğundan, nitel araştırmalarda istatistiksel genelleme yerine aktarılabirlik esas alındığından (Lincoln ve Guba, 1985), elde edilen bulguların farklı bölge veya kültürel bağlamlara aktarılmasında dikkatli olunmalıdır. Ayrıca, katılımcıların sosyal istenirlik etkisi nedeniyle bazı deneyimlerini olduğundan farklı sunma olasılığı her zaman göz önünde tutulmuş; bu riski azaltmak amacıyla görüşme ortamının rahat olmasına özen gösterilmiş ve katılımcılara anonimlik güvencesi sağlanmıştır.

Araştırmanın Bulguları

Tablo 1: Kadın Şeflerin Yiyecek-İçecek Sektörüne Yönelim Biçimleri

Tema	Alt Tema	Kod	fi	Σfi (23)	%	Σ%
Ev Temelli ve Sosyal Çevre Kaynaklı Giriş	Ev Temelli Üretim	<i>Ev Mutfağı, Hane İçi Üretim</i>	2	10	20	43,48
	Profesyonelleşme	<i>Mesleğe Geçiş, Üretim Standardı</i>	1		10	
	Sosyal Onay	<i>Beğeni Artışı, Olumlu Geri Bildirim</i>	3		30	
	Sosyal Etki	<i>Çevre Yönlendirmesi, Sosyal Teşvik</i>	4		40	
Üretimin Profesyonelleşmesi	Mesleğe Dönüşüm	<i>Profesyonel Kimlik, Gelirleştirme</i>	7	7	100	30,43
Mesleki Ve Dijital Yönelim	Mesleki Eğitim	<i>Alan Eğitimi, Sertifikasyon</i>	1	6	16,67	26,09
	Sektörel Deneyim	<i>İşyeri Pratiği, Uygulama Bilgisi</i>	2		33,33	
	Dijital Görünürlük	<i>Sosyal Medya, Çevrimiçi Tanıtım</i>	3		50	
Toplam				23		100
Tema: Birden fazla alt kategori ve kodun birleşimi ile oluşan, araştırma bulgularının kavramsal düzeyde organize edildiği üst yapıyı ifade eder. Kod: Veri setinde belirli bir olgu, durum veya anlamı temsil eden tanımlayıcı etikettir. fi: Belirli bir kodun veri setindeki toplam görülme sıklığını ifade etmektedir. Frekans hesaplamasında aynı katılımcının görüşme sürecinde aynı kodu farklı bağlamlarda birden fazla kez dile getirmesi ayrı kodlama birimi olarak değerlendirilmiş; bu nedenle toplam frekans değerleri katılımcı sayısını aşabilmektedir. Σfi: Tüm temalar ve kodlar dikkate alındığında, kodların toplam tekrar sayısını belirtir. %: Bir kodun ait olduğu tema içindeki göreceli kod sıklığını gösterir; katılımcı oranını veya kodun önem düzeyini ifade etmez. Σ%: İlgili temanın, ilgili tablo/soru kapsamında hesaplanan toplam kod tekrarları içindeki göreceli sıklığını ifade eder. Not: Bu açıklamalar, Tablo 2'den Tablo 8'e kadar kullanılan tüm tablolar için geçerlidir ve analizde kullanılan temel kavramsal çerçeveyi destekler.						

Tablo 1 incelendiğinde, kadın şeflerin yiyecek-ışecek sektörüne yönelim biçimlerinin üç ana tema etrafında şekillendiği görülmektedir. Bu temalar; Ev Temelli ve Sosyal Çevre Kaynaklı Giriş, Üretimin Profesyonelleşmesi ve Mesleki ve Dijital Yönelim olarak belirlenmiştir.

Tematik dağılım incelendiğinde, Ev Temelli ve Sosyal Çevre Kaynaklı Giriş temasının kadın şeflerin sektöre yönelim süreçlerinde belirleyici bir başlangıç zemini sunduğu anlaşılmaktadır. Bu tema, ev içi üretim pratikleri ile sosyal çevreden alınan geri bildirim ve teşviklerin kadınların mesleki yönelimlerini şekillendiren temel dinamikler olduğunu ortaya koymaktadır. Katılımcı anlatıları, yemek yapma faaliyetinin uzun süre hane içi bir sorumluluk olarak değerlendirildiğini, ancak çevreden gelen talepler ve olumlu geri bildirimler sayesinde bu faaliyetin profesyonel bir kariyer fırsatına dönüştüğünü göstermektedir. Bu durumu bir katılımcı, “*ev hayatımın doğal bir uzantısı olarak başladı... bunu sektöre giriş olarak kabul ettirmem zaman aldı*” (K1) sözleriyle ifade etmiştir. Benzer şekilde, sosyal çevrenin yönlendirici etkisi bir başka katılımcının “*ben zaten çalışıyorum, neden bunun adı iş olmasın?*” (K5) ifadesinde açıkça görülmektedir. Bununla birlikte, bu tema altında yalnızca bir katılımcı tarafından dile getirilen Profesyonelleşme kodu da dikkat çekmektedir. Frekansının düşük olmasına rağmen bu bulgu, bazı kadınların sektöre giriş sürecini bilinçli bir kariyer tercihi ve mesleki kimlik oluşturma hedefi doğrultusunda deneyimlediğini göstermesi bakımından analitik açıdan önem taşımaktadır. Bu durum, kadın şeflerin sektöre yönelimlerinin tek tip bir süreçten ziyade farklı bireysel deneyimler doğrultusunda şekillendiğine işaret etmektedir.

Üretimin Profesyonelleşmesi teması, ev temelli üretimin ekonomik bir değer kazanarak mesleki kimliğe dönüşmesini açıklayan bir süreç olarak öne çıkmaktadır. Bulgular, kadın şeflerin sektöre girişlerinin çoğunlukla ani ve planlı bir kariyer tercihinden ziyade, üretim sürekliliği, artan müşteri talepleri ve deneyim birikimi doğrultusunda gerçekleşen kademeli bir dönüşüm süreci olduğunu göstermektedir. Katılımcı anlatıları, bu aşamada üretimin yalnızca gelir elde etme aracı olarak değil, aynı zamanda profesyonel yeterlilik ve mesleki kimliğin bir göstergesi olarak yeniden anlam kazandığını ortaya koymaktadır.

Mesleki ve Dijital Yönelim teması ise kadın şeflerin sektörde görünürlüklerini artırma, mesleki sürdürülebilirlik sağlama ve profesyonel kimliklerini güçlendirme çabalarını yansıtmaktadır. Dijital görünürlüğün görece yüksek frekansta yer alması, sosyal medya ve çevrimiçi platformların kadın şeflerin kendilerini tanıtımalarında ve müşteri ağlarını genişletmelerinde önemli bir araç haline geldiğini göstermektedir. Buna karşılık, yalnızca bir katılımcı tarafından dile getirilen Mesleki Eğitim kodu, formel eğitimin sektöre girişte sınırlı bir rol oynadığını, kadın şeflerin önemli bir bölümünün mesleki yeterliliklerini daha çok uygulama deneyimi, kişisel ilgi ve zaman içerisinde edindikleri beceriler yoluyla geliştirdiklerini düşündürmektedir. Dolayısıyla düşük frekansta yer alan bu kod, kadın şeflerin kariyer yolculuklarının farklı başlangıç noktalarına sahip olduğunu göstermesi bakımından önemli bir analitik bulgu niteliğindedir.

