

## Covid-19 Salgınının İşverenler Üzerinde Etkileri ve İşverenlerin Kadın İstihdamına Yaklaşımları

Ümran Altay Morgül<sup>a, b</sup>, Kumru Uyar<sup>c</sup>

### Özet

Çin’de 2019 yılı Aralık ayında ortaya çıkan Covid-19 salgını, küresel çapta kayıplara yol açmış ve birçok ülke yönetim stratejisini değiştirmek zorunda kalmıştır. Ülkeler toplumun ekonomik kaygısını hafifletmeye çalışmış ancak uyguladıkları politikalar, istihdamı olumlu yönde etkilemeye yeterli olmamıştır. Hem kadın hem de erkekler için normal zamanda sorun olan istihdam, salgınla birlikte kadınlar için daha fazla problem haline gelmiştir. Yapılan bu çalışmada Covid-19 döneminde kadınların istihdam durumları analiz edilmiştir. Araştırmada Ege bölgesinde bulunan işverenlerin Covid-19 salgınından etkilenip etkilenmedikleri ve kadın istihdamına karşı tutumları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma çerçevesinde pandemi döneminde aktif olarak çalışmaya devam eden 79 işletmeyle anket yapılmıştır. Araştırma sonucunda işverenlerin %84,9’unun salgından etkilendiği ve %72,2’sinin kadın işçilerinin çalışmasına son verdikleri görülmüştür. İşten çıkarmak istemeyen % 62 oranında işletmenin ise; kadın çalışanlarına ücretsiz izin verildiği görülmüştür.

### Anahtar Kelimeler

Kadın İstihdamı  
İstihdam  
Kadın İşgücü  
Salgın

### Makale Hakkında

Geliş Tarihi: 01.02.2022  
Kabul Tarihi: 23.12.2022  
Doi: 10.18026/cbayarsos.1066729

## The Effects of The Covid-19 Pandemic on Employers and Employers' Approaches to Women's Employment

### Abstract

Covid-19 epidemic, which emerged in China in December 2019, caused global losses and many countries had to change their management strategy. Countries tried to alleviate the economic anxiety of the society, but the policies they implemented were not enough to positively affect employment. Employment, which is a problem for both women and men in normal times, has become more of a problem for women with the epidemic. In this study, the employment status of women during the Covid-19 period was analyzed. In the research, the relationship between employers in the Aegean region, whether they are affected by the Covid-19 outbreak and their attitudes towards women's employment has been examined. Within the framework of the research, a survey was conducted with 79 businesses that continued to work actively during the pandemic period. As a result of the research, it was seen that 84.9% of the employers were affected by the epidemic and 72.2% of them terminated the employment of female workers. 62% of the enterprises do not want to be fired; it has been observed that female employees are given unpaid leave.

### Keywords

Women's Employment  
Employment  
Women Workforce  
Pandemic

### About Article

Received: 01.02.2022  
Accepted: 23.12.2022  
Doi: 10.18026/cbayarsos.1066729

<sup>a</sup> İletişim Yazarı: umranaltay00@mail.com

<sup>b</sup> Doktora Öğrencisi, Manisa Celal Bayar Üniversitesi, İ.İ.B.F, İşletme Anabilim Dalı, ORCID numarası: 0000-0003-1390-9451

<sup>c</sup> Doç. Dr., Erciyes Üniversitesi, İ.İ.B.F, İşletme Bölümü, ORCID numarası: 0000-0002-2604-5317

## **Giriş**

Dünyanın her coğrafyasında geçmişten günümüze ekonomik büyümeyi etkileyen en önemli unsurlar emek, doğal kaynaklar, girişimci ve sermayedir. Ekonomik büyümenin göstergesi olan bu unsurların en önemli noktası ise; ülkedeki mevcut işgücünün ekonomik faaliyetler içinde çalıştırıldığını gösteren kavram olan istihdamdır. Bir ülkedeki işgücü kadın ve erkek nüfusuyla sağlanmaktadır. Dolayısıyla her iki cinsiyeti birbirinden ayrı değerlendirmek mümkün olmamalıdır ancak geçmişte kadınların toplumdaki yeri düşünüldüğünde, istihdam erkek nüfusuna odaklı kalmıştır. Fransız devrimiyle birlikte toplumda kadına biçilen rol, erkeklerle eşit düzeyde görülmesi için çok çaba sarf edilmiştir. Kadınlar kötü koşullarda, düşük ücretlerle, evdeki rollerini aksatmadan çalışma hayatında yer almak durumunda kalmışlardır (Gökçimen, 2008, s. 7).

