

## Dönüşen Mutfaklar, Değişmeyen Önyargılar: 21. Yüzyılda Kadın Şeflerin Toplumsal Konumu

Mehmet Özdamar<sup>1</sup>

### Özet

“Dönüşen Mutfaklar, Değişmeyen Önyargılar: 21. Yüzyılda Kadın Şeflerin Toplumsal Konumu” başlıklı bu çalışma, gastronomi dünyasındaki cinsiyet eşitsizliğinin tarihsel kökenlerini ve güncel yansımalarını incelemektedir. Paradoksal biçimde, ev mutfaklarında kadınların “doğal alanı” olarak görülen yemek pişirme eylemi, profesyonel alana taşındığında erkeklerin egemenliğine geçmiştir. 21. yüzyılda kadın şeflerin görünürlüğü artsa da, maskülen çalışma kültürü, uzun çalışma saatleri, hamilelik sürecindeki zorluklar ve sermaye erişimindeki eşitsizlikler gibi yapısal engeller varlığını sürdürmektedir. “Kadın yemeği” ve “erkek yemeği” ayrımı, liderlik tarzlarının farklı değerlendirilmesi ve fiziksel güç konusundaki temelsiz önyargılar, kadın şeflerin otoritelerini sarsmaktadır. Buna karşın kadın şefler, kendini sürekli ispatlama, farklı liderlik tarzları geliştirme, kadın dayanışması ağları kurma ve sosyal medyayı etkin kullanma gibi stratejilerle bu engelleri aşmaya çalışmaktadır. Araştırma bulguları, sektördeki cinsiyet eşitsizliğinin bireysel tercihlerden ziyade tarihsel süreçte şekillenen yapısal eşitsizliklerin ve toplumsal önyargıların sonucu olduğunu göstermektedir. Gastronomi sektöründe cinsiyet eşitliğinin sağlanması için eğitim kurumlarından işletmelere, medya organizasyonlarından meslek örgütlerine kadar tüm paydaşların ortak çaba göstermesi gerekmektedir. Bu çok boyutlu yaklaşım, gastronomi dünyasının daha kapsayıcı, yenilikçi ve sürdürülebilir bir geleceğe ilerlemesine katkıda bulunacaktır.

### 1. GİRİŞ

Mutfak ve yemek pişirme, insanlık tarihi boyunca kültürel kimliğin, toplumsal ilişkilerin ve cinsiyet rollerinin şekillendiği temel alanlardan biri olmuştur. Ancak tarihsel süreç içerisinde ilginç bir paradoks ortaya çıkmıştır:

1 Öğretim Görevlisi, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Kadirli MYO, Otel Lokanta ve İkram Hizmetleri Bölümü, mehmetozdamar@osmaniye.edu.tr, ORCID ID: 0000-0001-6110-3765

Ev mutfaklarında kadınların “*doğal alan*” olarak görülen yemek pişirme eylemi, profesyonel bir meslek haline geldiğinde sistematik olarak erkeklerin egemenliğine geçmiştir. 21. yüzyılda gastronomi dünyasında yaşanan dönüşümlere rağmen, bu tarihsel paradoksun izleri hala belirgin biçimde görülmektedir. Profesyonel mutfaklarda kadın şeflerin sayısı artmakta ve görünürlükleri yükselmekte olsa da sektördeki cinsiyet eşitsizliği yapısal ve kültürel boyutlarıyla varlığını sürdürmektedir. Bu çalışma, günümüzde kadın şeflerin toplumsal konumunu, tarihsel arka planı, karşılaştıkları engelleri ve geliştirdikleri başarı stratejilerini kapsayan bütüncül bir perspektifle ele almayı amaçlamaktadır.

Gastronomi sektöründe cinsiyet temelli ayrımcılık, yalnızca bireysel deneyimler düzeyinde değil, kurumsal yapılarda ve toplumsal algılarda da derin köklere sahiptir. Profesyonel mutfaklardaki maskülen çalışma kültürü, uzun ve düzensiz çalışma saatleri, hamilelik ve annelik sürecindeki zorluklar, sermaye erişimindeki eşitsizlikler gibi yapısal engeller, kadın şeflerin kariyer gelişimlerini önemli ölçüde kısıtlamaktadır. Bununla birlikte “kadın yemeği” ve “erkek yemeği” ayrımı, liderlik tarzlarının farklı değerlendirilmesi, fiziksel güç ve dayanıklılık konusundaki temelsiz önyargılar ve müşteri algısındaki cinsiyet temelli yaklaşımlar gibi toplumsal önyargılar da kadın şeflerin mesleki otoritelerini sarsmaktadır.

Bu çalışma, mutfak dünyasındaki cinsiyet hiyerarşisinin tarihsel kökenlerini inceleyerek, geleneksel toplumdan günümüze uzanan süreçte kadın ve mutfak ilişkisinin nasıl dönüştüğünü analiz etmektedir. Profesyonel aşçılığın erkek egemen yapısının oluşumu, endüstriyel devrim ve restorancılığın gelişimiyle birlikte erkek şef imgesinin nasıl inşa edildiği ve meşrulaştırıldığı tarihsel bir perspektifle ele alınmaktadır. 21. yüzyılın başında kadın şeflerin karşılaştıkları zorluklar, cam tavan sendromu ve sektördeki görünmezlik sorunları detaylı biçimde irdelenmekte, buna karşın başarılı kadın şeflerin meslekte tutunma stratejileri ve medya temsilindeki değişim de incelenmektedir.

Çalışmanın temel argümanı, gastronomi dünyasında kadın şeflerin karşılaştığı engellerin, bireysel tercihlerden ziyade tarihsel süreç içerisinde şekillenen yapısal eşitsizliklerin ve toplumsal önyargıların sonucu olduğudur. Bu bağlamda, kadın şeflerin kendini ispatlamak zorunda hissetme, farklı liderlik tarzları geliştirme, kadın dayanışması ve mentor ilişkileri kurma, sosyal medya ve kişisel marka oluşturma gibi stratejiler geliştirerek bu engelleri aşma çabaları, sadece bireysel başarı hikayeleri değil, aynı zamanda sektördeki cinsiyet eşitsizliğine karşı kolektif bir mücadelenin parçası olarak değerlendirilmektedir.

Sonuç olarak bu çalışma, dönüşen mutfaklar ve değişmeyen önyargılar arasındaki gerilimli ilişkiyi analiz ederek, gastronomi sektöründe cinsiyet eşitliğinin sağlanması için eğitim kurumlarından işletmelere, medya organizasyonlarından meslek örgütlerine kadar tüm paydaşların ortak çaba göstermesi gerektiğini vurgulamaktadır. Bu çok boyutlu yaklaşım, sadece kadın şeflerin karşılaştığı engellerin aşılmasını sağlamakla kalmayacak, aynı zamanda gastronomi dünyasının daha kapsayıcı, yenilikçi ve sürdürülebilir bir geleceğe doğru ilerlemesine de katkıda bulunacaktır.

## 2. TARİHSEL ARKA PLAN: MUTFAKTA CİNSİYET HİYERARŞİSİ

İnsanlık tarihi boyunca mutfak, toplumsal cinsiyet rollerinin en belirgin şekilde tezahür ettiği mekânlardan biri olmuştur. Paradoksal bir biçimde, kadınların “*doğal alan*” olarak tanımlanan ev mutfağı ile erkek egemenliğindeki profesyonel mutfak arasında derin bir uçurum oluşmuştur. Bu tarihsel çelişki, avcı-toplayıcı toplumlardan günümüz yıldız şeflerine uzanan süreçte, kadınların ev içi beslenme sorumluluğundan profesyonel mutfak alanında sistematik olarak dışlanmalarına ve erkek şef imgesinin kültürel olarak yüceltilmesine tanıklık etmiştir. Geleneksel toplumlarda kadının mutfakla özdeşleştirilmesi, profesyonel aşçılığın erkek egemen bir mesleğe dönüşümü ve endüstriyel devrimle şekillenen gastronomi dünyasındaki cinsiyet temelli ayrışmalar, günümüz mutfak kültüründeki eşitsizliklerin yapısal temellerini oluşturmaktadır.

### 2.1. Geleneksel Toplumda Kadın ve Mutfak İlişkisi

Tarih boyunca kadın ve mutfak arasındaki ilişki, toplumsal cinsiyet rollerinin en belirgin ve köklü örneklerinden birini teşkil etmektedir. Bu ilişki, kadının özel alan olarak tanımlanan ev içindeki konumunu ve sorumluluklarını belirlemede merkezi bir işlev görmüş, aynı zamanda toplumsal hiyerarşinin temel yapı taşlarından birini oluşturmuştur (Beauvoir, 1949). Geleneksel toplumlarda yemek hazırlama pratiği, kadının temel sorumlulukları arasında konumlandırılmış ve bu durum hem toplumsal bir norm hem de ekonomik bir zorunluluk olarak kabul görmüştür. Söz konusu algının epistemolojik temeli, kadın bedeninin ve zihinsel yapısının yemek hazırlama faaliyetine “*doğal olarak*” uygun olduğu varsayımına dayanmaktadır.

Antropolojik araştırmalar, kadınların beslenme sorumluluğunun avcı-toplayıcı toplum yapılarına kadar uzandığını ve bu süreçte toplumsal iş bölümünün temellerinin atıldığını ortaya koymaktadır (Harris, 1979). Bu dönemde kadınlar, bitki toplayıcılığı ve temel besin hazırlama tekniklerini geliştirerek toplumsal yaşamın sürdürülebilirliğinde kritik bir işlev

üstlenmişlerdir. Ancak bu sorumluluk, tarihsel süreç içerisinde kadınların kamusal alandan tedricen uzaklaşmasına ve özel alana sınırlandırılmasına yol açmış, böylece toplumsal cinsiyet temelli iş bölümünün prototipleri oluşmuştur. Kadınların besin hazırlama konusundaki uzmanlığı, bir yandan toplumsal yaşamın devamlılığı için vazgeçilmez kabul edilirken, diğer yandan bu faaliyetin toplumsal statü hiyerarşisinde düşük değerlendirilmesine neden olmuştur.

Antik Yunan ve Roma medeniyetlerinde kadın ve mutfak ilişkisi, kölelik sistemiyle karmaşık bir biçimde iç içe geçmiştir. Aristokratik hanelerde yemek hazırlama işi genellikle kadın kölelere tahsis edilmiş, bu durum mutfak işlerinin düşük statülü faaliyetler olarak algılanmasını pekiştirmiştir (Dalby, 2003). Özgür kadınlar ise, ev idaresi çerçevesinde yemek planlaması ve denetleme işlevlerini üstlenmiş, ancak fiili yemek hazırlama pratiğinden uzak tutulmuşlardır. Bu erken dönem ayrımı, müteakip yüzyıllarda profesyonel mutfak kültürünün gelişiminde önemli izler bırakmıştır.

Ortaçağ Avrupa'sında kadınların mutfak içindeki konumu, feodal yapının bir bileşeni olarak şekillenmiş ve daha karmaşık bir nitelik kazanmıştır. Kadınlar, ev içi üretimin önemli bir unsuru olan yemek hazırlama işini yürütürken, bu faaliyet ekonomik değer taşımakla birlikte toplumsal statü hiyerarşisinde düşük görülmüştür (Goody, 1982). Bu dönemde mutfak işleri, kadının doğal yetkinlik alanı olarak tanımlanmış ve bu algı, dini kurumlar ve geleneksel yapılar tarafından desteklenerek toplumsal normlara dönüşmüştür.

Orta sınıf ailelerinin ortaya çıkmasıyla birlikte, kadının mutfaktaki rolü daha da kurumsallaşmıştır. 15. ve 16. yüzyıllarda Avrupa'da burjuva ailelerinin yükselişi, "*ideal ev hanımı*" kavramını yaratmış ve bu ideal, kadının mutfak performansı ile ölçülmeye başlanmıştır (Mennell, 1985). Kadınların yemek hazırlama becerileri, evlilik kurumunda merkezi bir değer haline gelmiş, "*iyi bir eş olmanın*" temel göstergelerinden biri olarak kabul edilmiştir. Bu durum, kadınları mutfakla özdeşleştiren kültürel kodların toplumsal yapıda daha da derinleşmesine yol açmıştır.

## 2.2. Profesyonel Aşçılığın Erkek Egemen Yapısının Oluşumu

Profesyonel aşçılığın tarihsel gelişimi, toplumsal cinsiyet rollerinin paradoksal bir dönüşümünü temsil etmektedir. Yüzyıllar boyunca kadınların "*doğal alanı*" olarak tanımlanan mutfak, profesyonel bir meslek statüsüne evrildiğinde sistematik biçimde erkek egemenliğine geçiş göstermiştir. 17. ve 18. yüzyıllarda Avrupa'da saray mutfakları ve aristokrat hanelerde çalışan aşçılar, mesleki kimliklerini inşa etmeye başlamış ve bu süreçte

aşçılık, erkeklerin tekelinde bir zanaat olarak kurumsallaşmıştır (Ferguson, 2004). Bu cinsiyet temelli dönüşümün ardında çeşitli sosyokültürel faktörler bulunmaktadır: kamusal alanın erkeklere özgü bir faaliyet alanı olarak kodlanması, mutfak işlerinin fiziksel güç gerektirdiği varsayımıyla maskülen niteliklerle ilişkilendirilmesi ve kadınların ticari faaliyetlerde karşılaştıkları yasal kısıtlamalar bu faktörler arasında sayılabilir.

Saray mutfaklarının gelişimi, profesyonel aşçılığın erkek egemen karakterinin oluşumunda kritik bir rol oynamıştır. Özellikle Fransız sarayında görev yapan aşçılar, sosyal hiyerarşide önemli bir konum elde etmiş ve bu konum, maskülen prestij ile doğrudan ilişkilendirilmiştir (Wheaton, 1983). Saray aşçıları yalnızca kraliyet sofrası için yemek hazırlamakla kalmayıp, aynı zamanda gastronomik yeniliklerin öncüleri olarak mutfak sanatının gelişiminde belirleyici rol üstlenmişlerdir. Bu süreçte kadınlar çoğunlukla ikincil ve yardımcı pozisyonlarla sınırlandırılmış, aşçıbaşı ve aşçıbaşı yardımcısı gibi otorite ve prestij taşıyan konumlara erişimleri sistematik olarak engellenmiştir.