Tablo 2: Kadınların Yiyecek-İçecek Sektöründe Kariyer Tercihini Şekillendiren Motivasyonel Etkenler

Tema	Alt Tema	Kod	fi	Σfi (41)	%	Σ%
Kendini Gerçekleştirme Arzusu	Öz-Gerçekleşim	Öz-Gerçekleşim, Kişisel Tatmin	8	8	100	19,51
Kadın Kimliğini Güçlendirme	Toplumsal Cinsiyet Kimliği	Kadın Kimliği, Psikolojik Güçlenme	3	3	100	7,32
Bireysel ve Ekonomik Bağımsızlık	Bireysel Özerklik	Öz Yeterlik	5	10	50	24,39
	Ekonomik Bağımsızlık	Mali Bağımsızlık, Gelir Güvencesi	5		50	
Aile ve Yaşam Sorumlulukları	Yaşam Sorumluluğu	Yaşam Yüğü, Ekonomik Zorunluluk	4	10	40	24,39
	Aile İçi Destek	Aile İçi Dayanışma, Hane Katkısı	2		20	
	Annelik Rolü	Rol Dengesi, Annelik Sorumluluğu	4		40	
Yaşamda Özgürlük ve Girişimcilik	Kişisel Özgürlük	Zaman Kontrolü	5	6	83,33	14,63
	Girişimcilik	Girişimcilik İsteği	1		16,67	
Emek Odaklı Beklenti	Emek Karşılığı	Marka Oluşturma	4	4	100	9,76
Toplam				41		100

Tablo 2 analiz edildiğinde, kadınların yiyecek-içecek sektöründe kariyer tercihlerini şekillendiren motivasyonel etkenlerin Kendini Gerçekleştirme Arzusu, Kadın Kimliğini Güçlendirme, Bireysel ve

Ekonomik Bağımsızlık, Aile ve Yaşam Sorumlulukları, Yaşamda Özgürlük ve Girişimcilik ile Emek Odaklı Beklenti temaları altında toplandığı görülmektedir.

Tematik dağılım bütüncül olarak değerlendirildiğinde, kadın şeflerin kariyer tercihlerinin ağırlıklı olarak ekonomik bağımsızlık, öz-gerçekleşim ve yaşam sorumluluklarıyla baş etme motivasyonları etrafında şekillendiği anlaşılmaktadır. Özellikle Bireysel ve Ekonomik Bağımsızlık teması, kadınların sektöre yönelimlerinde yalnızca gelir elde etme amacıyla değil, aynı zamanda öz yeterliklerini ortaya koyma, kendi yaşamları üzerinde söz sahibi olma ve ekonomik güvence sağlama isteğiyle hareket ettiklerini göstermektedir. Bu motivasyon, Aile ve Yaşam Sorumlulukları temasıyla birlikte değerlendirildiğinde, kadınların çalışma yaşamına katılımlarının aile içi sorumluluklar, ekonomik gereklilikler ve rol dengesiyle yakından ilişkili olduğu görülmektedir.

Buna karşılık Kendini Gerçekleştirme Arzusu ve Kadın Kimliğini Güçlendirme temaları, kadınların mesleki tercihlerini yalnızca ekonomik bir zorunluluk olarak değil, aynı zamanda bireysel gelişim, toplumsal görünürlük ve kadın kimliğini güçlendirme aracı olarak değerlendirdiklerini ortaya koymaktadır. Bu durumu bir katılımcı, “sadece evde oturan biri olmadığımı göstermek istedim” (K4) sözleriyle ifade ederken, bir diğer katılımcı “kadın olarak güçlü bir duruş sergilemek benim için çok önemliydi” (K12) ifadesiyle kariyer tercihini psikolojik güçlenme ve toplumsal görünürlük bağlamında açıklamıştır.

Yaşamda Özgürlük ve Girişimcilik teması ise kadın şeflerin mesleklerini esneklik, bağımsız karar verebilme ve kendi üretim süreçlerini yönetebilme isteğiyle ilişkilendirdiklerini göstermektedir. Tema içerisinde yalnızca bir katılımcı tarafından dile getirilen Girişimcilik kodunun frekansının düşük olması, bu motivasyonun önemsiz olduğunu değil, girişimcilik hedefinin belirli katılımcılara özgü bireysel bir kariyer vizyonu olarak öne çıktığını göstermektedir. Bu bulgu, bazı kadın şeflerin sektörü yalnızca istihdam alanı olarak değil, kendi işletmelerini kurabilecekleri ve mesleki bağımsızlıklarını güçlendirebilecekleri bir fırsat alanı olarak değerlendirdiklerini ortaya koymaktadır.

Öte yandan Emek Odaklı Beklenti teması, kadınların verdikleri emeğin karşılığını alma, mesleki başarılarını görünür kılma ve zaman içerisinde kendi markalarını oluşturma isteğini yansıtmaktadır. Bu doğrultuda bulgular, kadın şeflerin kariyer tercihlerinin yalnızca ekonomik gerekçelerle değil; öz-gerçekleşme, toplumsal görünürlük, bireysel bağımsızlık ve uzun vadeli mesleki hedeflerin birlikte şekillendirdiği çok boyutlu bir motivasyon yapısına dayandığını göstermektedir.

Tablo 3: Kadın Şeflerin Yiyecek-İçecek Sektöründeki Kariyer Süreçlerinde Deneyimledikleri Yapısal ve Mesleki Zorluklar

Tema	Alt Tema	Kod	fi	Σfi (24)	%	Σ%
Mesleki Değersizleştirme ve Küçümsenme	Mesleki Küçümseme	Mesleki Aşağılama, Değer Yitimi	6	10	60	41,67
	Mesleki İtibarsızlaşma	Algısal Dışlama	1		10	
	Emek Değersizliği	Emek Görünmezliği, Karşılıksız Emek	3		30	
Toplumsal Cinsiyet Temelli Çalışma Koşulları	Cinsiyet Temelli Yapı	Cinsiyetçi Yapı, Erkek Hakimiyeti	4	5	80	20,83
	Mesleki Algı	Mesleki Algı Sorunu, Yeterlilik Sorgusu	1		20	
İş Yükü ve Fiziksel Zorlanma	İş Yükü	İş Yoğunluğu, Zaman Baskısı	4	7	57,14	29,17
	Bedensel Zorlanma	Bedensel Yük, Fiziksel Tükenme	3		42,86	
Başarıya Yönelik Önyargılar	Başarı Önyargısı	Başarı Önyargısı, Olumsuz Beklenti	2	2	100	8,33
Toplam				24		100

Tablo 3'e göre kadın şeflerin yiyecek-ışecek sektöründeki kariyer süreçlerinde deneyimledikleri zorlukların Mesleki Değersizleştirme ve Küçümsenme, Toplumsal Cinsiyet Temelli Çalışma Koşulları, İş Yükü ve Fiziksel Zorlanma ile Başarıya Yönelik Önyargılar temaları altında toplandığı görülmektedir.

Tematik yapı bütüncül olarak değerlendirildiğinde, kadın şeflerin kariyer süreçlerinde karşılaştıkları zorlukların ağırlıklı olarak mesleki emeğin değersizleştirilmesi, erkek egemen sektörel yapı ve yoğun iş

yükü etrafında şekillendiği anlaşılmaktadır. Özellikle Mesleki Değersizleştirme ve Küçümseme teması altında yer alan mesleki küçümseme ve emek görünmezliği kodları, kadınların ortaya koydukları emeğin profesyonel bir faaliyet olarak yeterince kabul görmediğini ortaya koymaktadır. Bu durumu bir katılımcı, “işin ciddiye alınmamasıydı... iş kadın olunca ‘ev işi’ muamelesi yapılıyor” (K6) sözleriyle ifade etmiştir. Bununla birlikte, yalnızca bir katılımcı tarafından dile getirilen Mesleki İtibarsızlaşma (Algısal Dışlama) kodu da dikkat çekmektedir. Frekansı düşük olmasına rağmen bu bulgu, bazı kadın şeflerin yalnızca emeklerinin değil, mesleki kimliklerinin de görünmez kılındığını ve profesyonel yeterliliklerinin baştan sorgulandığını göstermesi bakımından önemli bir analitik değer taşımaktadır. Bu durum, kadınların sektörde karşılaştıkları engellerin yalnızca fiziksel çalışma koşullarıyla sınırlı olmadığını, aynı zamanda sembolik ve algısal boyutlar içerdiğini ortaya koymaktadır.