I. ve II. Dünya savaşıyla birlikte erkeklerin savaşa gitmesi, işgücü açığı oluşmasına sebep olmuş, oluşan bu açığı birlikte kadınlar işgücüne katılmaya başlamıştır. Tarım sektöründe ücretsiz çalıştırılan kadınlar, hizmet ve sanayi sektöründe ücretli çalışmaya başlamışlardır (Özer ve Biçerli, 2003). Kadınların istihdamdaki yerinin artması hizmet sektöründe yer almalarıyla birlikte başlayarak cumhuriyet döneminde, 1927 yılındaki sayımlarda kadın çalışan oranı yaklaşık %26 ya çıkmıştır. Teşvik-i Sanayi Yasasıyla birlikte 1927 ve 1942 yılları arasında kadın çalışanların oranı % 25 civarında kayıtlara geçmiştir. Oranlardan da görüldüğü üzere çalışan kadın sayısında herhangi bir değişiklik yaşanmamıştır (Demir, 2004, s. 1). Türkiye’ de kadının işgücüne katılması 1950 lerden sonra köyden kente göçler başladıktan sonra olmuştur. Kırsal alandan ayrılmalar, kadının toplumdaki rolünü biraz olsun etkilemiş ve olumlu katkı sağlamıştır (Dinçer, Akova, Ertuğral vd. 2016, s. 380). Ancak yaşanan tüm gelişmeler istihdamın en kırılgan kesimi olan kadın nüfusunu her zaman olumlu yönde etkilememiştir. 2014 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü’ nün (ILO) hazırladığı rapora göre; dünya genelinde kadınlar erkeklere göre, daha düşük ücretlerle çalıştırılıyor, daha fazla ücretsiz işler yaptırılmaya çalışılmıştır. Aynı rapor verilerine bakıldığında kadınların % 30 unun işgücüne katıldığını ve erkeklere göre daha hızlı işsiz kaldıkları görülmüştür (ILO, 2016, s. 3).

Dünyadaki krizler, salgın ve buna benzer olaylar yaşandığında işverenler tarafından işten çıkarılmalar ve istihdamda azalmalar başlamıştır. İşveren istihdam konusunda endişeli davranmış ve işgücünde azalmaya gitmek istemiştir. Bunun en yakın örneğini Covid-19 salgın dönemi olarak gösterebiliriz. 2019 yılında Çin’de ortaya çıkan 2020 yılın da pandemi ilan edilmesiyle birlikte dünyanın her yerinde ve her alanda sıkı tedbirler alınmaya başlanmıştır. Ulaşım, sağlığa, sanattan, ekonomiye birçok ülke zarar görmüştür. Her sektörde yaşanan kriz durumu, işgörenlerin ciddi zarar görmesi yol açmış ve birçok şirket ya iflas etmiş ya da iş hacmini daraltmak zorunda kalmıştır. İşletmelerde yaşanan bu daralmayla birlikte, işçi çıkarmalar, süreli/süresiz izin vermeler ve çalışanların bazı haklarını temin edememe gibi durumlar yaşanmıştır (Bulut ve Pınar, 2020, s. 218-219).

Pandemiden etkilenme seviyesi ülkelerarasında gelişmişlik seviyelerine göre artıp, azalmaktadır. Tüm dünyanın etkilendiği bu süreçte devletler, işgücünün etkilenmemesi için büyük çaba göstermektedirler. Ancak verilere bakıldığında istenilen başarının sağlanamadığı görülmektedir. Bu çalışma Türkiye’nin yıllar içerisinde değişen kadın istihdamını ve Covid-19 salgını döneminde işverenlerin, kadınların istihdamına yaklaşımlarını ölçmek amacıyla yapılmıştır. İstihdamla ilgili özellikle kadın nüfusuna bakılma sebebi; istatistiklere bakıldığında erkeklerle eşit oranda iş dünyasında yer almamaları ve ekonomik gelişmişliğin

göstergesi olan eşitliğin, ülkemizi diğer gelişmiş ülkelerle aynı seviyeye getirmesi için farkındalık yaratabilmesidir.