Fransız mutfak geleneğinin sistematik biçimde yapılandırılması ve kurumsallaşması, cinsiyet temelli ayrımcılığın derinleşmesinde önemli bir dönüm noktası teşkil etmiştir. Auguste Escoffier'in 19. yüzyıl sonlarında geliştirdiği mutfak hiyerarşisi (brigade de cuisine), askeri disiplin modelini referans almış ve bu yapı kadınların profesyonel mutfak ortamına entegrasyonunu zorlaştırmıştır (Trubek, 2000). Söz konusu hiyerarşik organizasyon, fiziksel güç gerektiren görevleri ön plana çıkararak kadınların profesyonel mutfaklara uygun olmadığı algısını pekiştirmiştir. Escoffier sisteminde her pozisyon, belirli bir disiplin ve otorite yapısı içerisinde tanımlanmış olup, bu yapının maskülen karakteri kadınların sisteme dahil olmasını önemli ölçüde sınırlandırmıştır.

Loncalar ve meslek örgütlerinin tarihsel gelişimi, mutfak alanındaki erkek egemen yapının kurumsallaşmasında belirleyici bir işlev görmüştür. Orta Çağ'dan itibaren gelişen lonca sistemi, aşçılık mesleğinde de etkisini göstermiş ve üyeliği genellikle erkeklerle sınırlandırmıştır (Poulain, 2002). Bu dışlama süreci yalnızca ekonomik boyutta değil, aynı zamanda kültürel ve sembolik düzeylerde de gerçekleşmiştir. Loncalar, mesleki bilginin aktarımını kontrol ederek kadınların profesyonel eğitime ve kariyer gelişimine erişimini engelleyen kurumsal bariyerler oluşturmuştur. Çıraklık sistemi erkek çocukların aşçılık mesleğini öğrenmesine olanak tanıırken, kız çocukları sistematik olarak bu imkândan mahrum bırakılmıştır.

Ticari mutfakların gelişimiyle birlikte, fiziksel güç söylemi ideolojik bir araç olarak daha da belirginleşmiştir. Büyük kazanların kaldırılması, ağır

ekipmanların taşınması ve uzun çalışma saatlerinin gerektirdiği dayanıklılık, erkeklerin doğal avantaja sahip olduğu alanlar olarak sunulmuştur (Ray, 2016). Bu söylem, teknolojik imkânların sınırlı olduğu tarihsel dönemlerde belirli bir gerçeklik payı taşımakla birlikte, zamanla kadınların mesleki dışlanmasını meşrulaştıran ideolojik bir araca dönüşmüştür. Kadınların fiziksel yetersizliği iddiası, onların profesyonel mutfak alanından dışlanmasını rasyonalize eden temel argümanlardan biri haline gelmiştir.

### 2.3. Endüstriyel Devrim ve Restorancılığın Gelişimi

Endüstriyel devrim, toplumsal yaşamın diğer alanlarında olduğu gibi gastronomi kültüründe de paradigmatik dönüşümlere zemin hazırlamış ve çağdaş restorancılık sisteminin kurumsal temellerini oluşturmuştur. 18. yüzyılın sonları ile 19. yüzyıl boyunca gerçekleşen bu dönüşüm süreci, yeme-içme hizmetlerinin sistematik bir ticari sektör olarak yapılanmasını sağlarken, paradoksal biçimde kadınlar için yeni dışlanma mekanizmalarının da inşasına katkıda bulunmuştur (Spang, 2000). Kentleşme dinamiklerinin hızlanması, endüstriyel işgücünün genişlemesi ve orta sınıfın sosyoekonomik gelişimi, restoran kültürüne yönelik talebi artırmış, böylece beslenme pratikleri domestik alandan kamusal alana transfer olmuştur.

Fransız Devrimi'nin ardından aristokrat hanedanların sosyopolitik çöküşü, saray mutfaklarında görev yapan aşçıların toplumun geniş kesimlerine hizmet sunmaya başlamasıyla sonuçlanmıştır. Bu tarihsel bağlamda Paris'te kurulan ilk restoranlar, yalnızca yeni bir ekonomik model değil, aynı zamanda belirli bir toplumsal statü sistemi de yaratmıştır (Ferguson, 2004). Ancak bu yeni sektörel yapılanma, başlangıç aşamasından itibaren erkek egemen bir karaktere bürünmüş ve kadınlar genellikle hizmet sektörünün hiyerarşik olarak alt basamaklarında konumlandırılmışlardır. Restoran mülkiyeti ve mutfak şefliği pozisyonları erkekler tarafından domine edilirken, kadınlar çoğunlukla servis personeli veya mutfak yardımcısı gibi ikincil rollerde istihdam edilmişlerdir.

19. yüzyılda Avrupa ve Kuzey Amerika coğrafyasında restoran işletmelerinin yaygınlaşması, aşçılık mesleğinin ticari bir faaliyet olarak kurumsallaşma sürecini hızlandırmıştır. Bu dönemde New York, Londra ve Paris gibi metropoliten merkezlerde açılan restoranlar, yalnızca fizyolojik beslenme ihtiyacını karşılamakla kalmayıp, sosyokültürel statünün sergilendiği mekânlara dönüşmüştür (Burnett, 2004). Bu süreçte kadınlar, genellikle düşük ücretli ve vasfı gerektirmeyen pozisyonlarda çalıştırılırken, erkekler şef ve yönetici konumlarını tekelleştirmiştir. Kadınların profesyonel

mutfaklardaki varlığı, çoğunlukla temizlik, malzeme hazırlama ve temel pişirme işlemleri ile sınırlandırılmıştır.

Endüstriyel mutfak teknolojilerinin gelişimi, cinsiyet temelli ayrımcılığın teknik gerekçelerle meşrulaştırılmasına zemin hazırlamıştır. Büyük ölçekli ocaklar, ağır servis ekipmanları ve yoğun fiziksel güç gerektiren pişirme araçları, kadınların *“profesyonel mutfak ortamına fizyolojik olarak uygun olmadığı”* yönündeki toplumsal algıyı pekiştirmiştir. Bu teknolojik determinizm yaklaşımı, kadınların profesyonel gastronomi alanından dışlanmasını meşrulaştıran kültürel argümanların temelini oluşturmuştur. Ayrıca, gece vardiyaları ve uzun çalışma saatlerinin kadınlar için *“uygunsuz”* olduğu düşüncesi, bu dışlama mekanizmasını normatif ahlaki gerekçelerle desteklemiştir.

Sanayi devrimi ile birlikte ortaya çıkan zaman disiplini ve iş organizasyonu, mutfak çalışma kültürünü de dönüştürmüştür. Fabrika üretim modeline benzer şekilde organize edilen büyük ölçekli mutfaklar, hızlı ve koordineli çalışma sistemlerini gerektirmiş, bu da askeri disiplin modelinin mutfaklarda uygulanmasına yol açmıştır (Fine, 1996). Bu hiyerarşik model, geleneksel olarak maskülen kodlarla ilişkilendirilen liderlik ve otorite kavramlarını ön plana çıkarmış, kadınların bu yapısal organizasyon içinde konumlanmasını sistematik olarak zorlaştırmıştır.

Restoran endüstrisinin gelişimi, yemek kültürünün de dönüşümüne yol açmıştır. Geleneksel ev yemekleri yerine, profesyonel tekniklerle hazırlanan sofistike yemekler ön plana çıkmış ve bu paradigma değişimi, aşçılık mesleğinin kavramsal tanımını yeniden yapılandırmıştır (Laudan, 2013). Ev mutfağında üretilen yemekler *“sıradan”* veya *“basit”* olarak değerlendirilirken, restoran mutfağında hazırlanan ürünler *“sanat”* veya *“zanaat”* statüsüne yükseltilmiştir. Bu ayrım, kadınların geleneksel mutfak bilgisini değersizleştirirken, erkek şeflerin yaratıcılığını yüceltmıştır.

#### 2.4. Erkek Şef İmgesi ve Otoritenin Meşrulaştırılması

20. yüzyılın başlarından itibaren medya ve popüler kültür, erkek şef imgesinin inşasında ve yaygınlaştırılmasında belirleyici bir rol üstlenmiştir. Bu süreçte şefler, basit yemek hazırlayıcıları olmaktan çıkıp, otorite, yaratıcılık ve karizma simgelerine dönüşmüşlerdir (Rousseau, 2012). Şeflik mesleğiyle özdeşleştirilen yaratıcılık, liderlik ve kontrol gibi nitelikler, toplumsal cinsiyet kodları çerçevesinde sistematik biçimde erkeksi özellikler olarak konumlandırılmış, böylece kadınların bu alanda yetkinlik kazanamayacağına dair hegemonik bir algı oluşturulmuştur.

Medya temsillerinde erkek şeflerin “*sanatçı*” veya “*zanaatkar*” paradigması içerisinde konumlandırılması, aşçılık mesleğinin toplumsal algısında paradigmatik bir dönüşüme yol açmıştır. Auguste Escoffier, Fernand Point ve Paul Bocuse gibi şefler, medyatik figürler olarak yüceltilmiş, bu durum şeflik mesleğine atfedilen toplumsal prestijin artmasına katkıda bulunmuştur (Trubek, 2000). Ancak bu prestij artışı paradoksal biçimde yalnızca erkek şeflerin lehine işlemiş, kadınlar bu dönüşümün dışında tutulmuşlardır. Kadınların “*gündelik yemek hazırlayıcıları*” olarak algılanmasına karşın erkeklerin “*yaratıcı mutfak sanatçıları*” olarak konumlandırılması, aynı meslek pratiğinin cinsiyet temelinde farklı değerlendirilmesine neden olmuştur.

Mutfak otoritesinin meşrulaştırılması sürecinde bilimsel söylem, ideolojik bir araç olarak kullanılmıştır. 20. yüzyılın ilk yarısında kadınların biyolojik yapıları ve fiziksel özelliklerinin profesyonel mutfak ortamına uygun olmadığı iddia edilmiş, bu argümanlar psödobilimsel temellere dayandırılmıştır (Neuhaus, 2003). Kadınların adet döngülerinin yemek tadını etkileyebileceği, hamilelik dönemlerinde mutfakta çalışamayacakları ve fiziksel güçlerinin yetersiz olduğu gibi iddialar, bilimsel gerçeklikten uzak olmalarına rağmen yaygın kabul görmüştür. Bu tür söylemler, kadın dışlamasını doğallaştırarak, yapısal ayrımcılığı meşrulaştırmıştır (Ngo, 2020; Lane, 2011; Kelso, 2023).

Şef otoritesinin inşasında mutfağın bir “*savaş alanı*” olduğu metaforu stratejik olarak kullanılmıştır. Profesyonel mutfaklar, yoğun tempo, yüksek stres, hızlı karar alma gerekliliği ve fiziksel dayanıklılık isteyen ortamlar olarak tanımlanmış ve bu koşulların kadınlar için uygun olmadığı savunulmuştur (Jordan, 2024). “*Mutfak savaş*” söylemi, askeri terminolojiden ödünç alınan kavramsal çerçeve ile desteklenmiş ve erkek şeflerin “*doğal liderliğini*” vurgulayan hegemonik bir anlatı yaratmıştır. Bu metaforik dil kullanımı, mutfak ortamını maskülen değerlerle özdeşleştirerek kadınların bu alana aidiyetsizliğini pekiştirmiştir.

Televizyon ve yayıncılığın yaygınlaşması ile birlikte “*televizyon şefliği*” fenomeni ortaya çıkmış ve bu durum erkek egemen yapıyı daha da güçlendirmiştir. Julia Child gibi istisnai örnekler bulunmasına rağmen, televizyon şefleri ağırlıklı olarak erkeklerden oluşmuş ve bu durum kamusal alanda şef otoritesinin erkek imgesi ile özdeşleşmesine yol açmıştır (Collins, 2009). Şef programları, erkek şeflerin karizmatik liderliklerini ön plana çıkarırken, kadınların mutfak becerilerini “*ev hanımı*” düzeyinde sınırlandırmıştır. Bu medya temsili, profesyonel mutfak ile ev mutfağı arasında cinsiyet temelli bir hiyerarşi yaratmıştır.

Mutfak literatürü ve yemek kitapları da erkek şef otoritesinin inşasında kritik rol oynamıştır. Escoffier'in *"Le Guide Culinaire"* eseri ve bu alanda yazılan diğer eserler, mutfak bilgisinin sistematik kodifikasyonunu sağlarken, bu bilginin aktarımında erkek otoritesini ön plana çıkarmıştır (Ferguson, 2004). Kadın yazarların yemek kitapları genellikle *"ev yemekleri"* kategorisinde sınıflandırılırken, erkek şeflerin eserleri *"profesyonel mutfak"* literatürü olarak kabul görmüştür. Bu ayırım, mutfak bilgisinin meşruiyetinde cinsiyet temelli bir hiyerarşi yaratmıştır.

Sonuç olarak, hiyerarşisinin oluşumu, tarihi süreç içinde çok katmanlı ve sistematik bir dışlama mekanizması ile gerçekleşmiştir. Geleneksel toplumda kadın ve mutfak arasında kurulan organik bağ, profesyonel aşçılığın gelişimi sürecinde paradoksal biçimde tersine çevrilmiş ve kadınlar, doğal alanları olarak görülen mutfaktan sistematik olarak dışlanmışlardır. Bu dışlanma süreci, ekonomik, kültürel, teknolojik ve ideolojik faktörlerin karmaşık etkileşimi sonucu gerçekleşmiş ve günümüzde devam eden cinsiyet eşitsizliklerinin yapısal temellerini oluşturmuştur. Bu tarihi arka planın kavranması, 21. yüzyılda kadın şeflerin karşılaştığı zorlukların ve fırsatların analiz edilmesi açısından büyük önem taşımaktadır.