Toplumsal Cinsiyet Temelli Çalışma Koşulları teması, kadınların yeterliliklerinin sorgulanması ve erkek egemen çalışma ortamlarında kendilerini sürekli kanıtlama zorunluluğu hissetmeleri üzerinden şekillenmektedir. Tema içerisinde düşük frekansta yer alan Mesleki Algı kodu, bazı katılımcıların mesleki yeterliliklerinin cinsiyet temelinde değerlendirilmesi nedeniyle kabul görme konusunda güçlük yaşadıklarını göstermektedir. Her ne kadar bu deneyim sınırlı sayıda katılımcı tarafından dile getirilmiş olsa da, kadınların mesleki kimliklerine yönelik önyargıların varlığını ortaya koyması bakımından dikkate değer bir bulgudur.

İş Yüğü ve Fiziksel Zorlanma teması ise uzun çalışma saatleri, zaman baskısı ve bedensel yorgunluğun kadın şeflerin kariyer süreçlerini zorlaştıran önemli unsurlar arasında yer aldığını göstermektedir. Özellikle iş yoğunluğunun ev içi sorumluluklarla kesişmesi, kadınların çoklu rol yükünü daha belirgin hale getirmektedir. Nitekim bir katılımcı, “sabah erken başlıyorsun... ama eve gelince iş bitmiyor” (K7) sözleriyle iş yaşamı ile aile yaşamı arasındaki yük dengesizliğini vurgulamaktadır.

Başarıya Yönelik Önyargılar teması ise kadın şeflerin elde ettikleri başarıların bireysel yeterlilikten ziyade istisnai durumlar olarak değerlendirilebildiğini göstermektedir. Bu önyargılar, kadınların mesleki başarılarını sürekli kanıtlama baskısı hissetmelerine neden olmakta ve kariyer gelişim süreçlerini olumsuz etkileyebilmektedir. Genel olarak değerlendirildiğinde bulgular, düşük frekanslı kodların da kadın şeflerin kariyer deneyimlerinin farklı boyutlarını ortaya koyarak mesleki ve toplumsal engellerin çok katmanlı yapısını anlamaya önemli katkılar sağladığını göstermektedir.

Tablo 4: Yiyecek-İçecek Sektöründe Kadın Şeflerin Deneyimledikleri Cinsiyet Temelli Cam Tavan Engelleri

Tema	Alt Tema	Kod	fi	Σfi (30)	%	Σ%
Toplumsal Cinsiyet Temelli Ayrımcılık	Cinsiyet Ayrımı	<i>Mesleki Cinsiyetleme, Rol Ayrımı</i>	10	10	100	33,33
Mesleki Yeterlilik ve Güven Sorunları	Yeterlilik Sorgusu	<i>Yetkinlik Sorgusu, Algısal Yetersizlik</i>	3	10	30	33,33
	Başarı Güvensizliği	<i>Başarı Güvensizliği, Önyargılı Değerlendirme</i>	6		60	
	Kurumsal Güvensizlik	<i>Kurumsal Güvensizlik, Yönetimsel Şüphe</i>	1		10	
Psikososyal Dışlanma Deneyimleri	Psikolojik Baskı	<i>Psikolojik Baskı, Duygusal İncinme</i>	3	6	50	20
	Sosyal Dışlanma	<i>Sosyal İzolasyon, Kurumsal Dışlama</i>	3		50	
Kariyer İlerlemesinin Engellenmesi	Kariyer Engeli	<i>Terfi Engeli, Kariyer Tıkanması</i>	4	4	100	13,33
Toplam				30		100

Tablo 4 bulguları, yiyecek-içecek sektöründe kadın şeflerin kariyer ilerleme süreçlerinin Toplumsal Cinsiyet Temelli Ayrımcılık, Mesleki Yeterlilik ve Güven Sorunları, Psikososyal Dışlanma Deneyimleri ve Kariyer İlerlemesinin Engellenmesi temaları etrafında şekillendiğini göstermektedir.

Tematik yapı bütüncül olarak değerlendirildiğinde, kadın şeflerin cam tavan deneyimlerinin temelinde toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcı uygulamalar ile mesleki yeterliliklerine yönelik önyargıların yer aldığı görülmektedir. Özellikle Toplumsal Cinsiyet Temelli Ayrımcılık teması altında yer alan mesleki cinsiyetleme ve rol ayrımı kodları, kadınların belirli görev ve pozisyonlarla sınırlandırıldığını ve üst düzey sorumluluklar için yeterince uygun görülmediklerini ortaya koymaktadır. Bu durum, kadın

şeflerin kariyer gelişim süreçlerinin yalnızca bireysel performanslarına değil, toplumsal cinsiyet kalıp yargılarına bağlı olarak şekillendiğini göstermektedir.

Mesleki Yeterlilik ve Güven Sorunları teması ise kadın şeflerin bilgi, beceri ve liderlik yeterliliklerinin sıklıkla sorgulandığını ortaya koymaktadır. Özellikle başarı güvensizliği ve yetkinlik sorgusu kodları, kadınların mesleki başarılarının erkek meslektaşlarına kıyasla daha fazla kanıtlanması gereken bir durum olarak değerlendirildiğini göstermektedir. Bu durumu bir katılımcı, “*erkek bir usta aynı hayali kursa herkes desteklerdi, ben hayal kurunca gerçekçi olmamakla suçlandım*” (K5) sözleriyle ifade etmiştir. Bununla birlikte, yalnızca bir katılımcı tarafından dile getirilen Kurumsal Güvensizlik kodu da dikkat çekmektedir. Frekansının düşük olmasına rağmen bu bulgu, bazı kadın şeflerin yönetim tarafından kritik görevler, yetki devri ve karar alma süreçlerinde yeterince güvenilir görülmediklerini ortaya koyması bakımından önemlidir. Bu durum, cam tavan engelinin yalnızca bireyler arası önyargılardan değil, örgütsel uygulama ve yönetim anlayışından da beslendiğine işaret etmektedir.

Psikososyal Dışlanma Deneyimleri teması, kadın şeflerin psikolojik baskı ve sosyal dışlanma nedeniyle çalışma ortamında aidiyet duygularının zayıflayabildiğini göstermektedir. Bir katılımcının “*kadınların yapabileceği işler belliydi, sınırlar çizilmişti*” (K11) ifadesi, toplumsal cinsiyet temelli sınırların zamanla normalleştirildiğini ve kadınların kariyer beklentilerini sınırlandıran görünmez engeller oluşturduğunu ortaya koymaktadır.

Kariyer İlerlemesinin Engellenmesi teması ise terfi olanaklarının ve kariyer gelişim fırsatlarının cinsiyet temelli biçimde sınırlandırıldığını göstermektedir. Bulgular birlikte değerlendirildiğinde, kadın şeflerin deneyimlediği cam tavanın yalnızca terfi süreçlerinde ortaya çıkan bir engel olmadığı; toplumsal cinsiyet kalıp yargıları, mesleki yeterliliğe ilişkin önyargılar, kurumsal güven eksikliği ve psikososyal dışlanma gibi birbirini besleyen çok boyutlu bir yapı olduğu anlaşılmaktadır. Bu kapsamda, düşük frekansta yer alan kodlar da kadın şeflerin farklı cam tavan deneyimlerini görünür kılması bakımından önemli analitik katkılar sunmaktadır.