### İstihdam

İstihdam kavramı iki farklı şekilde karşımıza çıkmaktadır. İlki; geniş anlamda istihdamdır. Bir ülkenin ekonomik anlamda tüm üretim faktörlerinin kullanılmasıdır. Eğer ekonomideki tüm üretim faktörleri kullanıyorsa, o ekonomi en yüksek üretim seviyesine ulaşmış demektir. Bu da tam istihdam milli gelir düzeyi, şeklinde adlandırılmaktadır. Eğer bu ülke üretim faktörlerinden birini ya da birkaçını kullanıyorsa, eksik istihdam milli gelir düzeyi, şeklinde adlandırılmaktadır. İstihdamın ekonomideki ikinci kullanım şekli ise; emeğin üretime katılmasıyla ortaya çıkar. Buna da dar anlamda istihdam denmektedir. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler arasındaki fark anlaşılacak isteniyorsa; ekonomideki istihdam seviyesine, gelir düzeyine ve sanayileşmesine göre bakılmaktadır (Yıldız, 2011, s. 59).

Ülkemizdeki istihdam seviyesi yıllar geçtikçe artmaya devam etmiştir. Ancak kadın ve erkeğin işgücün katılımlarında eşitlik sağlanamamıştır. Türk kadınına toplum içerisindeki haklar Cumhuriyet dönemiyle birlikte verilmiş, 1936 yılında kadınların iş hayatıyla ilgili çeşitli düzenlemeler yapılmış ve seçme seçilme hakkı, yasalar önünde erkeklerle eşit haklara sahip olmaları sağlanmıştır. 1950 yılından itibaren ise; sanayideki gelişmeler arttıkça kadınların iş dünyasındaki sayılarında da artış gözlenmiştir. Ancak yapılan araştırmalara bakıldığında ve istatistikler incelendiğinde, kadın yöneticilerin hala az olduğu ve belirli meslekler dışında yetersiz seviyede olduğu görülmüştür. Kadınlar, genellikle geleneksel meslekleri tercih etmeleri için toplum ve aileleri tarafından yönlendirilmiştir. Bunun sebebinin ise; toplumun bakış açısı ve hala geleneksel anlayıştan kurtulamamış olmamıza dayandırılmıştır (Kuzgun ve Sevim, 2004, s. 15).

Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) 2019 yılında yapmış olduğu araştırmanın verilerine göre; nüfusun %49,8 ini kadınlar, %50,2 sini ise erkekler oluşturmaktadır. Çalışmanın verilerinden elde edilen bir diğer bulgu ise; Türkiye' de istihdamın kadın ve erkek oranları 2020 yılı itibariyle % 32.6'dır. 2019 yılında 15 yaş ve üzeri erkek istihdam sayısı toplamda 19.156 iken, kadın istihdam sayısı toplamda sadece 8.924'tür (Tüik, 2019). Yıllar itibariyle artan nüfus oranına bakıldığında, kadınların iş hayatında yetersiz sayıda olduğunu, kadın istihdamını belirleyen bazı faktörler olduğunu ve kadının istihdam edilmesinin sebeplerine değinen çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Bu araştırmalar aşağıda yer almaktadır.

Mincer (1985); evli kadınların istihdam durumu incelemiştir. 12 sanayileşmiş ülkedeki kadınların işgücündeki artışın analizinin yapıldığı bir araştırmasıdır. 1960 ve 1980 yıllarındaki veriler dikkate alınmıştır. Doğurganlık, ücretler ve aile istikrarsızlığı faktörlerine bakılmıştır. SSCB dışındaki diğer 11 ülkede evli kadınların işgücünde artışı olduğu ve büyüme oranlarının ülkeler arasında farklılıklar gösterdiği ortaya konulmuştur.

Gustafsson ve Jacobsson (1985); 1967, 1973 ve 1980 yıllarında işgücüne katılım olasılığına dair mikro verilere ilişkin kesit tahminleri yapmışlardır. Bu varsayımlar işgücüne katılımdaki değişiklikleri tahmin etmek için kullanılarak, kendi ücretlerindeki artışların açık ara en önemli olduğu bulunmuştur. Kadınlarda eğitim seviyesi arttıkça, ücret farklılığının azalması da araştırmada ortaya konan bulgulardan birisi olmuştur.

Akoğlan (1996); kadın çalışanların kariyer, maaş engeli ve yetkinlik özellikleri bakımından incelemiştir. Kadın bireylerin yönetime katılma nedenleri, ücretleri, eğitimleri ve kariyerlerine konulan engeller tartışılmıştır.

Purcell (1996); işgücü maliyeti, cinsellik ve ataerkil yapının ayrımcılığı etkilediği vurgulanmıştır. Araştırmada kadın istihdamına olan bakış açısının; kadınlara karşı kalıplaşmış önyargılar ve onlara meslekleri dışında atfettikleri rollerle yaklaşıldığını ortaya koymuştur.