### 3. 21. YÜZYILIN BAŞINDA KADIN ŞEFLER

21. yüzyılın başlangıcında gastronomi dünyası, toplumsal cinsiyet dinamiklerinin yeniden şekillendiği bir döneme tanıklık etmiştir. Profesyonel mutfakların geleneksel olarak erkek egemen yapısı içerisinde kadın şefler, mesleki varlıklarını güçlendirme mücadelesi vermişlerdir. Tarihsel süreçte ev mutfaklarında yemek hazırlamak kadınların sorumluluğu olarak görülürken, ironik biçimde profesyonel aşçılık alanı kadınlara kapalı kalmıştır. Uzun çalışma saatleri, fiziksel zorluklar ve sistematik ayrımcılık karşısında kadın şefler, cam tavanları aşmak için özgün stratejiler geliştirmiştir. Girişimcilik, mesleki dayanışma ve yenilikçi mutfak yaklaşımlarıyla bu öncü kadınlar, gastronomi alanında kalıcı dönüşümlerin temelini atmışlardır.

#### 3.1. İlk Kuşak Kadın Şefler ve Karşılaştıkları Zorluklar

21. yüzyılın başlangıcında, profesyonel gastronomi dünyasında kadın şeflerin temsili oldukça sınırlı bir görünüm sergilemekteydi. Tarihsel bağlamda değerlendirildiğinde, bu durum geçmişten süregelen yapısal problemlerin bir yansıması olarak karşımıza çıkmaktadır. 1970'li ve 1980'li yıllarda aşçılık eğitimi veren kurumlara kayıt yaptıran öğrencilerin yalnızca %5-10'luk bir dilimini kadınlar oluşturmaktaydı (Harris & Giuffre, 2015). Bu istatistiksel veri, kadınların mutfak sanatları alanına girişte ne denli dezavantajlı bir konumda olduklarını açık bir şekilde ortaya koymaktadır.

20. yüzyılın sonlarına değin, kadınlar profesyonel mutfak ortamlarında, bilhassa aşçıbaşı pozisyonlarında, otorite ve saygınlık gerektiren mevkilerde sistematik bir dışlanmaya maruz kalmışlardır (Druckman, 2010).

Bu dönemde mesleğe giriş yapan öncü kadın şefler, erkek egemen mutfak kültürüne adaptasyon sağlama zorunluluğu ile karşı karşıya kalmışlardır. Bu durum, onları zorlu bir mesleki sosyalizasyon sürecinden geçmeye mecbur bırakmıştır. Haute cuisine gibi maskülen karakterli alanlarda kadınlar, ortama yabancı hissetmişlerdir. Bu konum, geleneksel çalışma ortamına uyum sağlamak zorunda kalmanın beraberinde getirdiği çeşitli psiko-sosyal zorluklarla mücadele etmelerini gerektirmiştir. Söz konusu kadın profesyoneller, bir dizi katı çalışma normuna ve kültürel koda riayet etmek durumunda kalmışlardır. Uzun mesai saatleri, yardım talebinde bulunmama, duygusal veya feminen özelliklerini gizleme ve maskülen kültüre meydan okumama gibi dayatmalar bunlar arasındadır. Bu koşullar altında, fiziksel ve zihinsel kapasitelerini sürekli olarak ispatlama baskısıyla karşı karşıya kalmışlardır (Harris & Giuffre, 2015).

Profesyonel mutfakların ergonomik yapısı ve çalışma koşulları da kadın şeflerin karşılaştığı temel güçlüklerden birini teşkil etmiştir. Ağır ekipmanların kullanımı, yüksek ısı ortamında çalışma, hızlı tempolu iş akışı ve fiziksel dayanıklılık gerektiren görevler, toplumsal cinsiyet rollerinin etkisiyle kadınların aleyhine önyargıların oluşmasına zemin hazırlamıştır. Bu önyargılar, kadın şeflerin mesleki yetkinliklerinin objektif değerlendirilmesini engelleyen faktörler olarak belirginleşmiştir.

Kadın şeflerin maruz kaldığı temel zorluklar, literatürde gerçekleştirilen araştırmalarda kapsamlı biçimde belgelenmiştir (İnce, 2016; Aslan Savaşan & Girgin, 2024; Türkmendağ & Karaman, 2024; Haddaji, Albors-Garrigós, & García-Segovia, 2017; Platzer, 2011). Bu zorluklar; fiziksel kapasite algısına ilişkin önyargılar, cinsiyet temelli ayrımcılık, mesleki gelişim ve ilerleme fırsatlarına erişim kısıtlılığı ve iş-yaşam dengesi kurma güçlükleri şeklinde kategorize edilebilmektedir (Tang & Baldwin, 2019). Profesyonel mutfaklarda kadın çalışanların özellikle şef pozisyonlarında istenmeyen kişiler olarak görüldüğü ve bu durumun sistematik bir ayrımcılığa dönüştüğü araştırmalarla ortaya konmuştur (İnce, 2016).

İş yaşamında karşılaşılan ayrımcılık türleri çeşitlilik göstermiştir. İş alım süreçlerinde kadın şeflerin çoğunluğu ayrımcı uygulamalara maruz kaldıklarını ve mesleki yetkinliklerinin gerektirdiğinden daha düşük pozisyonlarda istihdam edildiklerini ifade etmişlerdir (Çelik & Akar Şahingöz, 2018). Bu durum, bireysel deneyimler düzeyini aşarak sektörel bir problem olarak yaygınlık kazanmıştır. Ücret eşitsizliği, kariyer ilerleme

fırsatlarından mahrumiyet, karar alma mekanizmalarından dışlanma ve mesleki gelişim olanaklarının kısıtlanması gibi sistemik sorunlar, kadın şeflerin kariyer gelişimlerini olumsuz yönde etkilemiştir. Çalışma saatleri ve mesai düzenlemeleri de kadın şeflerin karşılaştığı önemli güçlükler arasında yer almıştır. Restoran endüstrisinin doğası gereği akşam ve hafta sonu çalışma zorunluluğu, geleneksel toplumsal yapı içerisinde kadınlara atfedilen roller nedeniyle çifte mesai yüküne sebebiyet vermiştir. Bu durum, bilhassa evlilik ve ebeveynlik sorumluluklarını üstlenen kadın şeflerin mesleki devamlılıklarını sağlamalarını güçleştiren bir faktör olarak öne çıkmıştır.

### 3.2. Cam Tavan Sendromu ve Sektördeki Görünmezlik

Cam tavan sendromu, 21. yüzyılın başında kadın şeflerin mesleki ilerlemelerinde karşılaştıkları en belirgin yapısal engellerden biri olarak tezahür etmiştir. Bu kavram, kadınların belirli bir hiyerarşik seviyeye kadar yükselmelerine imkân tanınmasına rağmen, üst düzey yönetim pozisyonlarına erişimlerinde karşılaştıkları görünmez bariyerleri ifade etmektedir. Erkek egemen profesyonel mutfak ortamlarında kadınlar, düşük statülü pozisyonlarda konumlandırılma ve kariyer gelişimlerinde sistematik engellerle karşılaşma suretiyle belirgin bir ayrımcılığa maruz kalmışlardır (Harris & Giuffre, 2010). Bu olgu, kadın şeflerin sahip oldukları yetkinlik ve deneyimlerine rağmen, üst düzey pozisyonlara erişimde yapısal bariyerlerle karşılaştıklarını açıkça ortaya koymaktadır.

Cam tavan fenomeni, yalnızca bireysel kariyer gelişimlerini sekteye uğratmakla kalmamış, aynı zamanda sektörel düzeyde kadın temsiliyetinin yetersiz kalmasına da sebebiyet vermiştir. Üst düzey pozisyonlarda kadın şef oranının düşüklüğü, karar alma mekanizmalarında kadın perspektifinin eksikliğine yol açmıştır. Bu durum, sektörel politikaların formülasyonunda, çalışma koşullarının düzenlenmesinde ve mesleki standartların belirlenmesinde kadın deneyimlerinin yeterince dikkate alınmaması sonucunu doğurmuştur.

Mutfak organizasyonundaki cinsiyet temelli iş bölümü, görünmezliği pekiştiren önemli mekanizmalardan biri haline gelmiştir. Profesyonel mutfaklarda kadınların soğuk bölümde, erkeklerin ise sıcak bölümde konumlandırıldığı bir ayrım sistematik biçimde uygulanmıştır (Arnoldsson, 2015). Bu yapılanma, kadın şeflerin mutfağın daha az prestijli alanlarına yönlendirilmelerine ve ana yemek hazırlama süreçlerinden uzak tutulmalarına neden olmuştur. Sıcak bölümün daha prestijli addedilmesi ve şef olma yolunda kritik bir deneyim alanı olarak değerlendirilmesi, kadınların kariyer gelişiminde önemli bir dezavantaj teşkil etmiştir.

Mesleki hiyerarşi içerisinde kadınların konumlandırılması da görünmezlik probleminin bir diğer boyutunu oluşturmuştur. Kadın şefler genellikle demi chef, asistan şef ya da en fazla kısım şefi pozisyonlarında istihdam edilmiş, aşçıbaşı ve aşçıbaşı yardımcısı pozisyonlarına yükselmelerinin önünde informal engeller oluşturulmuştur. Bu durum, kadın şeflerin mesleki yetkinliklerinin tam manasıyla tanınmamasına ve potansiyellerinin optimal düzeyde değerlendirilememesine sebebiyet vermiştir.

Sektördeki görünmezlik problemi, kadın şeflerin başarılarının medyada ve mesleki platformlarda yeterince görünürlük kazanmaması ile de doğrudan ilişkilidir. 21. yüzyılın başında gastronomi medyası hâlâ büyük ölçüde erkek şeflerin deneyimlerine odaklanmakta, kadın şeflerin başarıları ve deneyimleri ikincil konumda kalmaktaydı. Bu durum, mesleğe yeni adım atan kadın aşçıların rol model eksikliği yaşamalarına ve kariyer tercihlerinde tereddüt etmelerine yol açmıştır.

Mesleki organizasyonlar ve derneklerde de kadın temsiliyeti oldukça sınırlı düzeyde kalmıştır. Aşçılık federasyonları, mutfak sanatları dernekleri ve sektörel platformlarda kadın şeflerin sayısı yetersiz olduğu gibi, karar verici pozisyonlarda da yeterince temsil edilememişlerdir. Bu durum, sektörel politikaların şekillenmesinde kadın perspektifinin dikkate alınmamasına ve kadın şeflerin spesifik ihtiyaçlarının göz ardı edilmesine neden olmuştur.

Eğitim kurumlarında da benzer bir görünmezlik sorunu tezahür etmiştir. Gastronomi ve aşçılık eğitimi veren kurumlarda kadın öğrenci oranının düşüklüğünün yanı sıra, akademik kadroların da erkek ağırlıklı yapısı dikkat çekmektedir. Bu durum, kadın öğrencilerin mesleki gelişimlerinde rehberlik edecek mentor ve rol model eksikliği yaşamalarına sebebiyet vermiştir. Ayrıca, müfredat yapılanması ve eğitim metodolojileri de ağırlıklı olarak erkek öğrencilerin ihtiyaçları doğrultusunda tasarlanmış, kadın öğrencilerin spesifik gereksinimlerini karşılamakta yetersiz kalmıştır.

### **3.3. Öncü Kadın Şeflerin Başarı Hikayeleri ve Meslekte Tutunma Stratejileri**

21. yüzyılın başlarında gastronomi sektöründe öne çıkan öncü kadın şefler, yapısal ve sistematik engellere rağmen yenilikçi stratejiler geliştirerek kayda değer başarılar elde etmiş ve bu deneyimleri sonraki kuşaklar için önemli bir referans kaynağı oluşturmuştur. Bu süreç, sektörde kadın temsiliyetinin güçlenmesine önemli katkılar sağlamıştır. Araştırmalar, kadın şefler ve genel şef örneklemleri arasında iki temel fark olduğunu ortaya koymuştur: kadın şefler daha fazla mentorluğa ihtiyaç duymuşlar ve kendi işlerini kurduklarında daha büyük iş tatmini elde etmişlerdir (Albors Garrigos, vd., 2020).

Bu bağlamda, başarılı kadın şeflerin meslekte tutunma stratejileri incelendiğinde, birbirini destekleyen çok boyutlu yaklaşımlar benimsendiği görülmektedir. Bu dönemde başarı elde eden kadın şefler, öncelikle mükemmeliyetçi bir yaklaşım benimseyerek kendilerini sürekli kanıtlama yolunu tercih etmişlerdir. Erkek meslektaşlarına kıyasla daha uzun çalışma saatleri, daha titiz iş anlayışı ve sürekli kendini geliştirme çabası bu stratejilerin temelini oluşturmaktadır. Bu yaklaşım, kadın şeflerin mesleki yetkinliklerini kanıtlamalarına olanak sağlarken, aynı zamanda fiziksel ve psikolojik açıdan yoğun bir çaba gerektirmiştir.

Bu mükemmeliyetçi yaklaşımla paralel olarak, öncü kadın şefler çeşitli sorumlulukları üstlenebilme kapasitelerini geliştirmiş, inisiyatif alma konusunda proaktif davranışlar sergilemiş ve güven ile kendini zorlama becerilerini kritik başarı faktörleri olarak değerlendirmişlerdir (Albors Garrigos, vd., 2020). Bu yaklaşım, onların sadece teknik beceriler değil, liderlik ve yönetim yetkinlikleri konusunda da kendilerini geliştirmelerine olanak sağlamıştır.

Bununla birlikte, sürekli öğrenme ve gelişim stratejisi, başarılı kadın şeflerin ortak özelliklerinden biri olmuştur. Bu kadınlar, formal eğitimlerinin yanı sıra uluslararası deneyim kazanma, farklı mutfak kültürlerini öğrenme ve yeni teknikler geliştirme konularında yoğun çaba göstermişlerdir. Ayrıca işletme yönetimi, finans ve pazarlama gibi disiplinlerde de kendilerini geliştirerek, sadece gastronomi alanında değil, iş dünyasının diğer alanlarında da yetkinlik kazanmışlardır.