Tablo 5: Yiyecek-İçecek Sektöründe Kadın Şeflerin Deneyimledikleri Cinsiyet Temelli Cam Tavan Engellerle Başa Çıkmak İçin Uyguladığı Stratejiler

Tema	Alt Tema	Kod	fi	Σfi (34)	%	Σ%
Kişisel Güçlenme ve Öz Yönetim	Öz-Yeterlik	Öz Yeterlik, Psikolojik Dayanıklılık	6	10	60	29,41
	Kendini Görünür Kılma	Kendini Görünür Kılma	2		20	
	Öz-Disiplin	Öz Disiplin, İş Organizasyonu	2		20	
Sürekli Mesleki Gelişim	Mesleki Gelişim	Mesleki Gelişim, Bilgi Artırımı	4	9	44,44	26,47
	Kişisel Gelişim	Kişisel İlerleme, Yetkinlik Artırımı	5		55,56	
Stratejik ve Profesyonel Tutum	Kariyer Planlama	Kariyer Planlama, Hedef Yönelimi	3	8	37,5	23,53
	Sosyal Sermaye	Sosyal Sermaye, Mesleki Ağ	3		37,5	
	Mesleki Tutum	Mesleki Tutum, Kurumsal Uyum	2		25	
Görünürlük ve Hizmet Odaklılık	Dijital Görünürlük	Dijital Tanıtım, Çevrimiçi Etkileşim	3	7	42,86	20,59
	Hizmet Odağı	Hizmet Kalitesi, Müşteri Odaklılık	4		57,14	
Toplam				34		100

Tablo 5, yiyecek-içecek sektöründe kadın şeflerin cinsiyet temelli cam tavan engelleri karşısında pasif bir uyum sergilemek yerine, çok boyutlu ve özne merkezli başa çıkma stratejileri geliştirdiklerini göstermektedir. Bu stratejiler Kişisel Güçlenme ve Öz Yönetim, Sürekli Mesleki Gelişim, Stratejik ve Profesyonel Tutum ile Görünürlük ve Hizmet Odaklılık temaları altında toplanmaktadır.

Tematik yapı incelendiğinde, Kişisel Güçlenme ve Öz Yönetim temasının kadın şeflerin karşılaştıkları engellerle mücadelede en belirgin strateji olduğu görülmektedir. Öz-yeterlik ve psikolojik dayanıklılık, kadınların mesleki varlıklarını sürdürebilmelerinde temel bir güç kaynağı olarak öne çıkmaktadır. Bununla birlikte, görece düşük frekansta yer alan Kendini Görünür Kılma ve Öz-Disiplin kodları da dikkat çekmektedir. Bu bulgular, her ne kadar sınırlı sayıda katılımcı tarafından dile getirilmiş olsa da bazı kadın şeflerin başarılarını görünür hale getirmeyi, mesleki kimliklerini açık biçimde ifade etmeyi ve disiplinli çalışma anlayışını cam tavan engellerini aşmada bireysel stratejiler olarak benimsediklerini göstermektedir. Bir katılımcının “*artık kendimi küçültmüyorum... bu benim mesleğim demeyi öğrendim*” (K3)

ifadesi, görünür olmanın yalnızca mesleki değil, aynı zamanda psikolojik güçlenme açısından da önemli bir strateji olduğunu ortaya koymaktadır.

Sürekli Mesleki Gelişim teması ise kadın şeflerin bilgi ve becerilerini artırarak mesleki yeterliliklerini güçlendirmeye çalıştıklarını göstermektedir. Mesleki gelişim ve kişisel gelişim kodlarının birlikte değerlendirilmesi, kadınların eğitim, deneyim ve sürekli öğrenme yoluyla önyargıları aşmayı hedeflediklerini ortaya koymaktadır. Sertifikasyon programlarına katılım, yarışmalarda yer alma ve yeni beceriler edinme bu sürecin somut göstergeleri olarak öne çıkmaktadır. Nitekim bir katılımcı, “sertifikalar aldım, yarışmalara katıldım ve kendimi sürekli geliştirdim” (K2) sözleriyle bu yaklaşımı ifade etmektedir.

Stratejik ve Profesyonel Tutum teması, kariyer planlaması ve mesleki ağların geliştirilmesinin kadın şeflerin sektörde kalıcılıklarını destekleyen önemli unsurlar olduğunu göstermektedir. Tema içerisinde daha düşük frekansta yer alan Mesleki Tutum kodu ise kadınların kurumsal işleyişe uyum sağlama, profesyonel iletişim kurma ve meslek etiğini benimseme çabalarının bazı katılımcılar açısından önemli bir başa çıkma mekanizması olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum, cam tavan engelleriyle mücadelede yalnızca bireysel çabanın değil, profesyonel davranış biçimlerinin de belirleyici olabileceğini göstermektedir.

Görünürlük ve Hizmet Odaklılık teması ise kadın şeflerin dijital platformları etkin kullanarak görünürlüklerini artırdıklarını ve hizmet kalitesini ön planda tutarak mesleki başarılarını sürdürülebilir hale getirmeye çalıştıklarını ortaya koymaktadır. Bulgular genel olarak değerlendirildiğinde, kadın şeflerin geliştirdikleri stratejilerin yalnızca kariyerlerini sürdürmeye yönelik değil; aynı zamanda mesleki kimliklerini güçlendirmeye, görünürlüklerini artırmaya ve toplumsal cinsiyet temelli önyargıları aşmaya yönelik çok boyutlu bir mücadele sürecini yansıttığı görülmektedir. Ayrıca düşük frekansta yer alan kodlar da kadın şeflerin bireysel deneyimlerini ve farklı başa çıkma biçimlerini ortaya koyarak analitik açıdan önemli katkılar sunmaktadır.

Tablo 6: Kadın Şeflerin Liderlik Süreçlerinde Ekip Yönetimine İlişkin Deneyimleri

Tema	Alt Tema	Kod	fi	Σfi (14)	%	Σ%
İnsani ve Etik Liderlik Yaklaşımı	Duygusal Düzenleme	<i>Sakin Olma, Duygusal Denge</i>	3	6	50	42,86
	Etik Tutum	<i>Saygılı Olma, Etik İletişim</i>	3		50	
İlişki Temelli ve Destekleyici Liderlik	Ekip İlişkileri	<i>Çalışanlarıyla Arkadaş Olma</i>	3	6	50	42,86
	Motivasyonel Destek	<i>Çalışanlarını Cesaretlendirme, Psikolojik Destek</i>	3		50	
Geliştirici ve Yönlendirici Liderlik	Mesleki Rehberlik	<i>Mesleki Bilgi Aktarımı, Bilgi Paylaşımı</i>	2	2	100	14,29
Toplam				14		100

Tablo 6’da yer alan bulgular, kadın şeflerin ekip yönetimine ilişkin liderlik deneyimlerinin İnsani ve Etik Liderlik Yaklaşımı, İlişki Temelli ve Destekleyici Liderlik ile Geliştirici ve Yönlendirici Liderlik olmak üzere üç temel tema etrafında şekillendiğini ortaya koymaktadır.

Tematik yapı incelendiğinde, kadın şeflerin liderlik anlayışlarının öncelikle insani ilişkiler, etik iletişim ve ekip üyeleriyle kurulan güven temelli etkileşimler üzerine inşa edildiği görülmektedir. İnsani ve Etik Liderlik Yaklaşımı kapsamında yer alan duygusal denge ve etik iletişim kodları, kadın şeflerin ekip yönetiminde otoriter bir yaklaşımdan ziyade empati, saygı ve karşılıklı anlayışı ön planda tuttuklarını göstermektedir. Benzer şekilde, İlişki Temelli ve Destekleyici Liderlik teması altında çalışanlarla güçlü iletişim kurulması ve motivasyonel desteğin sağlanması, ekip içi bağlılığı ve iş birliğini güçlendiren temel unsurlar olarak öne çıkmaktadır. Nitekim bir katılımcının “biz birbirimizin rakibi değiliz” (K7) ifadesi, rekabet yerine dayanışmayı esas alan liderlik anlayışını yansıtmaktadır.