Burrell (1997); çalışmada Fransa, İspanya, İtalya ve İngiltere' de 200 tane otel işletmesine bakmıştır. Erkeklerle kıyasla kadın çalışanlara düşük ücret verildiği görülmektedir. Kalıplaşmış tutumların, kadınların istihdam edilmesinde en önemli sebep olduğu vurgulanmıştır.

Iverson (2000); cinsiyet farklılığına göre ücret beklentilerini incelemiştir. Kadın çalışanlar hem işe başladıklarında hem de terfi aldıklarında erkek çalışanlara göre daha az ücret aldıkları bu araştırmada vurgulanmıştır.

Berber ve Eser (2008); kadınların istihdamında sektör ve bölge bazında incelemelerde bulunmuşlardır. Kadınların en fazla istihdam edildiği sektörlerin başında hizmet, en az istihdam edildiği sektörün ise tarım olduğu görülmüştür.

Dayıoğlu ve Kırdar (2010); kadınların istihdam edilmesindeki sebebin köyden kente göç olması ve bu göçün yoğun şekilde olmasından kaynaklandığı vurgulanmıştır. İstihdam edilen kişiler arasında cinsiyet farkının açıkça görüldüğüne değinilmiştir.

Aksoy, Felek, Yayla vd. (2019); işverenlerin kadınların işgücüne katılmalarını istememe sebeplerinden birisinin medeni durumları olduğu vurgulanmıştır. Evli olan kadınların çalışma hayatına katılmalarına olumsuz bakılmaktadır. Sebebinin ise; sorumluluklarındaki artışın işlerini etkileyeceği düşünülmüştür.

Farre, Fawaz, Gonzolez vd. (2020); Covid-19 sürecinde İspanya' nın istihdam konusunda nasıl etkilendiğini ortaya koyan bir çalışmadır. İstihdam kayıplarının çoğunlukla geçici olduğu vurgulanmış ve özellikle düşük eğitimli kişileri vurduğu görülmüştür. Salgın döneminde kadınların işlerini kaybetme olasılığının, erkeklerden daha yüksek olduğu, çalışma hayatına devam eden kadınların ise evden çalıştığı saptanmıştır. Kadınlar için uzaktan/esnek çalışmayla birlikte çocuk bakımı, ev işlerinde daha fazla sorumluluk almasına neden olmuş ve erkeklerle kıyasla asıl yükün kadınlarda olduğu vurgulanmıştır. Kısa dönemde ortaya konan cinsiyet eşitsizliğindeki durum anlatılmıştır.

Alon, Doepke, Rumsey vd. (2020); Covid-19 sürecinde cinsiyet eşitsizliği araştırması yapmışlardır. Kadın istihdamının azaldığını, kreşlerin kapatılmasının çocuk bakım ihtiyaçlarını büyük ölçüde arttırdığını vurgulamışlardır. Krizin çalışan anneler üzerindeki etkileri, işgücü piyasasındaki deneyimden elde edilen yüksek getiri nedeniyle muhtemelen kalıcı olacağına değinilmiştir.

Bayar, Günçavdı ve Levent (2020); Covid-19 süreci ve hane halkındaki gelirlere etkisi analiz edilmiştir. Devlet politikalarından önce istihdamda azalma yaşandığını, çalışanların bakmakla yükümlü olduğu kişi sayılarının artış gösterdiğini ve geliri düşük olanların daha da düştüğü gözlemlenmiştir. Salgın bittiğinde bile bazı sektörlerde üretim kayıpları yaşanacak ve gelirlerinde düşüşler meydana gelecektir, şeklinde bir sonuç ifade edilmiştir.

Yukarıda bulunan araştırmaların istatistiksel verilerine bakıldığında, ülkerin nüfus oranına göre geçmişten günümüze kadınların istihdamı oldukça düşük düzeyde seyretmiştir. Covid-19 salgın döneminde de ekonomik anlamda en fazla kadın çalışanlar etkilenmiştir (ILO, 2020). Küresel salgın hane haklı gelir oranlarında azalmalara neden olmuş ve kadın işgücü piyasasını daha kötü hale getirmiştir (Bayar; Günçavdı; Levent; 2020). Toplumun en kırılgan kesimi olan

kadınların % 70 i, hizmet ve sağlık sektöründe çalışmaktadır. Ekonomik kayıplara neden olan salgın ile birlikte hizmet sektöründe çalışan kadınların istihdamında azalmalar meydana gelmiş, sağlık sektöründe çalışan kadınlara ise daha ağır çalışma şartları sunulmuştur. Salgın süresinde çalışma şartlarının değişmesiyle kadınların evdeki sorumlulukları artmış, üstelik aile içi şiddetlerde de derinleşmeler görülmüştür (skdturkiye.org, 2020).