Bu gelişim sürecinin doğal bir sonucu olarak, girişimcilik kadın şefler için kritik bir çıkış yolu haline gelmiştir. Kendi restoranlarını kuran kadın şefler, erkek egemen geleneksel mutfak düzeninden kurtulma fırsatı yakalamışlardır. Bu durum, onlara kendi iş anlayışlarını ve çalışma kültürlerini özgürce şekillendirme imkânı sunmuştur. Böylece şefler, hem profesyonel kimliklerini daha rahat bir şekilde ortaya koyabilmiş hem de çalışma ortamlarını kendi değer yargılarına uygun biçimde düzenleyebilme fırsatı elde etmişlerdir. Sonuç olarak, girişimci kadın şefler geleneksel mutfak kültürüne yenilikçi yaklaşımlar getirerek farklılaşma yaratmışlardır. Bu doğrultuda çalışanları için daha adil, kapsayıcı ve eşitlikçi iş ortamları oluşturmayı başarmışlardır.

Bu girişimci yaklaşımın bir uzantısı olarak, başarılı kadın şefler mutfaklarında dikkat çekici iş kültürü stratejileri geliştirmişlerdir. Bu kadınlar, geleneksel mutfak hiyerarşisinin katı yapısını reddederek, daha çağdaş ve insancıl bir yaklaşım benimsemişlerdir. Ekip üyeleri arasında bilgi paylaşımını teşvik ederek, karşılıklı öğrenmenin mümkün olduğu bir atmosfer yaratmışlardır (Johns & Menzel, 1999). Bu yaklaşım, geleneksel

otoriter mutfak kültürünün aksine, daha demokratik ve kapsayıcı bir çalışma ortamı sunmaktadır. Kalite konusunda ise iyi malzeme seçimi ve doğru teknik uygulamasına büyük önem vererek, kalite odaklı bir çalışma anlayışını benimsemişlerdir. Bu yaklaşım, hem mutfaktan çıkan yemeklerin kalitesini artırmış hem de çalışanların motivasyonunu önemli ölçüde yükseltmiştir (Harris & Giuffre, 2015).

Öte yandan, networking ve dayanışma ağları da öncü kadın şeflerin meslekte tutunma stratejileri arasında önemli bir yer tutmuştur. İlk kuşak başarılı kadın şefler, kendilerinden sonra gelen kadınlara rehberlik etmeyi ve sektörde kadın dayanışmasını güçlendirmeyi hedeflemektedir. Bu yaklaşım, deneyimlerini aktarmalarına ve sektörde kadın sayısını artırmalarına olanak sağlamaktadır. Kadın şefler arası kurulan profesyonel ağlar sayesinde bilgi paylaşımı gerçekleşmekte, iş fırsatları yaratılmakta ve karşılıklı destek sistemleri geliştirilmektedir.

Bu stratejilerin yanı sıra, öncü kadın şeflerin medya ve iletişim stratejileri de başarılarında önemli rol oynamıştır. Bu kadınlar, geleneksel medyanın sınırlarını aşarak, kendi hikayelerini anlatma konusunda aktif rol almışlardır. Televizyon programlarına katılarak, dergi röportajları vererek ve daha sonra da internet platformlarını kullanarak, kadın şef imajını yeniden tanımlamaya katkı sağlamışlardır.

Son olarak, inovasyon ve yaratıcılık, başarılı kadın şeflerin ayırt edici özelliklerinden biri olmuştur. Bu kadınlar, geleneksel mutfak yaklaşımlarına yeni perspektifler katarak, özgün lezzet kombinasyonları ve sunum teknikleri geliştirmişlerdir. Ayrıca sürdürülebilirlik, yerel üretim ve organik malzeme kullanımı gibi çağdaş konularda öncü rol oynayarak, sektörde yeni eğilimlerin oluşmasına katkı sağlamışlardır.

### 3.4. Medya Temsilinin Değişimi

21. yüzyılın başında gastronomi medyasında kadın şeflerin temsili sınırlı olmakla birlikte, kademeli ancak anlamlı bir değişim süreci başlamıştır (Harris & Giuffre, 2015). Bu değişim hem medya endüstrisinin gelişimiyle hem de toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki artan farkındalıkla yakından ilişkili olmuştur. İlk dönemlerde kadın şefler medyada genellikle stereotipik roller içinde, “*ev yemekleri uzmanı*”, “*pasta ve tatlı ustası*” ya da “*aile restoranı sahibi*” şeklinde dar kalıplar içinde sunulmuştur (Druckman, 2012). Ancak zaman içerisinde fine dining ve haute cuisine alanlarında mesleki başarı gösteren kadın şeflerin deneyimleri medyada daha geniş yer bulma eğilimi göstermiştir.

Bu dönüşüm sürecinde televizyon programları, gastronomi medyasındaki paradigma değişiminin öncü unsurlarından birini oluşturmuştur. Başlangıçta erkek şeflerin hegemonyası altında şekillenen televizyon mutfak, zamanla kadın şeflere de kapılarını açmıştır (Hollows, 2003). Yemek yarışmaları, mutfak programları ve gastronomi belgeselleri kadın şeflerin profesyonel kimliklerini sergileyebilecekleri platformlar haline gelmiştir (Ashley, vd., 2004). Bu programlar sayesinde, kadın şeflerin sadece yemek yapma becerileri değil, liderlik kapasiteleri, yaratıcılıkları ve iş dünyasındaki başarıları da tanınır hale gelmiştir (Cairns, Johnston, & Baumann, 2010; Harris & Giuffre, 2010).

Televizyon medyasına ek olarak, gastronomi dergilerinde de kadın şeflerin görünürlüğünde artış eğilimi gözlenmeye başlamıştır. Özellikle uluslararası gastronomi yayıncılığında başarılı kadın şeflerin profil röportajları, meslek seçim süreçlerini, karşılaştıkları yapısal zorlukları ve geliştirdikleri çözüm stratejilerini kamuoyunun dikkatine sunmuştur. Bu röportajlar hem toplumsal algının dönüşümüne hem de genç kadınların mesleğe yönelim süreçlerine katkı sağlamıştır. Ayrıca kadın şeflerin başarı anlatılarının medyada yer alması, sektörde kadın varlığının normalleşme sürecine destek olmuştur (Cairns, Johnston, & Baumann, 2010).

İnternet teknolojilerinin ve sosyal medya platformlarının yaygınlaşması ile kadın şefler, kendi anlatılarını oluşturma konusunda daha fazla özerklik kazanmıştır. Kişisel bloglar, sosyal medya hesapları ve çevrimiçi platformlar aracılığıyla doğrudan hedef kitlelerine ulaşabilme olanağı, geleneksel medyanın editoryal süzgeçlerini ve önyargılı yaklaşımlarını aşmalarını mümkün kılmıştır. Bu durum, kadın şeflerin profesyonel kimliklerini kendi söylemleriyle tanımlayabilmelerine ve seslerini özgürce duyurabilmelerine imkân tanımıştır. Bu bağlamda sosyal medya platformları, kadın şeflerin hem mesleki hem de kişisel deneyimlerini paylaşabilecekleri etkileşimli alanlar haline gelmiştir. Instagram, Facebook ve YouTube gibi platformlar sayesinde kadın şefler, kişisel tariflerini, mutfak tekniklerini ve mesleki deneyimlerini geniş kitlelere ulaştırabilme kapasitesi kazanmıştır. Bu gelişme, geleneksel medya kanallarına erişim sağlayamayan birçok kadın şefin tanınırlık kazanmasına olanak sağlamıştır.

Öte yandan, medya temsilindeki bu dönüşüm, kadın şeflerin başarı kriterlerinin yeniden tanımlanması sürecine de katkı sağlamıştır. Yalnızca teknik yeterlilik ve fiziksel dayanıklılık değil; yaratıcılık, liderlik yaklaşımları, sürdürülebilirlik anlayışı ve sosyal sorumluluk gibi değerler de ön plana çıkmaya başlamıştır. Bu gelişme, kadın şeflerin mesleğe kazandırdıkları farklı perspektiflerin daha fazla tanınmasına yol açmıştır.

Bu süreçte gastronomi eleştirmenliği alanında kadın sesinin güçlenmesi de medya temsiliinin değişim sürecine katkı sağlamıştır. Kadın eleştirmenlerin değerlendirme yaklaşımları, kadın şeflerin çalışmalarına karşı daha duyarlı ve kapsayıcı perspektifler sergilemiştir. Bu durum hem kadın şeflerin adil değerlendirilmesine hem de alternatif mutfak anlayışlarının tanınmasına olanak sağlamıştır.

Son olarak, uluslararası gastronomi festivallerinde ve ödül törenlerinde kadın şeflerin artan katılımı, medya gündeminin şekillenmesinde etkili bir faktör olmuştur. Bu etkinlikler, kadın şeflerin başarılarının uluslararası düzeyde tanınmasına ve medyada daha geniş yer almalarına katkı sağlamıştır. Aynı zamanda bu platformlar, kadın şefler arasında ağ oluşturma fırsatları yaratarak mesleki dayanışma ağlarının güçlenmesine de destek olmuştur.

#### **4. GÜNÜMÜZDE KADIN ŞEFLERİN KARŞILAŞTIKLARI ENGELLER**

21. yüzyılda gastronomi sektöründe kadınların artan görünürlüğüne rağmen, kadın şefler hâlâ çok sayıda yapısal ve toplumsal engelle karşılaşmaktadır. Bu engeller, sektördeki cinsiyet eşitsizliğinin sürmesine ve kadın şeflerin kariyer gelişimlerinin sınırlanmasına neden olmaktadır. Harris ve Giuffre'nin (2015) belirttiği gibi, profesyonel mutfaklar tarihsel olarak erkek egemen yapılar olarak şekillenmiş ve bu durum günümüzde de etkisini sürdürmektedir. Sektörün geleneksel yapısı, kadın şeflerin hem mesleki hem de kişisel yaşamlarında önemli zorluklarla karşılaşmalarına neden olmaktadır.

Modern gastronomi endüstrisinde kadın şeflerin karşılaştığı engeller, yalnızca sektörel bir sorunu değil, aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin daha geniş bir yansımını ortaya koymaktadır. Ferguson ve Zukin'e (1995) göre profesyonel mutfaklar, toplumsal güç ilişkilerinin yeniden üretildiği mekânlar olarak işlev görmektedir. Bu durum, kadın şeflerin karşılaştığı zorlukların bireysel deneyimlerden öte sistemik bir karakter taşıdığını göstermektedir.

##### **4.1. Yapısal Engeller**

###### **4.1.1. İş Yeri Kültürü ve Maskülen Çalışma Ortamı**

Profesyonel mutfakların örgütsel yapısı, temelde maskülen değerler sistemi üzerine inşa edilmiştir. Bu yapı; agresif iletişim biçimleri, fiziksel güce dayalı hiyerarşik düzen ve erkeklerin hegemonik konumda bulunduğu sosyal dinamikleri içermektedir (Meloury & Signal, 2014). Mutfak ortamında yaygın olarak gözlemlenen kaba dil, yüksek tonlu iletişim ve fiziksel

zorlanmalar, kadın çalışanlar için özellikle zorlayıcı bir çalışma atmosferi oluşturmaktadır (Robinson & Barron, 2007). Bu maskülen kültürün tarihsel kökleri, mutfak brigade sisteminin askeri hiyerarşisinden kaynaklanmaktadır. Escoffier'in 19. yüzyıl sonlarında geliştirdiği bu sistem, günümüz profesyonel mutfaklarında hâlâ geçerliliğini sürdürmektedir (Ferguson, 2004). Sistem, katı hiyerarşi, disiplin ve otorite kavramları üzerine kurulu olup, geleneksel olarak maskülen değerlerle özdeşleştirilmektedir. Bu durum, kadın şeflerin otoriterlik kurma süreçlerini zorlaştırmakta ve sürekli olarak meşruiyetlerini kanıtlama baskısı altında kalmalarına neden olmaktadır.

Mutfak ortamındaki dil kullanımı, maskülen kültürün önemli bir göstergesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Profesyonel mutfaklarda yaygın olarak kullanılan argo ifadeler, küfürlü konuşmalar ve cinsel içerikli şakalar, kadın çalışanlar üzerinde dışlayıcı bir etki yaratmaktadır. Bu durum, kadın şefleri zor bir ikilemle karşı karşıya bırakmaktadır: Ya bu kültüre uyum sağlamak için kendi değer sistemlerinden taviz verecekler ya da sürekli olarak "ötekileştirilmiş" hissedeceklerdir. Benzer şekilde, fiziksel müdahale ve zorbalık davranışları da bu kültürün ayrılmaz bir parçasını oluşturmaktadır. Mutfaklarda fiziksel şiddet normalleştirilmekte ve bu durum özellikle kadın çalışanları olumsuz yönde etkilemektedir. Kadın şefler, erkek astlarının otoritelerini sorgulama, emirlere itaatsizlik gösterme veya saygısızlık sergileme durumlarında daha büyük zorluklarla karşılaşmaktadır (Palmer, Cooper, & Burns, 2010).

Öte yandan, bu maskülen kültür, kadın şeflerin liderlik tarzlarının sürekli sorgulanmasına yol açmaktadır. Kadın şefler sert bir yaklaşım sergilediklerinde "*agresif*" olarak etiketlenirken, aynı davranışı gösteren erkek şefler "*otoriter*" olarak değerlendirilmektedir (Deutsch, 2007). Bu çifte standart nedeniyle kadın şefler, liderlik yaklaşımlarını sürekli olarak yeniden ayarlamak zorunda kalmaktadır.

Ayrıca mutfaklarda hâkim olan "*erkekler kulübü*" zihniyeti, kadın şeflerin informal ağlara katılımını engellemektedir. Bu durum, kadınları kariyer fırsatları, bilgi paylaşımı ve mentorluk bulma konularında dezavantajlı konuma sokmaktadır (Pratten, 2003). İş sonrası sosyalleşme etkinlikleri genellikle erkek çalışanlar arasında gerçekleşmekte ve kadın şefler bu ağlardan sistematik olarak dışlanmaktadır.