Buna karşılık, daha düşük frekansta yer alan Geliştirici ve Yönlendirici Liderlik teması kapsamındaki Mesleki Rehberlik kodu da dikkat çekmektedir. Her ne kadar sınırlı sayıda katılımcı tarafından dile getirilmiş olsa da bu bulgu, bazı kadın şeflerin liderliği yalnızca işlerin yürütülmesi olarak değil, ekip üyelerinin bilgi, beceri ve mesleki gelişimlerini destekleyen öğretici bir süreç olarak değerlendirdiklerini göstermektedir. Bir katılımcının “bağırmadan da iş yapılabildiğini gösterdim” (K8)

ifadesi, otoritenin baskı ve hiyerarşi yerine rehberlik, bilgi paylaşımı ve etkili iletişim yoluyla da kurulabileceğini ortaya koymaktadır.

Genel olarak değerlendirildiğinde bulgular, kadın şeflerin liderlik anlayışının ekip içi güven, etik iletişim, karşılıklı destek ve mesleki gelişimi merkeze alan katılımcı bir yönetim yaklaşımını yansıttığını göstermektedir. Ayrıca düşük frekansta yer alan mesleki rehberlik kodu da kadın liderlerin bilgi paylaşımına dayalı liderlik anlayışını görünür kılması bakımından önemli bir analitik katkı sunmaktadır.

Tablo 7: Katılımcıların Kadın Şeflere Atfettiği Katkılar

Tema	Alt Tema	Kod	fi	Σfi (25)	%	Σ%
İletişim ve Ekip Uyum	İletişim Becerisi	İletişim Becerisi, Etkileşim Gücü	7	10	70	40
	Ekip Uyum	Ekip Uyum, İşbirliği	3		30	
İş Disiplini ve Süreç Hassasiyeti	İş Disiplini	Düzen Hassasiyeti	6	10	60	40
	Süreç Hassasiyeti	Süreç Duyarlılığı, Ayrıntı Odaklılık	1		10	
	Duygusal Dayanıklılık	Duygusal Dayanıklılık, Süreç Sabrı	3		30	
Yaratıcı ve Estetik Yaklaşım	Yaratıcılık	Yaratıcılık, Yenilikçilik	1	5	20	20
	Estetik Duyarlılık	Estetik Duyarlılık, Görsel Farkındalık	2		40	
	Algısal Fark	Algısal Fark, Duyusal Katkı	2		40	
Toplam				25		100

Tablo 7’de yer alan veriler, “Katılımcıların Kadın Şeflere Atfettiği Katkılar nelerdir?” sorusuna verilen yanıtlar doğrultusunda, kadın şeflerin sektörel istihdamına ilişkin algılanan avantajların öncelikle güçlü iletişim becerileri, ekip uyumu, iş disiplini ve estetik duyarlılık üzerinden tanımlandığı görülmektedir.

Tematik yapı bütüncül olarak değerlendirildiğinde, kadın şeflerin sektöre sağladıkları katkıların öncelikle güçlü iletişim becerileri, ekip çalışmasına uyum ve disiplinli çalışma anlayışı üzerinden tanımlandığı görülmektedir. İletişim ve Ekip Uyum teması, kadınların çalışma ortamında etkili iletişim kurmaları, ekip üyeleri arasında iş birliğini desteklemeleri ve uyumlu bir çalışma ortamı oluşturmaları bakımından önemli bir avantaj olarak öne çıkmaktadır.

İş Disiplini ve Süreç Hassasiyeti teması ise kadın şeflerin düzenli çalışma alışkanlıkları, sorumluluk bilinci ve üretim süreçlerine gösterdikleri özenle ilişkilendirilmektedir. Tema içerisinde yalnızca bir katılımcı tarafından dile getirilen Süreç Hassasiyeti kodu, frekansının düşük olmasına rağmen üretim sürecindeki ayrıntılara gösterilen dikkat, kalite standartlarının korunması ve iş akışının titizlikle yürütülmesi açısından önemli bir analitik bulgu sunmaktadır. Bu durum, bazı kadın şeflerin sektöre katkısının yalnızca sonuç odaklı değil, aynı zamanda süreç yönetimi ve kalite anlayışı bakımından da değerlendirildiğini göstermektedir.

Yaratıcı ve Estetik Yaklaşım teması, kadın şeflerin ürün geliştirme, sunum ve gastronomik deneyim oluşturma süreçlerinde yaratıcılık ve estetik bakış açısıyla sektöre katkı sağladıklarını ortaya koymaktadır. Her ne kadar Yaratıcılık kodu yalnızca bir katılımcı tarafından dile getirilmiş olsa da bu bulgu, kadın şeflerin yenilikçi uygulamalar geliştirme ve özgün ürünler ortaya koyma potansiyelini göstermesi bakımından önem taşımaktadır. Estetik duyarlılık ve algısal fark kodlarıyla birlikte değerlendirildiğinde, kadınların yalnızca teknik üretim süreçlerine değil, aynı zamanda ürünlerin görsel ve duyusal niteliğinin geliştirilmesine de katkı sundukları anlaşılmaktadır.

Bu durumu bir katılımcı, “kadınların elinin lezzeti, sabrı ve estetik anlayışı bu sektörde büyük avantaj” (K4) sözleriyle ifade ederken; bir diğer katılımcı “sunum, tat ve detayları bir araya getirebiliyoruz, müşteriyi bağ kurma konusunda da avantajlıyız” (K9) ifadesiyle kadın emeğinin sektörel katkısını vurgulamaktadır. Genel olarak değerlendirildiğinde bulgular, kadın şeflerin yiyecek-içecek sektöründeki varlığının yalnızca niceliksel bir istihdam artışı sağlamadığını; iletişim, süreç yönetimi, yaratıcılık ve estetik değer üretimi gibi çok boyutlu katkılar sunduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca düşük frekansta yer alan kodlar da kadın şeflerin sektöre kazandırdığı özgün nitelikleri görünür kılması bakımından analitik açıdan önemli bulgular olarak değerlendirilmektedir.

Tablo 8: Katılımcılara Göre Kadın Şeflerin Yiyecek-İçecek Sektöründeki İstihdamına İlişkin Algılanan Dezavantajlar

Tema	Alt Tema	Kod	fi	Σfi (22)	%	Σ%
Mesleki Görünmezlik ve Kabul Sorunları	Emek Görünmezliği	<i>Emek Görünmezliği, Tanınmama</i>	8	10	80	45,45
	Mesleki Değersizlik	<i>Mesleki Değersizlik, Takdir Eksikliği</i>	1		10	
	Mesleki İtibar Sorunu	<i>Mesleki İtibar Sorunu, Algısal Küçümseme</i>	1		10	
Psikolojik ve Duygusal Zorlanma	Toplumsal Önyargı	<i>Toplumsal Önyargı, Psikolojik Baskı</i>	2	3	66,67	13,64
	Duygusal Tükenmişlik	<i>Duygusal Tükenme, Ruhsal Zorlanma</i>	1		33,33	
Fiziksel Yük ve Rol Çatışması	Bedensel Yük	<i>Bedensel Zorlanma, Fiziksel Tükenme</i>	7	9	77,78	40,91
	Çalışma Süresi	<i>Çalışma Süresi, Zaman Baskısı</i>	1		11,11	
	Rol Çatışması	<i>Rol Çatışması, İş-Aile Dengesi</i>	1		11,11	
Toplam				22		100

Tablo 8’de sunulan veriler, “Kadınların yiyecek-içecek sektöründe çalışmasının dezavantajları nelerdir?” sorusuna verilen yanıtlar doğrultusunda, kadın şeflerin sektördeki istihdamına ilişkin algılanan dezavantajların Mesleki Görünmezlik ve Kabul Sorunları, Psikolojik ve Duygusal Zorlanma ile Fiziksel Yük ve Rol Çatışması temaları etrafında toplandığını göstermektedir.