2019 Aralık ayından Çin’de başlayarak tüm dünyaya yayılan salgın, Dünya Sağlık Örgütü (ILO) tarafından 11 Mart 2020 de pandemi olarak ilan edilmiştir. Salgın sebebiyle Türkiye’nin ekonomisinde daralmalar meydana gelmiş ve birçok sektör bu durumdan etkilenmiştir (Beken; 2020, s. 63).

**Tablo 1.** Yıllara ve Aylara göre Kadın-Erkek İstihdamı

	Yıllar	Ocak	Şubat	Mart	Nisan	Mayıs	Haziran
<b>Erkek</b>	2015	63	63,3	63,8	65	65,8	66,2
	2016	63,5	63,8	64,8	65,9	66,3	65,7
	2017	63	63,3	64,4	65,7	66,2	66,8
	2018	64,5	64,8	65,5	66,4	66,5	67
	2019	61,3	61,7	62,4	63,2	63,3	63,9
	2020	61,3	60,2	58,6	57,2	57,4	58,9
	2021	60,5	60,4	62,5	61,3	61,6	62,9
	<b>Kadın</b>	2015	26	26	26,7	27,8	28,4
2016		27	27,2	27,9	28,9	29,2	28,9
2017		27,1	27,6	28,2	29	29,5	29,5
2018		28,7	28,8	29,1	29,8	30,1	30,1
2019		28,1	28,1	28,8	29,2	29,3	29,3
2020		27	26,3	25,8	25,3	25,8	26,3
2021		27,5	26,7	26,5	27,4	26,3	27,3

	Yıllar	Temmuz	Ağustos	Eylül	Ekim	Kasım	Aralık
	2015	66,6	66,3	66,1	65,2	64,6	64,0
	2016	66,1	65,7	65,7	65,1	64,6	63,5

## Covid-19 Salgınının İşverenler Üzerinde Etkileri ve İşverenlerin Kadın İstihdamına Yaklaşımları

Erkek	2017	67,1	67,3	66,9	66,2	65,8	65,1
	2018	67,1	67,3	66,4	65,6	64,3	62,7
	2019	64,1	64,2	63,8	63,5	63,3	62,3
	2020	60,6	27,0	61,7	61,1	60,2	-
	2021	62,3	62,8	63,8	63,9	64,4	-
Kadın	2015	28,3	27,9	28,0	27,6	27,5	27,2
	2016	28,4	28,1	28,3	27,8	27,5	27,1
	2017	29,3	29,1	29,4	29,4	29,3	29,1
	2018	29,7	29,7	29,7	29,7	29,1	28,5
	2019	29,1	28,9	28,8	28,7	28,3	27,5
	2020	26,8	27,0	26,9	26,4	26,0	-
	2021	28,2	27,5	28,1	28,9	29,1	-

(Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2015-2021)

Tablo 1 de görüldüğü gibi ülkemizde kadın nüfus istihdam oranı, erkek nüfus istihdam oranına göre yıllar itibariyle çok az oranda artış göstermiştir. Özellikle 2020-2021 yılında toplum içerisinde işgücü piyasasında Covid-19 salgını sebebiyle büyük sorunlar yaşanmış ve bu durum gözle görülebilir düzeyde artmıştır. United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UNWOMEN) kuruluşunun 2020 yılında “Türkiye’ de Covid-19 Etkilerinin Toplumsal Cinsiyet Açısından Değerlendirilmesi” başlıklı raporunda, kadınların işgücü piyasasına katılım oranlarında ve işverenler arasındaki payı, erkek nüfusuna kıyasla daha düşük olduğu ortaya konmuş, üstelik kriz bu eşitsizlikleri daha fazla derinleştirmiştir. Raporda dikkat çeken bir diğer önemli bulgu ise; pandeminin yayılmasıyla birlikte işini kaybeden kadınların oranının (% 18,8), erkeklere (% 14,2) göre daha fazla olduğu görülmüştür (Unwomen, 2020). Kadınlar toplumda kendilerine atfedilen görevler nedeniyle hane içinde sorumluluk paylaşımında eşitsizliğe maruz kalmıştır (stgm.org.tr, 2020). Genellikle aile içinde kadınlara, ücretsiz işçi gözüyle bakılmıştır. Covid-19 salgın döneminde kadınların ev yükü erkeklere kıyasla daha fazla artmış ve sonucunda daha fazla izin almak durumunda kalmışlardır. Tarım sektöründe istihdam edilmeleri toplum tarafından uygun görülmekte, diğer sektörlerde, daha mesafeli bakılmaktadır. Salgın döneminde de görüldüğü gibi istihdam konusunda en kırılgan kesimin kadın bireyler olduğu görülmüştür (Unwomen, 2020).