#### 4.1.2. Uzun Çalışma Saatleri ve İş-Yaşam Dengesi

Gastronomi sektörünün doğası gereği gerektirdiği uzun ve düzensiz çalışma saatleri, kadın şefler için önemli bir engel teşkil etmektedir. Özellikle akşam saatlerinde yoğunlaşan restoran hizmetleri, kadınların geleneksel

olarak üstlendikleri aile sorumluluklarını yerine getirmelerini oldukça zorlaştırmaktadır (Murray-Gibbons & Gibbons, 2007). Bu durum, çocuk sahibi olan veya olmayı planlayan kadın şefler için ciddi bir sorun haline gelmektedir.

Sektördeki uzun çalışma saatleri, kadın çalışanların işten ayrılma oranlarını artırırken kariyer gelişimlerini de olumsuz yönde etkilemektedir. Mutfak personelinin genel olarak haftada ortalama 50-70 saat çalışmak zorunda kalması, personelin hem fiziksel hem de psikolojik sağlıklarını ciddi şekilde tehdit etmektedir. Bu yoğun çalışma temposu, iş-yaşam dengesini kurmalarını neredeyse imkânsız hale getirmektedir.

Çalışma saatlerinin düzensizliği, kadın şeflerin karşılaştığı en önemli sorunlardan birini oluşturmaktadır. Özellikle bölünmüş vardiya sistemi büyük zorluk yaratmakta; öğle servisi ile akşam servisi arasındaki uzun aralar, kadın şeflerin günlerini verimli bir şekilde planlamalarını neredeyse olanaksız hale getirmektedir. Bu durum, çocuk bakımı gibi aile sorumluluklarını üstlenen kadınlar için daha da büyük bir engel teşkil etmektedir (Purcell, 1996). Bu düzensiz çalışma saatlerine ek olarak, hafta sonları ve tatil günlerinde çalışma zorunluluğu da kadın şeflerin sosyal çevrelerini ve aile bağlarını ciddi şekilde zedelemektedir. Sürekli çalışma düzeni, uzun vadede sektörde kalma isteklerini azaltmakta ve farklı kariyer arayışlarına yönelmelerine neden olmaktadır.

Durumu daha da zorlaştıran faktör ise sektörün karakteristik özelliği olan *“her an müsait olma”* beklentisidir. Bu beklenti, kadın şeflerin kişisel yaşam alanlarını büyük ölçüde daraltmaktadır. Ani çağrılar, beklenmedik fazla mesai talepleri ve esnek olmayan çalışma koşulları, özellikle aile yükümlülükleri olan kadın şefleri oldukça zor durumda bırakmaktadır. Tüm bu faktörler bir araya geldiğinde, iş-yaşam dengesi sorunu kadın şeflerin mesleki gelişimlerini de olumsuz etkilemektedir. Yönetici pozisyonlara geçiş, beraberinde daha ağır sorumluluklar ve daha uzun çalışma saatleri getirdiği için, birçok kadın şef terfi fırsatlarını değerlendirmek yerine mevcut pozisyonlarında kalmayı tercih etmektedir. Bu durum, sektörde kadın liderliğinin gelişimini engelleyen önemli bir döngü yaratmaktadır.

#### **4.1.3. Hamilelik ve Annelik Sürecindeki Zorluklar**

Hamilelik ve annelik dönemi, kadın şeflerin kariyerlerinde karşılaştıkları en büyük engellerden birini oluşturmaktadır. Mutfak ortamının doğası gereği barındırdığı fiziksel zorluklar, hamile kadınlar için ciddi sağlık riskleri yaratmaktadır. Uzun saatler boyunca ayakta durma, yoğun sıcak ortamda çalışma, keskin mutfak aletleriyle sürekli temas halinde olma ve

ağır malzemeleri kaldırma gibi günlük işler, hamilelik sürecini tehlikeye sokabilmektedir. Bu fiziksel zorluklara ek olarak, mutfak ortamındaki kimyasal maruziyeti de göz ardı edilemez bir risk faktörüdür. Güçlü temizlik malzemeleri, dezenfektanlar ve çeşitli gıda katkı maddeleri, hamile şeflerin sağlığını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bu nedenle hamile çalışanlar için özel çalışma düzenlemelerinin yapılması kaçınılmaz hale gelmektedir (Giousmpasoglou, vd., 2022).

Ancak sağlık risklerinin yanı sıra, hamile kadın şefler işveren önyargılarıyla da mücadele etmek zorunda kalmaktadır. Bu çalışanlar, işverenler tarafından “güvenilmez” olarak algılanma sorunuyla karşı karşıya kalmaktadır. Bu önyargılı yaklaşım, terfi fırsatlarının sınırlandırılmasına ve kariyer gelişiminin engellenmesine yol açmaktadır. Sonuç olarak birçok kadın şef, hamilelik planlarını ertelemek ya da kariyer hedeflerinden tamamen vazgeçmek zorunda kalmaktadır.

İşverenler genellikle hamile çalışanların performansının düşeceği, daha sık izin kullanacakları ve uzun vadede işten ayrılacakları varsayımıyla hareket etmektedir. Bu önyargılı tutum, kadın şeflerin mesleki gelişimlerini ciddi şekilde sınırlamaktadır. Bu olumsuz tutumların bir yansıması olarak, hamilelik sürecinde gerekli olan çalışma düzenlemeleri çoğu zaman sağlanmamaktadır. Esnek çalışma saatleri, oturma imkânı ve ağır işlerden muafiyet gibi temel ihtiyaçlar karşılanmadığında, hamile şefler sağlık sorunları yaşayabilmekte ve erken doğum riski artabilmektedir (Gatrell, 2007).

Hamilelik sürecindeki zorluklar doğumla birlikte sona ermemekte, aksine yeni bir boyut kazanmaktadır. Doğum sonrası işe dönüş süreci de önemli engeller barındırmaktadır. Esnek çalışma imkânlarının sınırlı olması, kreş hizmetlerinin yetersizliği ve yüksek çocuk bakım maliyetleri, anne şeflerin işe dönüşlerini zorlaştırmaktadır. Özellikle mutfak sektörünün gerektirdiği gece vardiyaları ve hafta sonu çalışma zorunluluğu, küçük çocuklu anneler için aşılması güç bir engel oluşturmaktadır (Purcell, 1996).

İşe dönüş sürecindeki zorlukları derinleştiren bir diğer faktör ise emzirme dönemindeki uygunsuz çalışma koşullarıdır. Mutfak ortamlarında emzirme odası bulunmaması ve süt sağma için uygun alanların olmaması, emziren anne şeflerin işe dönüşlerini daha da zorlaştırmaktadır. Bu temel ihtiyaçların göz ardı edilmesi, annelerin mesleki yaşamlarına devam etmelerini engellemektedir (Duncan & Loretto, 2003).

Tüm bu zorluklara rağmen işe dönen kadın şefler için mücadele burada da bitmemektedir. Çocuk bakım sorumluluğu, kadın şefler için sürekli bir meydan okuma olmaya devam etmektedir. Okul tatilleri, çocuk hastalıkları

ve beklenmedik acil durumlar karşısında işverenlerin esnek davranmaması, kadın şeflerin sürekli stres altında yaşamalarına neden olmaktadır. Bu durum, uzun vadede kariyer ilerlemelerini olumsuz yönde etkileyerek mesleki gelişimlerini sınırlamaktadır ve böylece hamilelikle başlayan kariyer engelleri döngüsü devam etmektedir.

#### 4.1.4. Sermaye Erişimi ve İşletme Kurma Güçlükleri

Kadın şefler kendi işletmelerini kurmak istediklerinde, finansman konusunda ciddi engellerle karşılaşmaktadır. Araştırmalar gösteriyor ki kadın girişimciler, erkek meslektaşlarına kıyasla daha az kredi bulabilmekte ve daha yüksek faiz oranları ödemek zorunda kalmaktadır (Carter & Rosa, 1998). Bu durum gastronomi sektöründe de kendini açıkça göstermektedir.

Bu finansal zorluklarının temelinde ise finansal kurumların kadın girişimcilere yönelik önyargılı yaklaşımı yatmaktadır. Nitekim kadın şeflerin işletme yönetim becerileri sorgulanmakta, risk alma kapasitelerinin yetersiz olduğu varsayılmakta ve başarı olasılıklarının düşük olduğu düşünülmektedir. Dolayısıyla bu önyargılar kredi değerlendirme süreçlerini olumsuz etkilemektedir. Özellikle fine dining restoranları gibi büyük yatırım gerektiren projelerde bu zorluklar daha da artmaktadır. Çünkü yatırımcılar, kadın şeflerin lüks restoran işletmeciliğinde deneyim eksikliği olduğunu düşünmekte ve bu nedenle bu tür projeleri finanse etme konusunda çekimser davranmaktadır (Marlow & Patton, 2005). Teminat gösterme zorunluluğu da kadın şefler için önemli bir oluşturmaktadır. Zira kadınların genel olarak daha az mülk sahibi olması ve daha düşük gelir elde etmesi, teminat kapasitelerini sınırlamaktadır. Sonuç olarak bu durum kredi başvurularının reddedilmesine veya daha yüksek teminat talep edilmesine yol açmaktadır (Coleman, 2000).

Bunun yanı sıra, ağ kurma fırsatlarının kısıtlı olması da kadın şeflerin potansiyel yatırımcılar ve iş ortakları ile buluşma şanslarını azaltmaktadır. Özellikle erkek egemen iş dünyasındaki gayri resmi ağlar, kadın şeflerin erişemediği finansman fırsatları sunmaktadır. Bu durum da iş kurma sürecini daha da zorlaştırmaktadır (Klyver & Grant, 2010). Diğer taraftan, kadın şeflerin risk alma konusundaki temkinli yaklaşımları da finansman sürecini olumsuz etkilemektedir. Kadınların genel olarak daha düşük borçlanma eğilimi göstermeleri ve büyük ölçekli yatırımlardan kaçınmaları, ne yazık ki yatırımcılar tarafından olumsuz bir özellik olarak algılanmaktadır.

Son olarak, devlet destekleri ve hibe programlarından faydalanma konusunda da kadın şefler dezavantajlı durumdadır. Bu programların başvuru süreçleri genellikle karmaşık olmasının yanı sıra, kadın girişimcilere

özel destek mekanizmaları da yetersizdir. Üstelik bu programlardan haberdar olma oranları da oldukça düşüktür (Henry, Foss, & Ahl, 2016). Tüm bu faktörler bir araya geldiğinde, kadın şeflerin kendi işletmelerini kurma yolundaki finansal engellerin ne denli çok boyutlu ve karmaşık olduğu ortaya çıkmaktadır.

## 4.2. Toplumsal Önyargılar

### 4.2.1. “Kadın Yemeği” vs. “Erkek Yemeği” Ayrımı

Toplumsal cinsiyet rollerine dayalı önyargılar, yemek türlerinin de cinsiyetlendirilmesine yol açmaktadır (Swenson, 2009). Bu bağlamda tatlı ve salata gibi hafif yemekler kadınlarla özdeşleştirilirken, et yemekleri ve güçlü tatlar erkeklerle ilişkilendirilmektedir. Dolayısıyla bu ayrım, kadın şeflerin belirli mutfak türlerinde sınırlandırılmasına neden olmaktadır. Bu cinsiyetlendirme sürecinin temelinde, toplumsal olarak inşa edilmiş cinsiyet rollerinin doğrudan yansımaları yatmaktadır. Nitekim kadınların “nazik”, “zarif” ve “anaç” özelliklerle tanımlanması, yemek tercihlerinin de bu çerçevede şekillenmesine sebep olurken; erkeklerin “güçlü”, “otoriter” ve “dominant” özelliklerle karakterize edilmesi ise onların et ağırlıklı ve “ağır” yemeklerle ilişkilendirilmelerini beraberinde getirmektedir (Adams, 1990). Bu önyargıların pratikteki yansıması, kadın şeflerin kariyer alanlarını ciddi şekilde kısıtlaması şeklinde ortaya çıkmaktadır. Örneğin, pastane ve cafe işletmelerinde kadın şefler daha kabul edilebilir görülürken, steakhouse veya barbekü restoranlarında şüpheyle karşılanmaktadırlar. Dolayısıyla bu durum, kadın şeflerin kariyer seçeneklerini daraltmakta ve onları belirli alanlarda uzmanlaşmaya zorlamaktadır.

Bu ayrımcılığın bir başka boyutu da medya temsiliinde kendini göstermektedir. Kadın şefler genellikle “ev yemekleri”, “sağlıklı beslenme” ve “aile dostu menüler” konularında uzman olarak sunulurken, erkek şefler “yaratıcı”, “teknik” ve “inovatif” mutfak liderleri olarak tanıtılmaktadır (Ashley, vd., 2004). Sonuç olarak bu temsil biçimi, kadın şeflerin yaratıcılık ve teknik yetenek açısından erkek meslektaşlarından geri olduğu algısını güçlendirmektedir.

Diğer taraftan müşteri beklentileri de bu önyargıları besleyen önemli bir faktördür. Zira kadın şeflerin hazırladığı yemeklerin “daha lezzetli” ve “daha besleyici” olacağı beklentisi, paradoks olarak bu yemeklerin “daha basit” ve “daha az sofistike” olacağı düşüncesini de doğurmaktadır. Bunun sonucunda kadın şefler, haute cuisine veya moleküler gastronomi gibi ileri düzey mutfak tekniklerinde ciddiye alınmamaktadır (Trubek, 2000). Alkollü içecek konusunda da benzer önyargılar mevcuttur. Şarap uzmanı (sommelier) ve

kokteyl bartender pozisyonlarında kadınların daha az tercih edilmesi, alkol konusundaki bilgi ve deneyimlerinin sorgulanması bu önyargıların başka bir yansımasıdır.