Tematik yapı bütüncül olarak değerlendirildiğinde, katılımcı anlatılarında en sık kodlanan dezavantajın mesleki emeğin yeterince görünür olmaması olduğu görülmektedir. Mesleki Görünmezlik ve Kabul Sorunları teması kapsamında yer alan Emek Görünmezliği kodu, kadınların üretim süreçlerindeki katkılarının çoğu zaman geri planda kaldığını göstermektedir. Nitekim bir katılımcı bu durumu “kadın emeğinin hala yeterince değer görmemesi önemli bir sorun” (K1) sözleriyle ifade etmiştir. Bununla birlikte, yalnızca birer katılımcı tarafından dile getirilen Mesleki Değersizlik ve Mesleki İtibar Sorunu kodları da analitik açıdan önem taşımaktadır. Bu bulgular, bazı kadın şeflerin yalnızca emeklerinin görünmez kılınmadığını, aynı zamanda mesleki kimliklerinin ve uzmanlıklarının yeterince saygın görülmediğini ortaya koymaktadır. Dolayısıyla düşük frekanslı bu kodlar, kadınların mesleki kabul süreçlerinde yaşadıkları sembolik dışlanmayı görünür kılmaları bakımından dikkat çekicidir.

Psikolojik ve Duygusal Zorlanma teması, toplumsal önyargılar ve sürekli kendini kanıtlama baskısının kadın şefler üzerinde duygusal yük oluşturduğunu göstermektedir. Bir katılımcının “sürekli kendini ispat etmek zorunda kalmak” (K8) ifadesi, mesleki yaşamda hissedilen psikolojik baskıyı açıkça ortaya koymaktadır. Tema içerisinde düşük frekansta yer alan Duygusal Tükenmişlik kodu ise bazı katılımcılar için bu baskının zamanla ruhsal yorgunluğa dönüştüğünü göstermesi bakımından önemli bir bulgu niteliğindedir.

Fiziksel Yük ve Rol Çatışması teması ise uzun çalışma saatleri, bedensel zorlanma ve aile yaşamına ilişkin sorumlulukların kadın şefler üzerinde çok yönlü bir yük oluşturduğunu ortaya koymaktadır. Bedensel yük kodu temanın baskın unsurunu oluştururken, yalnızca birer katılımcı tarafından dile getirilen Çalışma Süresi ve Rol Çatışması kodları da dikkat çekmektedir. Bu bulgular, bazı kadın şeflerin özellikle uzun ve düzensiz çalışma saatleri nedeniyle iş ve aile yaşamı arasında denge kurmakta zorlandıklarını göstermektedir. Frekanslarının düşük olması, bu deneyimlerin önemsiz olduğu anlamına gelmemekte; aksine kadın şeflerin bireysel yaşam koşullarına bağlı olarak farklı biçimlerde deneyimlenen dezavantajları ortaya koymaktadır.

Genel olarak değerlendirildiğinde bulgular, kadın şeflerin yiyecek-içecek sektöründe karşılaştıkları dezavantajların yalnızca çalışma koşullarından kaynaklanmadığını; mesleki görünmezlik, toplumsal cinsiyet temelli önyargılar, psikolojik baskılar ve iş-aile yaşamı arasındaki rol çatışmalarının birbirini besleyen çok katmanlı bir yapı oluşturduğunu göstermektedir. Ayrıca düşük frekansta yer alan kodlar da kadın şeflerin farklı deneyimlerini görünür kılarak bulguların analitik derinliğini artırmaktadır.

Sonuç ve tartışma

Bu araştırmada, Kayseri ilinde faaliyet gösteren kadın şeflerin yiyecek-içecek sektöründeki kariyer deneyimleri cam tavan sendromu bağlamında incelenmiş; kadınların sektöre yönelim süreçleri, kariyer motivasyonları, karşılaştıkları yapısal engeller, bu engellerle başa çıkma stratejileri ve liderlik deneyimleri bütüncül bir bakış açısıyla değerlendirilmiştir. Araştırma bulguları, kadın şeflerin kariyer süreçlerinin yalnızca bireysel tercihlerin değil, aynı zamanda toplumsal cinsiyet rolleri, örgütsel yapılar ve kültürel dinamiklerin etkisiyle şekillendiğini göstermektedir.

Araştırmanın önemli olduğu düşünülen bulgularından biri, kadın şeflerin sektöre girişlerinin çoğunlukla ev temelli üretim deneyimleri ve sosyal çevrenin teşvik edici etkisiyle gerçekleştiğini ortaya koymasındır. Bu durum, kadınların gastronomi alanındaki mesleki yolculuklarının planlı bir kariyer tercihindense ziyade, ev içi üretim pratiklerinin zaman içerisinde profesyonel bir faaliyete dönüşmesiyle şekillendiğini göstermektedir. Elde edilen bu bulgu, kadınların gastronomi sektörüne girişinde aile, sosyal çevre ve ev içi üretim deneyimlerinin belirleyici olduğunu ortaya koyan Karakaya (2018), Pekel (2019) ile Balcı ve Aslan'ın (2023) bulgularıyla örtüşmektedir. Bununla birlikte bu araştırma, mesleki eğitim, sertifikasyon ve dijital görünürlüğün kadınların sektöre girişinden çok, mesleki meşruiyetlerini güçlendirme sürecinde önem kazandığını göstermesi bakımından mevcut alanyazına katkı sunmaktadır. Bu sonuç, kadınların öncelikle meslek içinde kabul görmeye ve profesyonel kimliklerini kanıtlamaya ihtiyaç duyduklarını ortaya koymaktadır.

Kadın şeflerin kariyer tercihlerinin arkasındaki temel motivasyonların ekonomik bağımsızlık, öz-gerçekleşim ve bireysel güçlenme olduğu belirlenmiştir. Bulgular, kadınların çalışma yaşamına katılımının yalnızca gelir elde etme amacı taşımadığını; aynı zamanda öz-yeterliliklerini geliştirme, toplumsal görünürlük kazanma ve kendi kimliklerini yeniden inşa etme isteğiyle ilişkilendirildiğini göstermektedir. Bu sonuçlar, Bayrak (2024) ile Balcı ve Aslan'ın (2023) kadınların ekonomik bağımsızlık ve kişisel gelişim motivasyonlarını ön plana çıkaran bulgularını desteklemektedir. Bununla birlikte araştırmada aile sorumluluklarının ve ekonomik zorunlulukların kariyer motivasyonlarıyla iç içe geçtiğinin belirlenmesi, kadınların çalışma yaşamında halen "çifte yük" olarak tanımlanan iş ve aile sorumluluklarını birlikte yürütmek zorunda kaldıklarını göstermektedir. Bu durum, toplumsal cinsiyet rollerinin kadınların kariyer tercihlerini doğrudan etkilemeye devam ettiğini ortaya koymaktadır.

Araştırmanın önemli bulgularından biri de, kadın şeflerin kariyer süreçlerinde karşılaştıkları güçlüklerin büyük ölçüde toplumsal cinsiyet temelli yapısal engellerden kaynaklanmasıdır. Mesleki emeğin görünmez kılınması, kadınların yeterliliklerinin sürekli sorgulanması, erkek egemen çalışma kültürü ve başarılarının istisnai olarak değerlendirilmesi, katılımcılar tarafından sıklıkla dile getirilen sorunlar arasında yer almaktadır. Bu bulgular, Boztepe'nin (2022) kadın yöneticilerin görünmez engellerle karşılaştığını ortaya koyan çalışmasıyla önemli ölçüde benzerlik göstermektedir. Aynı zamanda Aydın Tükeltürk ve Şahin Perçin'in (2008) turizm sektöründe kadın yöneticilerin örgütsel yükselme süreçlerinde karşılaştıkları ayrımcılık bulgularını da desteklemektedir. Araştırmada öne çıkan emek görünmezliği ve mesleki değersizleştirme olguları, kadınların yalnızca fiziksel emeklerinin değil, mesleki bilgi ve uzmanlıklarının da yeterince tanınmadığını göstermektedir.