### İşverenlerin Kadın İstihdamına Yaklaşımı

Bir ülkenin gelişmişlik seviyesini gösteren en önemli göstergelerden birisi istihdam olmuştur. Elbette her faaliyet için geçerli olmak üzere, sektörel bazda istihdam oranlarında farklılıklar bulunmaktadır. Türkiye’ de ise; kadın istihdamı denildiğinde akla ilk gelen sektör tarım olmuştur. 1989-2010 TÜİK verilerine bakıldığında kadın nüfusu en fazla tarım sektöründe

istihdam edilmiştir. Ancak 2010 yılıyla birlikte eşitlenmeye başlayan bu oran, sonraki yıllarda kadınların en fazla hizmet sektöründe istihdam edildiğini göstermektedir (Karabıyık, 2012, s. 242). Sektörel bazda ülkemizde istihdam edilme oranları aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

**Tablo 2.** Sektörel Bazda Kadın-Erkek İstihdam Oranları (%)

Yıl	Tarım			Sanayi			Hizmet		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
2014	21,1	16,1	32,9	27,9	32,4	17,1	51,0	51,5	50,0
2015	20,6	15,9	31,4	27,2	32,0	16,2	52,2	52,1	52,5
2016	19,5	15,5	28,7	26,8	31,6	15,9	53,7	53,0	55,4
2017	19,4	15,4	28,3	26,5	31,4	15,6	54,1	53,2	56,1
2018	18,4	14,9	26,1	26,7	31,6	16,0	54,9	53,5	57,9
2019	18,2	14,9	25,1	25,3	29,7	15,9	56,5	55,4	59,0
2020	17,6	15,3	22,8	26,2	30,5	16,8	56,2	54,3	60,4
2021	17,2	14,7	22,7	27,5	32,0	17,6	55,3	53,3	59,7

(Kaynak: TÜİK, Sektörel İşgücü İstatistikleri, 2021)

Yukarıdaki tabloda 2014 ve 2021 yılları arasında kadın-erkek nüfusunun tarım, sanayi ve hizmet sektöründe istihdam edilme oranı gösterilmiştir. 2021 yılında tarım sektöründe kadın çalışan sayısı %22,7, sanayi sektöründe çalışan kadın sayısı oranı % 17,6, hizmet sektöründe ise % 59,7 dir. En yüksek paya sahip sektörün hizmet olduğu görülmektedir. Sanayi sektörü, bilhassa imalat sanayiinde kadın çalışan oranı oldukça düşüktür. Burada en önemli noktanın ise işverenler olduğu düşünülmektedir. İşverenlerin, kadın istihdamına olan yaklaşımları bu oranları etkilemektedir.

İşverenlerin/yöneticilerin istihdama olan yaklaşımları literatür bulgularında ise aşağıdaki gibidir:

*İstihdamdan Kaçınma (Gönülsüz Olma):* İşletmelerde işçi maliyetlerini düşük tutmak amacıyla nitelikli işçilerin çalışmasına olumsuz bakılmaktadır. Dolayısıyla kalifiyeli eleman büyük çoğunlukla istenmemektedir. İşverenler ekonomik koşullarda yetersizlik başladığında ise; maliyet açısından yeni bir işçi almaya gönülsüz davranmaktadırlar (Türkiye İşgücü Piyasası Raporu, 2006, s. 3-4).

*İstihdam Etme Niyeti:* Sürekli büyüyerek iş kollarında çeşitlenme meydana gelen işletmelerde işverenler/yöneticiler kendi bağlantılarıyla ya da işçi bulma kurumları aracılığıyla işçi istihdam etmek isteyebilir (McLarty ve Dousios, s. 179-180).