#### 4.2.2. Liderlik Tarzlarının Değerlendirilmesi

Gastronomi sektöründe kadın şeflerin sayısal artışına karşın, liderlik yaklaşımları erkek meslektaşlarınınkinden farklı perspektiflerle değerlendirilmeye devam etmektedir. Bu durum, özellikle başarılı kadın liderlerin “çok katı” veya “tahammülsüz” olarak nitelendirilme riski taşıdığı mutfak ortamlarında belirgin biçimde gözlemlenmektedir. Profesyonel mutfak kültüründe liderlik kavramı geleneksel olarak otoriter ve direktif bir yaklaşımla özdeşleştirilmekte; ancak bu noktada dikkat çekici bir çelişki ile karşılaşılmaktadır.

Kadın şefler benzer liderlik tarzını benimsendiğinde “huysuz”, “sinirli” veya “kontrolcü” gibi olumsuz nitelemelerle karşılaşırken, aynı davranış kalıplarını sergileyen erkek şefler “otoriter”, “mükemmeliyetçi” ve “kararlı” olarak değerlendirilmektedir. Bu çifte standart uygulaması, kadın şefleri sürekli bir denge arayışına yönlendirmekte ve onların ne aşırı sert ne de aşırı yumuşak görünme baskısı altında otantik bir liderlik tarzı geliştirmelerini zorlaştırmaktadır (Stainback, Kleiner, & Skaggs, 2016).

Kadın şefler, etkili liderlik için şart olan kararlılık ve otoriteyi gösterirken, aynı zamanda toplumsal beklentiler doğrultusunda “feminen” özelliklerini de korumaya çalışmak durumunda kalmaktadır. Bu ikili baskı, onların profesyonel kimliklerini şekillendirme sürecinde önemli bir engel oluşturmaktadır. İletişim konusunda da benzer önyargılarla karşılaştıkları görülmektedir; kadın şeflerin takım odaklı ve demokratik yönetim tarzları sıklıkla “etkisizlik” ya da “otorite eksikliği” olarak yorumlanırken, erkek şeflerin direktif tutumu “güçlü liderlik” olarak alkışlanmaktadır. Bu adaletsiz değerlendirme, kadın şeflerin takım yönetimindeki gerçek başarılarının gölgede kalmasına neden olmaktadır (Ridgeway, 2002).

Hata yapma durumunda da farklı ölçütlerin devreye girdiği gözlemlenmektedir. Erkek şeflerin hataları “deneyim kazanma süreci” ya da “cesur risk alma” olarak hoş görülürken, kadın şeflerin hataları doğrudan “yetersizlik” ya da “tecrübesizlik” olarak damgalanmaktadır. Bu adaletsizlik, kadın şeflerin sürekli hata yapma korkusu yaşamalarına ve yenilikçi adımlar atmaktan çekinmelerine yol açarak, sektördeki yaratıcılık ve gelişim potansiyelini sınırlamaktadır (Foschi, 2000).

Takım içi çatışmaları yönetme biçimleri de bu önyargılı yaklaşımdan nasibini almaktadır. Kadın şeflerin uzlaşmacı yaklaşımları “yumuşaklık”, sert

tutumları ise “*agresiflik*” olarak etiketlenmekte ve bu durum, etkili çatışma çözümü için en uygun yöntemi bulmalarını oldukça zorlaştırmaktadır. Sonuç olarak, gastronomi sektöründeki bu cinsiyet temelli önyargılar, kadın şeflerin gerçek potansiyellerini ortaya koymalarını engellemekte ve sektörün genel gelişimini olumsuz etkilemektedir.

#### 4.2.3. Fiziksel Güç ve Dayanıklılık Önyargıları

Gastronomi sektörü, tarih boyunca cinsiyet temelli önyargıların yoğun olarak yaşandığı alanlardan biri olmuştur. Bu önyargıların temelinde ise mutfak işlerinin fiziksel zorluluğu yatmakta ve kadın şeflerin yetenekleri konusunda olumsuz algılara neden olmaktadır (Fine, 1996). Ağır tencere kaldırma, uzun süre ayakta durma ve yoğun tempoda çalışma gerekliliği gibi faktörler, kadınların fiziksel olarak “*yetersiz*” olduğu önyargısını beslemekte ve bu durum kadın şeflerin işe alım süreçlerinde ve terfi kararlarında dezavantajlı duruma düşmesine neden olmaktadır. Ancak bu önyargılar genellikle gerçekte örtüşmemektedir çünkü kadın şefler, farklı teknikler kullanarak, etkili organizasyon yaparak ve teknolojiden yararlanarak aynı işleri başarıyla gerçekleştirebilmektedir (Cockburn, 1991).

Benzer şekilde fiziksel dayanıklılık konusundaki önyargılar da temelsizdir. Nitekim yapılan araştırmalar, kadınların uzun süreli fiziksel aktivitelerde erkeklerle eşit hatta daha iyi performans gösterebileceğini ortaya koymakta (Sparling, 1980) ve mutfak ortamında da kadın şeflerin dayanıklılık açısından erkek meslektaşlarından geri kalmadığı gözlemlenmektedir. Bu önyargılar özellikle ağır mutfak aletleri ve ekipmanları ile çalışma konusunda kendini göstermektedir. Kadın şeflerin büyük tencereler, ağır tavalar ve endüstriyel mutfak cihazları ile çalışamayacağı düşüncesi oldukça yaygın olmasına rağmen, bu durum doğru teknik ve etkili organizasyon ile kolaylıkla aşılabilmektedir (Wajcman, 1991).

Yoğun tempoda çalışma konusundaki önyargılar da dikkat çekicidir. Kadınların stresli ortamlarda daha az dayanıklı olduğu ve baskı altında performanslarının düştüğü düşünülse de araştırmalar, kadınların stres yönetimi konusunda erkeklerden farklı ama oldukça etkili stratejiler geliştirdiğini göstermektedir (Taylor, vd., 2000). Bu bulgular, mutfak endüstrisinde kadın şeflere yönelik fiziksel yetersizlik algısının büyük ölçüde temelsiz olduğunu ve bu önyargıların aşılması gerektiğini ortaya koymaktadır.

#### 4.2.4. Müşteri Algısı ve Güven Sorunu

Müşteri algısı, kadın şeflerin mesleki yaşamlarında karşılaştıkları temel toplumsal engellerden birini oluşturmaktadır. Özellikle üst düzey

yemek hizmeti (fine dining) sunan restoranlarda müşteriler, kadın şeflerin teknik yeterliliği ve yaratıcı kapasiteleri hakkında şüphe duyma eğilimi göstermektedir (Wood, 1997). Bu durum, kadın şeflerin müşteri memnuniyetini sağlamak amacıyla erkek meslektaşlarına kıyasla daha yoğun çaba sarf etmek zorunda kalmalarına yol açmaktadır. Söz konusu algı sorunu, açık mutfak konseptine sahip restoranlarda daha da belirginleşmektedir. Müşterilerin kadın şeflere yönelik sergilediği bu tutum, yemek hazırlama sürecinde daha dikkatli gözlem yapma ve hata yapma olasılığına karşı eleştirel bir yaklaşım benimseme şeklinde kendini göstermektedir. Bu durum, kadın şeflerin sürekli performans baskısı altında çalışmak zorunda kalmalarına neden olmaktadır.

Cinsiyet temelli önyargılar, müşteri şikayetlerinin değerlendirilmesi sürecinde de etkisini göstermektedir. Kadın şeflerin yönettiği mutfaklardan gelen şikayetler daha ciddi bir şekilde ele alınmakta ve bireysel yetersizlik olarak yorumlanırken, erkek şeflerin mutfaklarından gelen benzer şikayetler çoğunlukla durumsal faktörlere atfedilmektedir. Güven sorununun bir diğer yansıması, özel etkinlikler ve prestijli davetlerde kadın şeflerin tercih edilmeme eğiliminde görülmektedir. Müşteriler, önemli organizasyonlarında “*güvenilir*” ve “*deneyimli*” olarak algıladıkları erkek şefleri tercih etme yönelimi sergilemektedir. Bu durum, kadın şeflerin prestijli projelerde yer alma fırsatlarını önemli ölçüde sınırlandırmaktadır (Trubek, 2000).

Ayrıca restoran değerlendirmeleri ve medya eleştirilerinde de cinsiyet temelli önyargıların varlığı gözlemlenmektedir. Kadın şeflerin başarıları sıklıkla “*şans*”, “*sezgi*” veya “*doğuştan gelen yetenek*” gibi kavramlarla açıklanırken, erkek şeflerin başarıları “*çalışkanlık*”, “*teknik bilgi birikimi*” ve “*yaratıcılık*” ile ilişkilendirilmektedir. Bu ayrımcı yaklaşım, müşteri memnuniyeti ölçümlerinde de kendini göstermekte; kadın şeflerin performansı daha katı kriterlerle değerlendirilmekte ve aynı başarı düzeyi için daha fazla kanıt talep edilmektedir. Sonuç olarak kadın şefler, sürekli olarak kendilerini ispatlama baskısı altında mesleki faaliyetlerini sürdürmek zorunda kalmaktadır (Foschi, 2000).

Bu yapısal ve toplumsal engeller, kadın şeflerin sektör içerisindeki ilerlemelerini zorlaştırmakta ve cinsiyet eşitsizliğinin devam etmesine katkıda bulunmaktadır. Bununla birlikte, artan toplumsal farkındalık, değişen sosyal tutumlar ve kadın şeflerin geliştirdiği özgün başarı stratejileri, bu engellerin aşılması konusunda umut verici gelişmeler sunmaktadır.

## 5. BAŞARILI KADIN ŞEFLERİN STRATEJİLERİ

Gastronomi sektöründe cinsiyet eşitsizliğinin derinlemesine kökleşmiş olduğu bir ortamda, kadın şeflerin başarılı olabilmek için çeşitli stratejiler geliştirmeleri zorunlu hale gelmiştir. Bu stratejiler, hem bireysel anlamda kariyer gelişimlerini desteklemekte hem de sektörün genel yapısında değişim yaratma potansiyeli taşımaktadır. Harris ve Giuffre (2015), kadın şeflerin erkek egemen mutfak kültüründe hayatta kalabilmek için kendilerine özgü yaklaşımlar benimsemeleri gerektiğini vurgulamaktadır.

### 5.1. Kendini İspatlamak Zorunda Hissetme

Kadın şeflerin mesleki yaşamlarının her evresinde karşılaştıkları en belirgin güçlük, yeteneklerini ve mesleki yeterliliklerini sürekli olarak kanıtlama zorunluluğu hissetmeleridir. Bu olgu, alan yazında “*çifte yük*” kavramı ile kavramsallaştırılmaktadır ve kadın şeflerin hem mesleki performanslarında mükemmellik sergilemek hem de toplumsal cinsiyet kaynaklı önyargılarla mücadele etmek zorunda kaldıklarını ifade etmektedir (Druckman, 2010).

Bu zorunluluk, kadın şeflerin mesleki gelişimlerinde önemli stratejiler benimsemeleriyle sonuçlanmaktadır. Öncelikle teknik mükemmellik arayışı, kadın şeflerin temel stratejilerinden biri haline gelmektedir. Kadın şefler, erkek meslektaşlarına kıyasla daha yoğun çalışma temposu benimser ve daha yüksek performans standartları uygulayarak kendilerini kabul ettirmeye çalışmaktadır. Bu durum bir yandan mutfak becerilerinin gelişimine katkı sağlarken, diğer yandan tükenmişlik sendromu riskini artırmaktadır (Druckman, 2010).

Bununla birlikte kadın şefler, sürekli öğrenme ve gelişim odaklı bir yaklaşım benimsemektedir. Başarılı kadın şeflerin yeni teknikler öğrenmeye, farklı mutfak kültürlerini keşfetmeye ve kendilerini sürekli güncellemeye odaklandıkları tespit edilmiştir. Bu strateji, onların sektördeki konumlarını güçlendirmekte ve önyargılara karşı somut başarılarla cevap verebilmelerini sağlamaktadır (Abramović, 2018).

Ayrıca kadın şefler, performanslarını ölçülebilir şekilde ortaya koyma konusunda daha sistematik davranmaktadır. Kadın şeflerin müşteri memnuniyeti, karlılık ve ekip performansı gibi objektif kriterler üzerinden başarılarını gösterme eğiliminde oldukları belirtilmektedir. Bu yaklaşım, subjektif değerlendirmelerin yerini objektif verilerin almasını sağlayarak cinsiyet önyargılarının etkisini azaltmakta ve kadın şeflerin profesyonel kimliklerini güçlendirmektedir.

## 5.2. Farklı Liderlik Tarzları Geliştirme

Kadın şeflerin sektördeki başarıları, büyük ölçüde geleneksel otoriter liderlik tarzından farklı yaklaşımlar benimsemeleriyle ilişkilidir. Araştırmalar, kadın liderlerin daha katılımcı ve işbirlikçi yönetim tarzları sergileme eğiliminde olduklarını (Eagly & Johnson, 1990) ve bu durumun mutfak ortamında olumlu sonuçlar doğurduğunu göstermektedir.

Transformasyonel (yenilikçi) liderlik, kadın şeflerin sıklıkla tercih ettiği bir strateji olarak öne çıkmaktadır. Bu liderlik tarzı, çalışanları motive etme, yaratıcılığı teşvik etme ve ortak vizyonlar oluşturma konularında etkili olmakla birlikte (Bass & Riggio, 2006) mutfak ortamında ekip üyelerinin potansiyellerini gerçekleştirmelerine yardımcı olmakta ve daha yenilikçi menüler geliştirilmesine katkı sağlamaktadır.

Kadın şeflerin bir diğer önemli stratejisi ise empati temelli liderlik yaklaşımıdır. Duygusal zekanın liderlik başarısındaki kritik rolü göz önüne alındığında, kadın liderlerin bu alanda sahip oldukları doğal avantajlar (Goleman, 2000) restoran ortamında çalışan devir hızının azalması, iş tatmininin artması ve müşteri hizmetlerinin iyileşmesi şeklinde somut faydalar sağlamaktadır.