Cam tavan sendromuna ilişkin bulgular, kadın şeflerin kariyer gelişimlerinin yalnızca belirli bir aşamada karşılaşılan tek bir engelle değil, birbirini izleyen çok katmanlı engellerle şekillendiğini ortaya koymaktadır. Kadınların mesleki yeterliliklerinin sorgulanması, psikolojik baskılar, sosyal dışlanma ve terfi süreçlerinde yaşanan eşitsizlikler, kariyer yolculuğunun farklı aşamalarında karşılaşılan bu çok katmanlı engelleri görünür hale getirmektedir. Ayrıca bazı katılımcıların mesleki hedeflerini zamanla sınırlandırmaları veya kendilerini geri planda tutmaları, toplumsal cinsiyet normlarının birey tarafından içselleştirilmesiyle açıklanabilecek bir durum olarak değerlendirilebilir.

Araştırma, kadın şeflerin bu engeller karşısında pasif bir tutum sergilemediklerini; aksine kişisel güçlenme, sürekli öğrenme, mesleki gelişim, dijital görünürlük ve profesyonel ağ oluşturma gibi çok boyutlu stratejiler geliştirdiklerini göstermektedir. Bu durum, kadınların kariyerlerini yalnızca bireysel çabalarıyla sürdürebildikleri anlamına gelmemekte; aksine örgütsel destek mekanizmalarının yetersiz olduğu ortamlarda bireysel direnç geliştirmek zorunda kaldıklarını göstermektedir. Özellikle dijital platformların görünürlük sağlamada önemli bir araç olarak kullanılması, kadınların alternatif kariyer stratejileri geliştirdiğini ortaya koymaktadır. Bu yönüyle çalışma, kadınların yalnızca engelleri aşmaya çalışan bireyler olmadığını, aynı zamanda yeni fırsatlar üreten aktif aktörler olduklarını göstermesi bakımından alanyazına katkı sunmaktadır.

Kadın şeflerin liderlik deneyimleri de araştırmanın dikkat çekici bulguları arasında yer almaktadır. Katılımcılar ekip yönetiminde iletişim, etik yaklaşım, empati, rehberlik ve dayanışmayı ön plana çıkaran bir liderlik anlayışı benimsediklerini ifade etmişlerdir. Bu bulgular, Aydın Tükeltürk ve Şahin

Perçin'in (2008) turizm sektöründe kadın yöneticilerin katılımcı liderlik özellikleri sergilediğini ortaya koyan çalışmasını desteklemektedir. Bununla birlikte bu sonucun eleştirel biçimde değerlendirilmesi gerekmektedir. Çünkü kadın liderlerin iletişim odaklı, destekleyici ve bakım veren özelliklerle tanımlanması, bir yandan kapsayıcı liderlik anlayışını güçlendirirken diğer yandan kadınlara ilişkin geleneksel toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının yeniden üretilmesine de zemin hazırlayabilmektedir. Bu nedenle kadın liderliğinin yalnızca belirli liderlik özellikleri üzerinden tanımlanması yerine, farklı liderlik yaklaşımlarını kapsayan daha geniş bir perspektifle değerlendirilmesi önem taşımaktadır.

Araştırmanın son bulguları, kadın şeflerin sektöre iletişim becerisi, ekip uyumu, yaratıcılık, estetik duyarlılık ve süreç yönetimi açısından önemli katkılar sunduğunu; buna karşın mesleki görünmezlik, psikolojik baskı, fiziksel yorgunluk ve iş-aile rol çatışması gibi sorunlarla mücadele ettiklerini ortaya koymuştur. Bu durum, kadınların sektöre önemli niteliksel katkılar sağlamalarına rağmen aynı zamanda çok yönlü eşitsizliklerle karşı karşıya kaldıklarını göstermektedir. Dolayısıyla kadın istihdamının artırılması tek başına yeterli olmayıp, kadınların kariyer gelişimlerini destekleyen eşitlikçi çalışma ortamlarının oluşturulması da büyük önem taşımaktadır.

Araştırma sonuçları doğrultusunda uygulamaya yönelik bazı öneriler geliştirilebilir. Öncelikle yiyecek-içecek sektöründe toplumsal cinsiyet eşitliğini merkeze alan insan kaynakları politikalarının yaygınlaştırılması ve terfi süreçlerinde şeffaf değerlendirme ölçütlerinin uygulanması gerekmektedir. Kayseri'nin geleneksel sosyo-kültürel yapısı dikkate alındığında, kadın şeflerin mesleki görünürlüğü artırmaya yönelik yerel uygulamaların geliştirilmesi önem taşımaktadır. Bu kapsamda Kayseri'de faaliyet gösteren ticaret ve sanayi kuruluşları, gastronomi dernekleri, yerel yönetimler ve üniversiteler arasında iş birliği sağlanarak kadın şeflere yönelik mentorluk programları, girişimcilik destekleri, yerel gastronomi festivallerinde görünürlüğü artıracak uygulamalar ve mesleki ağ oluşturma faaliyetleri planlanabilir. Ayrıca mesleki eğitim ve sertifikasyon programlarına erişimin kolaylaştırılması ile kadın girişimcilerin finansal destek mekanizmalarına ulaşmasının teşvik edilmesi, kadınların sektörde daha güçlü biçimde varlık göstermelerine katkı sağlayacaktır.

Bu araştırma yalnızca Kayseri ilinde faaliyet gösteren kadın şeflerin deneyimlerini yansıtmaması bakımından belirli sınırlılıklara sahiptir. Gelecek araştırmalarda farklı şehirlerde, farklı işletme türlerinde ve farklı yönetim kademelerinde çalışan kadın şeflerin deneyimlerinin karşılaştırmalı olarak incelenmesi, bölgesel ve kültürel farklılıkların cam tavan algısı üzerindeki etkisinin daha kapsamlı biçimde değerlendirilmesine katkı sağlayacaktır. Bunun yanında nitel ve nicel yöntemlerin birlikte kullanıldığı karma yöntem araştırmalarının gerçekleştirilmesi, kadın şeflerin kariyer süreçlerini etkileyen bireysel, örgütsel ve kültürel faktörlerin daha bütüncül biçimde açıklanmasına olanak sağlayacaktır.

Hakem Değerlendirmesi / Peer-review:

Dış bağımsız

Externally peer-reviewed

Çıkar Çatışması / Conflict of interests:

Yazarlar herhangi bir çıkar çatışması bildirmemiştir.

The authors have no conflict of interest to declare.

Finansal Destek / Grant Support:

Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadıklarını beyan etmişlerdir.

The authors declared that this study has received no financial support.

Etik Beyan / Ethical Statement:

Bu çalışma için etik kurul onayı, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Etik Kurulu tarafından 30/12/2025 tarihli 609 başvuru numarası ile alınmıştır.

Ethical approval for the study was granted by the Erciyes University Social Sciences Ethics Committee on December 30, 2025 (Application No. 609).

Yazar Katkıları / Author Contributions:

Fikir/Kavram/Tasarım - *Idea/Concept/Design*: E.Y. Veri Toplama ve/veya İşleme - *Data Collection and/or Processing*: N.I. Analiz ve/veya Yorum - *Analysis and/or Interpretation*: E.Y., N.I. Kaynak Taraması - *Literature Review*: N.I., Makalenin Yazımı - *Writing the Article*: N.I., Eleştirel İnceleme - *Critical Review*: E.Y., Onay - *Approval*: E.Y., N.I.

Veri Erişilebilirliği Beyanı / Data Availability Statement:

Bu araştırmada üretilen görüşme verileri, katılımcı gizliliğinin korunması ve etik/onam koşulları nedeniyle kamuya açık olarak paylaşılmamaktadır. Anonimleştirilmiş veriler, etik izin ve katılımcı onamının elverdiği ölçüde, makul talep üzerine sorumlu yazardan temin edilebilir.

The interview data generated and analyzed during this study are not publicly available due to the requirements of participant confidentiality, ethical approval, and informed consent. Anonymized data may be made available by the corresponding author upon reasonable request, provided that such disclosure is consistent with the conditions of the relevant ethical approval and the informed consent obtained from the participants.