*İstihdam Edilecek İşçiyi Temin Etmenin Zor Olduğuna İnanma:* İşverenlerin doğru işçiye ulaşmaya çalışması problem olarak kabul edilir. Avustralya'da yapılan bir çalışmaya göre; işverenlerin %70 i, işçiye ulaşmadaki zorluğun rekabetin önünde engel oluşturduğunu düşünmektedir. Yaşanan rekabet işverenler üzerinde, doğru işçiyi bulma ve onu elde tutma konusunda baskı yaratmaktadır (Baycan, 2009, s. 110).

*İstihdam Etmeyle İlgili Endişeler:* Küçük firmalar, büyük firmalara kıyasla çalışanlarına daha az olanaklar sunmaktadırlar. Bu durum işverenlerde, nitelikli kişileri firmalarında bulundurmaya ilgili kaygı oluşturmaktadır. Örneğin; işgücü yedeklemesi, disiplin sağlama, çalışma saatlerindeki düzenlemeler doğum hakları, tatil ödemeleri gibi (Baycan, 2009, s. 110-111).

İşverenler kadın istihdamı konusunda bazı durumlarda tereddütle yaklaşım sergilemiştir. Ülkemizde bazı yıllarda medeni durumu bekar kadınların, evli kadınlara oranla daha fazla işe alındıkları görüldüğü için, Anayasa mahkemesi tarafından sınırlayıcı nitelikte düzenlemeler yapılmıştır. İşverenin sonucu ne olursa olsun ayrımcılık yapmamasının önüne geçilmeye çalışılmıştır (AYM, 2008/125). Yine bir başka durum ise; kadınların işe girerken çocuk sahibi olup olmadığıyla ilgilidir. İş görüşmesine başvuru yapan ve görüşmeye çağrılan kadının, işverenine hamile olduğunu söylemek zorunda değildir (Doğan, 2002; Urhanoglu, 2009). Alparslan vd. (2015)' nin yapmış olduğu çalışmada bebeği olan kadınların çalışma hayatında tercih edilmediği ve özellikle yarı zamanlı işlerde çalıştırılmak istendiği ifade edilmiştir. Kadınların maruz kaldığı diğer sıkıntılardan birisi ise; ücret eşitsizliğidir. TÜİK' in hazırladığı Hanehalkı İşgücü raporunda, istihdam edilen erkeklerin (% 70,3) kadınlardan (% 32,8) daha fazla gelir elde ettikleri belirtilmiştir (Tüik, 2022). Turizm sektörü, dünyadaki krizlerden ilk etkilenen, krizler atlatılsa bile en son düzelen sektördür. En düşük ücretin verildiği bu sektörde, kadınlar için ücretler çok daha düşük oranda olmuştur. İlgili literatüre bakıldığında çalışmanında örneklemini oluşturan turizm sektöründeki kadınların diğer sektörlerle göre daha fazla istihdam edildiği görülmüştür. Ancak yine de turizm sektöründe de erkek egemen bir kültüre rastlanmış, aynı zamanda 35 yaşından büyük kadınlar istihdam için tercih edilmemektedir. Yaş sınırı önemli olmakla birlikte, Aynalem, Birhanu ve Tesefay' ın (2016) yapmış olduğu bir çalışmanın bulgularında, 35 yaşın üstünde olan kadınların iş başvuruları reddilmiştir. Bu durumun en büyük sebebi olarakta kadınların bir reklam aracı ya da pazarlama aracı olarak görülmesiyle bağdaştırılmasıdır. Dünya genelinde yapılan çalışmalara bakılmış, özellikle Pekin' de (2015) ve Kapadokya' da (2007) yapılan çalışmaların bulgularındaki paralellik dikkat çekmiştir. Turizm sektöründe çalıştırılmak istenen kadınların yiyecek-icecek servisi, resepsiyon ve kat hizmetleri gibi görevlerde buldukları, otel içerisinde kadın çalışan sayısı çok olmasına rağmen üst düzey pozisyonlarda istihdam edilmediği belirtilmiştir (Qin and Yang, 2015; Elmas, 2007 aktaran Yetiş ve Çalışkan, 2020).

Tüm literatür çalışması özetlenecek olursa; dünya genelinde eğitimde, sağlıkta kadınlar daha fazla istihdam edilmek istenirken, birçok sektördeki işverenler buna sıcak bakmamaktadır. Sadece bununla mücadele etmeyen kadınlar, her sektörde olduğu gibi turizm sektöründe de çeşitli zorluklarla karşılaşmaktadır. Turizm sektöründe çalışma saatlerindeki uzunluk, eğitim ve nitelikli işgücüne daha az ihtiyaç duyulması bu zorluklardan bazılarıdır. Özellikle sendikalaşmanın az olması ve işverenler tarafından eğitimsiz kişilerin daha çok istihdam edilmek istenmesi kadının işgücüne katılımı için hep negatif durum oluşturacaktır.