Bunlara ek olarak, kadın şefler kapsayıcı liderlik modelini benimseme eğilimindedir. Bu yaklaşım, çeşitliliği değer olarak gören, farklı görüşleri dinleyen ve ekip üyelerinin gelişimini destekleyen bir yapı sunmakta ve özellikle günümüz çok kültürlü mutfak ekiplerinde başarılı sonuçlar vermektedir. Sonuç olarak, kadın şeflerin benimsediği bu alternatif liderlik stratejileri, geleneksel mutfak hiyerarşisini dönüştürerek sektörde yeni başarı modelleri yaratmaktadır.

## 5.3. Kadın Dayanışması ve Mentor İlişkileri

Gastronomi sektöründe kadın şeflerin kariyer gelişimlerinde en kritik stratejilerden birini, güçlü kadın dayanışması ağlarının kurulması ve etkili mentor ilişkilerinin geliştirilmesi oluşturmaktadır. Akademik literatür, kadın profesyonellerin kariyer ilerlemelerinde sponsorluk ve mentorluk ilişkilerinin erkek meslektaşlarına kıyasla daha büyük bir stratejik değer taşıdığını ortaya koymaktadır (Ibarra, Carter, & Silva, 2010). Bu durum, gastronomi sektöründe kadın şeflerin karşılaştıkları görünmezlik sorunuyla mücadelede mentor ilişkilerini temel bir strateji haline getirmektedir.

Mentor ilişkileri, kadın şefler için yalnızca mesleki gelişim açısından değil, aynı zamanda sektörel entegrasyon süreçlerinde de kritik bir işlev üstlenmektedir. Bu ilişkiler, kadın profesyonellerin kariyer ilerlemelerini

önemli ölçüde hızlandırarak (Ragins & Cotton, 1999), sektördeki konumlarını güçlendirmelerine olanak sağlamaktadır. Gastronomi alanında başarı elde etmiş kadın şefler, çoğunlukla kendilerinden önce sektörde yer edinmiş deneyimli kadın şeflerin rehberliği altında profesyonel kimliklerini şekillendirmektedir.

Benzer şekilde, kadın şefler arasında kurulan profesyonel ağlar da deneyim paylaşımı ve karşılıklı destek açısından hayati önem taşımaktadır. Women Chefs & Restaurateurs (WCR) gibi organizasyonlar, kadın şeflerin bir araya gelmelerine ve deneyimlerini paylaşmalarına önemli fırsatlar sunmaktadır. Bu tür ağlar, kadın profesyonellerin kendilerini güçlü hissetmelerine ve sektördeki konumlarını pekiştirmelerine önemli katkılar sağlamaktadır (Bierema, 2005).

Kadın şeflerin kullandığı yenilikçi stratejilerden bir diğeri ise ters mentorluk kavramıdır. Bu yaklaşımda genç kadın şefler, deneyimli erkek şeflere yeni trendler, teknolojiler ve tüketici beklentileri konularında rehberlik etmektedir. Bu durum karşılıklı fayda sağlarken, geleneksel hiyerarşik yapıları yumuşatmakta ve kadın şeflerin görünürlüğünü artırmaktadır (Murphy, 2012).

Öte yandan, kadın şefler arasındaki dayanışma sadece profesyonel gelişimle sınırlı kalmamakta, aynı zamanda iş-yaşam dengesi kurma konusunda da güçlü bir destek sistemi oluşturmaktadır. Kadın profesyoneller, çifte sorumluluklarıyla başa çıkabilmek için kadın ağlarından yararlanmakta ve bu durum genel başarılarını önemli ölçüde artırmaktadır.

#### 5.4. Sosyal Medya ve Kişisel Marka Oluşturma

yüzyılın dijital çağında, kadın şeflerin en etkili stratejilerinden biri sosyal medya platformlarını kullanarak güçlü kişisel markalar oluşturmalarıdır. Dijital çağın sunduğu imkânlar çerçevesinde, kadın şeflerin mesleki kimliklerini güçlendirmede sosyal medya platformlarının kullanımı, son derece stratejik bir öneme sahip olmuştur. Çağdaş gastronomi dünyasında kadın profesyoneller, dijital platformlar aracılığıyla kişisel markalarını inşa ederek geleneksel medyanın sınırlarını aşmayı başarmışlardır (Abidin, 2016).

Bu bağlamda Instagram, kadın şeflerin profesyonel kimliklerini sergilemede tercih ettikleri birincil platform olarak öne çıkmaktadır. Bu platformun görsel odaklı yapısı, kadın şeflere estetik yemek kompozisyonlarını, mutfak hikâyelerini ve mesleki deneyimlerini paylaşma imkânı sunmaktadır. Söz konusu paylaşımlar, yalnızca teknik yetkinliği göstermekle kalmayıp, aynı zamanda şeflerin kişisel anlatılarını da içermekte, böylece takipçilerle daha derin ve samimi bağlar kurulmasını sağlamaktadır. Instagram'ın

demokratikleştirici yapısı, kadın şeflere kendi seslerini duyurabilecekleri erişilebilir bir platform sunarak, geleneksel medyanın erkek egemen yapısının ötesine geçme fırsatı vermektedir. Benzer şekilde YouTube, kadın şeflerin uzmanlıklarını interaktif bir formatta sergileyebilmelerine olanak tanımaktadır. Video içerikleri aracılığıyla teknik bilgiler, yemek tarifleri ve kişisel deneyimler aktarılırken, izleyicilerle kurulan görsel ve işitsel etkileşim, daha güçlü bağların oluşmasını sağlamaktadır. Bu platformlar sayesinde kadın şefler, kendilerini alanlarındaki otorite figürler olarak konumlandırabilmekte ve geniş kitlelere ulaşabilmektedir.

Bununla birlikte, sosyal medya platformlarında oluşturulan güçlü kişisel markalar, kadın şeflere önemli ekonomik fırsatlar sunmaktadır. *“Influencer pazarlaması”* kavramının gelişmesiyle birlikte, takipçileriyle güvene dayalı ilişkiler kuran kadın şefler, bu ilişkileri ticari iş birlikleri, ürün tanıtımları ve yeni iş modelleri geliştirmek için kullanabilmektedir. Tüketici tercihlerini etkileme potansiyelleri, onları markalar için değerli iş ortakları haline getirmekte ve ekonomik bağımsızlıklarını güçlendirmektedir.

Kişisel marka oluşturma sürecinde kadın şeflerin başarısının temelinde, özgün ve samimi anlatılar yatmaktadır. Mutfakla kurdukları duygusal bağları, aile geleneklerini ve yaratıcı ilham kaynaklarını paylaşarak, takipçileriyle daha samimi bağlantılar kurmaktadır. Bu yaklaşım, onları rakiplerinden ayırmakta ve pazarda benzersiz konumlar elde etmelerini sağlamaktadır. İçten ve özgün liderlik tarzı, takipçi bağlılığı oluşturmada ve güven inşa etmede kritik bir role sahiptir.

Kadın şeflerin başarıya ulaşmak için geliştirdikleri bu çok boyutlu stratejiler, hem bireysel kariyer gelişimlerini güçlendirmekte hem de sektörün genel yapısında köklü dönüşümler yaratmaktadır. Sürekli kendini ispatlama zorunluluğu onları mükemmellik arayışına yönlendirirken, aynı zamanda sektörün kalite standartlarını da yükseltmekte, benimsedikleri farklı liderlik tarzları mutfak kültürünün demokratikleşmesine değerli katkılar sağlamaktadır. Güçlü kadın dayanışması ağlarının gelecek nesil kadın şeflerin önünü açması ve etkili sosyal medya kullanımının geleneksel güç yapılarını sorgulatması, bu stratejilerin sadece kadın şeflerin mevcut sistemde hayatta kalmalarını sağlamadığını, aynı zamanda sistemin kendisini köklü şekilde değiştirme potansiyeli taşıdığını göstermektedir. Bu nedenle gelecekte bu stratejilerin daha da geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması, gastronomi sektöründe cinsiyet eşitliğinin sağlanması açısından kritik önem taşımaktadır.

## 6. SONUÇ

Bu çalışma, 21. yüzyılda kadın şeflerin toplumsal konumunu incelemiş ve gastronomi sektöründeki cinsiyet eşitsizliğinin çok boyutlu yapısını ortaya koymuştur. Araştırma bulguları, kadın şeflerin profesyonel mutfaklarda hem yapısal engeller hem de toplumsal önyargılarla karşı karşıya kaldığını göstermektedir. Dünya genelinde gastronomi sektöründeki kadın temsili, erkek meslektaşlarına kıyasla önemli ölçüde düşük seyretmektedir. Profesyonel mutfaklarda kadın şeflerin azınlıkta olması, özellikle üst düzey pozisyonlarda belirgin bir cinsiyet dengesizliğinin varlığını ortaya koymaktadır. Bu dengesizliğin temelinde, profesyonel mutfakların tarihsel olarak erkek egemen yapılar olarak şekillenmiş olması ve bu yapının günümüzde de etkisini sürdürmesi yatmaktadır.

Kadın şeflerin karşılaştığı yapısal engeller arasında maskülen çalışma ortamı, uzun ve düzensiz çalışma saatleri, hamilelik ve annelik sürecindeki zorluklar ile sermaye erişimindeki kısıtlılıklar öne çıkmaktadır. Profesyonel mutfakların iş yapısı, büyük ölçüde maskülen değerler üzerine kurulmuş olup, agresif iletişim tarzları, fiziksel güce dayalı hiyerarşi ve erkeklerin baskın olduğu sosyal dinamikler içermektedir. Bu yapı, kadın şeflerin otoritelerini kurmalarını zorlaştırmakta ve sürekli olarak meşruiyetlerini ispat etme baskısı altında kalmalarına neden olmaktadır. Sektörün doğası gereği uzun ve düzensiz çalışma saatleri, özellikle aile sorumluluklarını üstlenen kadın şefler için önemli bir engel teşkil etmektedir. Hamilelik ve annelik dönemi ise kadın şeflerin kariyerlerinde karşılaştıkları en büyük zorluklardan biridir. Mutfak ortamının fiziksel zorlukları, hamile kadınlar için sağlık riskleri yaratmakta, işveren önyargıları ise kariyer gelişimlerini sınırlandırmaktadır. Ayrıca, kadın şeflerin kendi işletmelerini kurmak istediklerinde finansman konusunda ciddi engellerle karşılaştıkları tespit edilmiştir.

Yapısal engellerin yanı sıra, kadın şefler toplumsal önyargılarla da mücadele etmek durumundadır. “Kadın yemeği” ve “erkek yemeği” ayrımı, kadın şeflerin belirli mutfak türlerinde sınırlandırılmasına neden olmaktadır. Tatlı ve salata gibi “hafif” yemekler kadınlarla özdeşleştirilirken, et yemekleri ve güçlü tatlar erkeklerle ilişkilendirilmektedir. Bu durum, kadın şeflerin pastane ve cafe işletmelerinde daha kabul edilebilir görülürken, steakhouse veya barbekü restoranlarında şüpheyle karşılanmalarına yol açmaktadır. Liderlik tarzlarının değerlendirilmesinde de cinsiyet temelli çifte standartlar söz konusudur. Kadın şefler aynı liderlik tarzını benimsediklerinde “huysuz” ya da “kontrol manyağı” gibi olumsuz etiketlerle karşılaşırken, benzer davranışları sergileyen erkek şefler “tutkulu” ve “kararlı” olarak övgü almaktadır. Fiziksel güç ve dayanıklılık konusundaki temelsiz önyargılar

da kadın şeflerin yeteneklerinin sorgulanmasına neden olmaktadır. Müşteri algısı ve güven sorunu ise kadın şeflerin sürekli kendilerini kanıtlama baskısı altında hissetmelerine yol açmaktadır.

Bununla birlikte, araştırma bulguları kadın şeflerin bu zorluklar karşısında çeşitli stratejiler geliştirerek başarıya ulaşma yolları bulduklarını göstermektedir. Kendini ispatlama zorunluluğu, kadın şefleri teknik mükemmellik arayışına yöneltmekte, sürekli öğrenme ve gelişim odaklı bir yaklaşım benimsemelerine neden olmaktadır. Farklı liderlik tarzları geliştirme stratejisi kapsamında, kadın şefler transformasyonel, empati temelli ve kapsayıcı liderlik modellerini benimsemektedir. Bu yaklaşımlar, geleneksel mutfak hiyerarşisine alternatif oluşturmakta ve daha demokratik bir çalışma ortamı yaratmaktadır. Kadın dayanışması ve mentor ilişkileri, kadın şeflerin sektördeki görünmezlikle mücadelesinde temel stratejilerden biri haline gelmektedir. Profesyonel ağlar aracılığıyla bilgi paylaşımı gerçekleşmekte, iş fırsatları yaratılmakta ve karşılıklı destek sistemleri geliştirilmektedir. Sosyal medya ve kişisel marka oluşturma stratejisi ise kadın şeflerin geleneksel medyanın sınırlarını aşarak, kendi hikayelerini anlatma konusunda aktif rol almalarını sağlamaktadır.

Gastronomi sektöründe cinsiyet eşitliğinin sağlanması için çok boyutlu ve bütüncül bir yaklaşım gerekmektedir. Eğitim kurumlarının müfredatlarında cinsiyet eşitliği perspektifinin güçlendirilmesi ve kadın öğrencilere yönelik özel mentorluk programlarının oluşturulması elzemdir. Restoran işletmelerinin esnek çalışma saatleri, ebeveynlik izinleri ve kreş olanakları gibi aile dostu politikalar geliştirmesi, kadın şeflerin iş-yaşam dengesi kurabilmelerini kolaylaştıracaktır. Finansal kuruluşların ve yatırımcıların kadın girişimcilere yönelik önyargılarını sorgulamaları ve daha kapsayıcı kredi politikaları benimsemeleri, kadın şeflerin kendi işletmelerini kurabilmelerinin önünü açacaktır. Medya kuruluşlarının kadın şeflerin başarılarını daha görünür kılması ve stereotipik temsilleri sorgulaması, toplumsal algının dönüşümünde kritik rol oynayacaktır.