Üretken Yapay Zeka Kullanımı Beyanı / Statement on Generative AI Use:

Yazarlar bu çalışmanın hazırlanmasında dil kontrolü ve metin düzenleme süreçleri dışında üretken yapay zeka teknolojilerinin veri üretimi veya analiz amacıyla kullanılmadığını beyan ederler.

The authors declare that generative artificial intelligence (AI) technologies were not used for the generation of research data, data analysis, interpretation of findings, or the production of scientific content in this study. The use of generative AI was limited solely to language checking and editorial refinement of the manuscript. The authors take full responsibility for the accuracy, integrity, and originality of the final manuscript.

Kaynakça / References

- Alyakut, Ö., & Küçükkömürler, S. (2018). Gastronomi eğitimi alan üniversite öğrencilerinin mesleklerine yönelik metafor algılarının değerlendirilmesi. *OPUS International Journal of Society Researches*, 9(16), 823–852. <https://doi.org/10.26466/opus.452139>
- Aslan Savaşan, B., & Girgin, G. K. (2024). Profesyonel mutfaklarda cinsiyet ayrımcılığı: Kadın şeflerin karşılaştığı zorluklar üzerine bibliyometrik bir analiz. *Uluslararası Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 202–212. <https://doi.org/10.30625/ijctr.1599870>
- Aydın Tükel Türk, 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), 113–128.
- Balcı, E., & Aslan, E. B. (2023). Turizmde çalışan kadın sorunları: Antalya'da 5 yıldızlı otellerin yiyecek-içecek departmanlarında çalışan kadınlar. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 10(3), 1674–1698. <https://doi.org/10.21325/jotags.2022.1062>
- Bayrak, D. (2025). *Gastronomi alanında çalışan kadın aşçıların karşılaştığı cam tavan sorununun çalışma motivasyonuna etkisi* (Yüksek lisans tezi). Ordu Üniversitesi. <https://earsiv.odu.edu.tr/xmlui/handle/11489/5628>
- Beckers, D. G. J., van der Linden, D., Smulders, P. G. W., Kompier, M. A. J., van Veldhoven, M. J. P. M., & van Yperen, N. W. (2004). Working overtime hours: Relations with fatigue, work motivation, and the quality of work. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46(12), 1282–1289. <https://doi.org/10.1097/01.jom.0000147210.95602.50>
- Berg, M. (1993). What difference did women's work make to the Industrial Revolution? *History Workshop Journal*, 35(1), 22–44.
- Boyraz, M. (2020). Turizm işletmeciliği bölümü öğrencilerinin staj deneyimlerinin incelenmesi üzerine bir araştırma. *TURAR Turizm ve Araştırma Dergisi*, 9(2), 97–120.
- Boztepe, E. (2022). Profesyonel mutfak çalışanlarının cam tavan sendromu algıları ve deneyimleri üzerine bir araştırma. *Karadeniz Uluslararası Bilimsel Dergi*, (55), 12–32. <https://doi.org/10.17498/kdeniz.1136406>

- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Bucak, T. (2022). Kız öğrencilerin cam tavan algısı: Gastronomi ve mutfak sanatları bölümü öğrencileri üzerine bir çalışma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(3), 1293-1308. <https://doi.org/10.16953/deusosbil.1111007>
- Camkurt, M. Z. (2007). İşyeri çalışma sistemi ve işyeri fiziksel faktörlerinin iş kazaları üzerindeki etkisi. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 21(1), 80-106.
- Canbaz, S. (2024). Engelleri aşmak: İş dünyasında kadınların tarihsel yolculuğu. *Sosyal Bilimler ve Sağlık Bülteni*, (10), 3-12. <https://doi.org/10.5281/zenodo.11393443>
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Çekiç, İ., & Oğan, Y. (2023). Kadın aşçıların cam tavan sendromuna yönelik metaforik algıları üzerine bir değerlendirme. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 1177-1194. <https://doi.org/10.48146/odusobiad.1148190>
- Gray, G. (1932). Changes in the household resulting from the Industrial Revolution. *Social Forces*, 11(2), 242-248. <https://doi.org/10.2307/2569781>
- Imadoğlu, T., Kurşuncu, R. S., & Çavuş, M. F. (2020). The effect of glass ceiling syndrome on women's career barriers in management and job motivation. *Holistica Journal of Business and Public Administration*, 11(2), 85-99. <https://doi.org/10.2478/hjbpa-2020-0021>
- Inness, S. A. (2001). *Dinner roles: American women and culinary culture*. University of Iowa Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctt20q219b>
- İrk, N. (2025). *Turizm sektöründe kadın istihdamı ve sorunları: Kayseri ili örneği* (Yüksek lisans tezi). Erciyes Üniversitesi. Erciyes Üniversitesi Akademik Veri Yönetim Sistemi (AVESİS). <https://avesis.erciyes.edu.tr/yonetilen-tez/2b6b9b43-3906-47b3-ac4c-03167b03952f/turizm-sektorunde-kadin-istihdami-ve-sorunlari-kayseri-ili-orneği>
- İnce, Ş. (2016). Şeflerin savaşı: Profesyonel mutfaklarda erkek ve kadın şefler. *Moment Dergi*, 3(2), 409-435. <https://doi.org/10.17572/moment.410092>
- K. C., R. (2021). Role of women in decision making in household chores. *Voice of Teacher*, 6(1), 125-132. <https://doi.org/10.3126/vot.v6i1.44074>
- Karakaya, H. (2018). Görünmez emek ve ev kadınları. *Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(1), 73-94.
- Karcıoğlu, F., & Leblebici, Y. (2014). Kadın yöneticilerde kariyer engelleri: Cam tavan sendromu üzerine bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(4), 1-20.
- Krivkovich, A., & Nadeau, M.-C. (2017). *Women in the food industry*. McKinsey & Company.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Sage Publications.
- Lukić Nikolić, J., & Labus, P. (2025). An empirical study of the glass ceiling's impact on gender equality and career opportunities in the food and beverage sector. *Stanovništvo*, 63(1), 51-72. <https://doi.org/10.59954/stnv.634>
- Özkan, E. (2020). Cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık: Cam tavan ve kraliçe arı sendromu. *Sosyolojik Düşün*, 5(2), 127-138. <https://doi.org/10.37991/sosdus.826813>
- Pekel, E. (2019). Toplumsal cinsiyet rolleri ve kadının çalışma hayatındaki konumu. *Balkan and Near Eastern Journal of Social Sciences*, 5(1), 30-39.
- Purcell, D., MacArthur, K. R., & Samblanet, S. (2010). Gender and the glass ceiling at work. *Sociology Compass*, 4(9), 705-717. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9020.2010.00304.x>
- Soydan, B. (2023). *Türk yemek kültüründe meydana gelen değişimler üzerine sosyolojik bir araştırma (İstanbul örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi. Tez No: 825460.
- Tiu Wright, L., Nancarrow, C., & Kwok, P. M. H. (2001). Food taste preferences and cultural influences on consumption. *British Food Journal*, 103(5), 348-357. <https://doi.org/10.1108/00070700110396321>

- Türkmendağ, T., & Karaman, N. (2024). Gender inequality in the culinary profession in tourism from the perspective of university students with working experiences in culinary. *Frontiers in Sociology*, 9, Article 1323096. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2024.1323096>
- Usta, S., & Şengül, S. (2023). Yiyecek içecek sektöründe işgücü sürdürülebilirliği: Mevcut durum, nedenler ve sonuçlar. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (66), 37–45. <https://doi.org/10.18070/erciyesiibd.1270412>
- Yılmaz, A., & Uzun, F. N. (2024). Gastronomi sektöründe kadınların çalışma hayatındaki durumu ve kadın çalışanlara yönelik mobbing. İçinde A. Ünal, E. Çilesiz, & O. Çelen (Ed.), *Turizm ve destinasyon araştırmaları IX* (ss. 75–88). Paradigma Akademi Yayınları.