Kadın şeflerin kendi aralarında kurdukları dayanışma ağlarının güçlendirilmesi ve uluslararası düzeyde yaygınlaştırılması, mesleki gelişim ve deneyim paylaşımı açısından büyük önem taşımaktadır. Sektörel örgütlerin ve meslek kuruluşlarının yönetim kademelerinde kadın temsiline artırılması, politika belirleme süreçlerinde kadın perspektifinin daha fazla yansıtılmasını sağlayacaktır. Tüm bu çabaların yanında, mutfak kültüründeki maskülen değerlerin sorgulanması ve daha kapsayıcı bir profesyonel kimliğin inşa edilmesi, uzun vadeli dönüşüm için temel oluşturacaktır.

Sonuç olarak, 21. yüzyılda kadın şeflerin toplumsal konumu, geleneksel cinsiyet rollerinin direnci ile değişim dinamiklerinin gerilimli etkileşimini yansıtmaktadır. Mutfaklar, tarihsel süreç içerisinde kadınların hem güç kazandığı hem de sınırlandırıldığı alanlar olmuştur. Günümüzde profesyonel mutfaklarda yaşanan dönüşüm, bu ikili mirası taşımakta ve toplumsal cinsiyet eşitliği mücadelesinin gastronomi dünyasındaki yansımaları oluşturmaktadır. Kadın şeflerin artan görünürlüğü ve başarıları, geleceğe dair umut verici gelişmeler olarak değerlendirilmekle birlikte, kalıcı ve yapısal değişim için tüm paydaşların ortak çabası gerekmektedir. Eğitim kurumları, işletmeler, finansal kuruluşlar, medya organizasyonları, meslek örgütleri ve kadın şeflerin koordineli çalışması, gastronomi sektöründe cinsiyet eşitliğinin sağlanması için kritik önem taşımaktadır. Bu çok boyutlu yaklaşım, sadece kadın şeflerin karşılaştığı engellerin aşılmasını sağlamakla kalmayacak, aynı zamanda gastronomi dünyasının daha kapsayıcı, yenilikçi ve sürdürülebilir bir geleceğe doğru ilerlemesine de katkıda bulunacaktır.

## Kaynakça

- Abidin, C. (2016). Aren't these just young, rich women doing vain things online?": Influencer selfies as subversive frivolity. *Social Media & Society*, 2(2), 1-17. doi:10.1177/2056305116641342
- Abramović, M. (2018). Career development of women in the hotel industry: An Overview. *Journal of Applied and Natural Science*, 10(1), 330-338. doi:10.31018/jans.v10i1.1626
- Adams, C. J. (1990). *The Sexual Politics of Meat: A Feminist-Vegetarian Critical Theory*. New York: Continuum.
- Albors Garrigos, J., Haddaji, M., Garcia Segovia, P., & Peiro Signes, A. (2020). Gender differences in the evolution of haute cuisine chef's career. *Journal of Culinary Science & Technology*, 18(6), 439-468. doi:10.1080/15428052.2019.1640156
- Arnoldsson, J. (2015). "If you don't quite mange the job, it will be tough for you." *A qualitative study on chef culture and abuse in restaurant kitchens*. Stockholm: Stockholm University, Master Thesis in Sociology.
- Ashley, B., Hollows, J., Jones, S., & Taylor, B. (2004). *Food and Cultural Studies*. London: Routledge.
- 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. doi:10.30625/ijctr.1599870
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. New York: Psychology Press.
- Beauvoir, S. (1949). *The Second Sex*. New York: Knopf.
- Bierema, L. L. (2005). Women's Networks: A Career Development Intervention or Impediment? *Human Resource Development International*, 8(2), 207-224. doi:10.1080/13678860500100517
- Burnett, J. (2004). *England Eats Out: A Social History of Eating Out in England from 1830 to the Present*. London: Pearson Longman.
- Cairns, K., Johnston, J., & Baumann, S. (2010). Caring about food: Doing gender in the foodie kitchen. *Gender & Society*, 24(5), 591-615. doi:10.1177/08912432103834
- Carter, N. M., & Rosa, P. (1998). The financing of male-and female-owned businesses. *Entrepreneurship & Regional Development*, 10(3), 225-242. doi:10.1080/08985629800000013
- Cockburn, C. (1991). *In the Way of Women: Men's Resistance to Sex Equality in Organizations*. London: Macmillan.

- Coleman, S. (2000). Access to capital and terms of credit: A comparison of men-and women-owned small businesses. *Journal of Small Business Management*, 38, 37-52.
- Collins, K. (2009). *Watching What We Eat: The Evolution of Television Cooking Shows*. New York: Continuum.
- Çelik, S., & Akar Şahingöz, S. (2018). İş yaşamında cinsiyet ayrımcılığı: Kadın aşçılar örneği. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 6(3), 370-383. doi:10.21325/jotags.2018.261
- Dalby, A. (2003). *Food in the Ancient World: From A to Z*. London: Routledge.
- Deutsch, F. M. (2007). Undoing gender. *Gender & Society*, 21, 106-127. doi:10.1177/0891243206293577
- Druckman, C. (2010). Why are there no great women chefs? *Gastronomica*, 10(1), 24-31. doi:10.1525/gfc.2010.10.1.24
- Druckman, C. (2012). *Skirt Steak: Women Chefs on Standing the Heat and Staying in the Kitchen*. California: Chronicle Books.
- Duncan, S., & Loretto, W. (2003). Never the right age? Gender and age-based discrimination in employment. *Gender, Work & Organization*, 11(1), 95-115. doi:10.1111/j.1468-0432.2004.00222.x
- Eagly, A. H., & Johnson, B. T. (1990). Gender and leadership style: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 108(2), 233-256. doi:10.1037/0033-2909.108.2.233
- Ferguson, P. P. (2004). *Accounting for Taste: The Triumph of French Cuisine*. Chicago: University of Chicago Press.
- Ferguson, P., & Zukin, S. (1995). What's cooking? *Theory and Society*, 24, 193-199. doi:10.1007/BF00993396
- Fine, G. A. (1996). *Kitchens: The Culture of Restaurant Work*. Berkeley: University of California Press.
- Foschi, M. (2000). Double standards for competence: Theory and research. *Annual Review of Sociology*, 16(26), 21-42. doi:10.1146/annurev.soc.26.1.21
- Gatrell, C. J. (2007). Whose child is it anyway? The negotiation of paternal entitlements within marriage. *The Sociological Review*, 55(2), 352-372. doi:10.1111/j.1467-954X.2007.00709.x
- Giousmpasoglou, C., Marinakou, E., Zopiatis, A., & Cooper, J. (2022). *Managing People in Commercial Kitchens: A Contemporary Approach*. London: Routledge.
- Goleman, D. (2000). *Emotional Intelligence: Leadership That Gets Results*. Harvard: Harvard Business Review.
- Goody, J. (1982). *Cooking, Cuisine and Class: A Study in Comparative Sociology*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Haddaji, M., Albors-Garrigós, J., & García-Segovia, P. (2017). Women chefs' experience: Kitchen barriers and success factors. *International Journal of Gastronomy and Food Science*, 9, 49-54. doi:10.1016/j.ijgfs.2017.06.004
- Harris, D. A., & Giuffre, P. (2010). The price you pay": How female professional chefs negotiate work and family. *Gender Issues*, 27(1-2), 27-52. doi:doi:10.1007/s12147-010-9086-8
- Harris, D. A., & Giuffre, P. (2015). *Taking the Heat: Women Chefs and Gender Inequality in the Professional Kitchen*. USA: Rutgers University Press.
- Harris, M. (1979). *Cultural Materialism: The Struggle for a Science of Culture*. New York: Random House.
- Henry, C., Foss, L., & Ahl, H. (2016). Gender and entrepreneurship research: A review of methodological approaches. *International Small Business Journal*, 34, 217-241. doi:10.1177/0266242614549779
- Hollows, J. (2003). Oliver's twist: Leisure, labour and domestic masculinity in The Naked Chef. *International Journal of Cultural Studies*, 6(2), 229-248. doi:10.1177/13678779030062005
- Ibarra, H., Carter, N. M., & Silva, C. (2010). Why men still get more promotions than women. *Harvard Business Review*, 80-126.
- İnce, Ş. (2016). Şeflerin savaşı: Profesyonel mutfaklarda erkek ve kadın şefler. *Moment Dergi*, 3(2), 409-435. doi:10.17572/moment.410092
- Johns, N., & Menzel, P. J. (1999). If you can't stand the heat!" ... Kitchen violence and culinary art. *International Journal of Hospitality Management*, 18(2), 99-109. doi:10.1016/S0278-4319(99)00013-4
- Jordan, F. (2024). *Culinary Man and the Kitchen Brigade Normative: Subjectivity in Western Fine Dining Traditions*. London: Routledge.
- Kelso, A. (2023, 2 10). *How the restaurant industry is breaking down gender equality barriers*. 05 01, 2025 tarihinde NRN: <https://www.nrn.com/restaurant-labor/how-the-restaurant-industry-is-breaking-down-gender-equality-barriers> adresinden alındı
- Klyver, K., & Grant, S. (2010). Gender differences in entrepreneurial networking and participation. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 2(3), 213-227. doi:10.1108/17566261011079215
- Lane, M. M. (2011, 02 18). *Why Can't Women Be Sushi Masters?* 05 03, 2025 tarihinde The Wall Street Journal: <https://www.wsj.com/articles/BL-SJB-6850> adresinden alındı
- Laudan, R. (2013). *Cuisine and Empire: Cooking in World History*. Berkeley: University of California Press.
- Marlow, S., & Patton, D. (2005). All Credit to Men? Entrepreneurship, Finance, and Gender. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 29(6), 717-735. doi:10.1111/j.1540-6520.2005.00105.x

- Meloury, J., & Signal, T. (2014). When the plate is full: Aggression among chefs. *International Journal of Hospitality Management*, 41, 97-103. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2014.05.006>
- Mennell, S. (1985). *All Manners of Food: Eating and Taste in England and France from the Middle Ages to the Present*. Oxford: Basil Blackwell.
- Murphy, W. M. (2012). Reverse mentoring at work: Fostering cross-generational learning and developing millennial leaders. *Human Resource Management*, 51(4), 549-573. doi:10.1002/hrm.21489
- Murray-Gibbons, R., & Gibbons, C. (2007). Occupational stress in the chef profession. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 19(1), 32-42. doi:<https://doi.org/10.1108/09596110710724143>
- Neuhaus, J. (2003). *Manly Meals and Mom's Home Cooking: Cookbooks and Gender in Modern America*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- Ngo, H. (2020, 04 27). *The Real Reason There Aren't Many Women Sushi Chefs*. 05 03, 2025 tarihinde Mashed: <https://www.mashed.com/204798/the-real-reason-there-arent-many-women-sushi-chefs/> adresinden alındı
- Palmer, C., Cooper, J., & Burns, P. (2010). Culture, identity, and belonging in the "culinary underbelly. *International Journal of Culture, Tourism and Hospitality Research*, 4(4), 311-326. doi:10.1108/17506181011081497
- Platzer, R. (2011). Women not in the kitchen: A look at gender equality in the restaurant industry [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. California: California Polytechnic State University.
- Poulain, J. P. (2002). *The Sociology of Food: Eating and the Place of Food in Society*. London: Bloomsbury Academic.
- Pratten, J. (2003). The importance of waiting staff in restaurant service. *British Food Journal*, 105(11), 826-834. doi:10.1108/00070700310511618
- Purcell, K. (1996). The relationship between career and job opportunities: women's employment in the hospitality industry as a microcosm of women's employment. *Women in Management Review*, 11(5), 17-24. doi:10.1108/09649429610122618
- Ragins, B. R., & Cotton, J. L. (1999). Mentor functions and outcomes: A comparison of men and women in formal and informal mentoring relationships. *Journal of Applied Psychology*, 84(4), 529-550. doi:10.1037/0021-9010.84.4.529
- Ray, K. (2016). *The Ethnic Restaurateur*. London: Bloomsbury Academic.
- Ridgeway, C. L. (2002). Gender, status, and leadership. *Journal of Social Issues*, 57(4), 637-655. doi:10.1111/0022-4537.00233
- Robinson, R. N., & Barron, P. E. (2007). Developing a framework for understanding the impact of deskilling and standardisation on the turnover and

- attrition of chefs. *International Journal of Hospitality Management*, 26(4), 913-926. doi:10.1016/j.ijhm.2006.10.002
- Rousseau, S. (2012). *Food and Social Media: You Are What You Tweet*. Plymouth: AltaMira Press.
- Spang, R. L. (2000). *The Invention of the Restaurant: Paris and Modern Gastronomic Culture*. Cambridge: Harvard University Press.
- Sparling, P. B. (1980). A meta-analysis of studies comparing maximal oxygen uptake in men and women. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 51(3), 542-552. doi:10.1080/02701367.1980.10608077.
- Stainback, K., Kleiner, S., & Skaggs, S. (2016). Women in power: Undoing or redoing the gendered organization? *Gender & Society*, 30(1), 109-135. doi:10.1177/0891243215602906
- Swenson, R. (2009). Domestic divo? Televised treatments of masculinity, femininity and food. *Critical Studies in Media Communication*, 26(1), 36-53. doi:10.1080/15295030802684034
- Taylor, S. E., Klein, L. C., Lewis, B. P., Gruenewald, T. L., Gurung, R. A., & Updegraff, J. A. (2000). Biobehavioral responses to stress in females: Tend-and-befriend, not fight-or-flight. *Psychological Review*, 107(3), 411-429. doi:10.1037/0033-295x.107.3.411
- Trubek, A. B. (2000). *Haute Cuisine: How the French Invented the Culinary Profession*. Philadelphia: University of Pennsylvania Press.
- Türkmendağ, Z., & Karaman, A. (2024). Gender inequality in the culinary profession in tourism from the perspective of university students with working experiences in culinary. *Frontiers in Sociology*, 9. doi:10.3389/fsoc.2024.1323096
- Wajcman, J. (1991). *Feminism Confronts Technology*. Los Angeles: Penn State Press.
- Wheaton, B. K. (1983). *Savoring the Past: The French Kitchen and Table from 1300 to 1789*. Philadelphia: University of Pennsylvania Press.
- Wood, R. C. (1997). *Working In Hotels and Catering*. London: International Thomson Business Press.