### Yöntem

#### *Araştırmanın Metodolojisi*

Araştırmada Aydın Kuşadasında turizm sektöründe bulunan işverenlerin Covid -19 salgını etkileri ve kadın istihdamına karşı tutumları arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu çerçevede 79 adet anket yapılmıştır. Anket verilerinin analizleri SPSS 25.00 İstatistik Paket Programı kullanılarak yapılmıştır. Anket üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde 10 sorudan oluşan



Tom Buchanan (2014)' in "The Influence of Gender Role Attitudes on Perceptions of Women's Work Performance and the Importance of Fair Pay" makelesinden alınan cinsiyete bağlı iş performansı ölçeği ve Kuzgun ve Sevim (2004) tarafından geliştirilmiş 14 sorudan oluşan; olumlu, olumsuz ve gelenekçi tutum olmak üzere üç ana alt başlıktan oluşan "Kadın İstihdamına Karşı Tutum Ölçeği" bulunmaktadır. Anketin ikinci bölümünde ise; işletme bilgileriyle ilgili 6 soru, Covid-19 salgınıyla ilgili 5 soru bulunmaktadır. Anketin son bölümünde ise; 5 sorudan oluşan kişisel bilgiler soruları yer almaktadır.

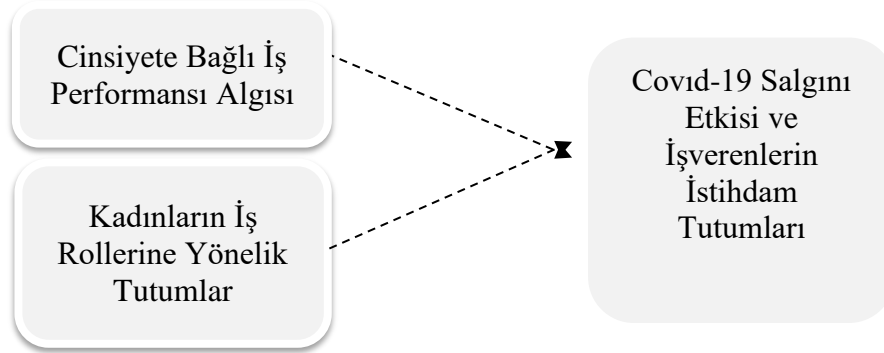
Anket araştırmasında 6, 8, 9 ve 10. sorular ters kodlanmıştır. Araştırma 5'li likert tipinde yapılacak olup, 1- Kesinlikle Katılmıyorum 2- Katılmıyorum 3- Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum 4- Katılıyorum ve 5- Kesinlikle Katılıyorum arasında beşli derecelendirilmiştir.

Anketin ikinci bölümünde ise Covid-19 ve işletme bilgileriyle ilgili bilgiler sorulmuştur. Anketin son bölümünde ise katılımcıların kişisel bilgilerine cevap vermeleri istenmiştir.

### *Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri*

Çalışmada, Covid-19 salgın döneminde işverenlerin kadınların istihdamına yönelik tutumlarını incelemek amacıyla aşağıdaki model geliştirilmiştir.

Araştırmanın bağımlı değişkeni covid-19 salgını etkisi, bağımsız değişkeni ise cinsiyete bağlı iş performansı algısı ve kadınların iş rollerine yönelik tutumları olmaktadır.



**Şekil 1.** Araştırmanın Modeli

### *Hipotezler*

**H1:** İşverenlerin eğitim düzeyi ve cinsiyete bağlı iş performans algısı arasında negatif ilişki vardır.

**H2:** İşverenlerin eğitim düzeyi ve kadın iş rollerine yönelik tutumları arasında negatif ilişki vardır.

**H3:** Covid-19 pandemisi sürecinde işletme faaliyetlerinin etkilenmesi ve cinsiyete bağlı iş performansı arasında anlamlı farklılıklar vardır.

**H4:** Covid-19 pandemisi sürecinde işletme faaliyetlerinin etkilenmesi ve kadın iş rollerine yönelik tutumlar arasında anlamlı farklılıklar vardır.

**H5:** Covid-19 pandemisi sürecinde işletmeden çalışan çıkarma ve cinsiyete bağlı iş performansı arasında anlamlı farklılıklar vardır.

**H6:** Covid-19 pandemisi sürecinde işletmeden çalışan çıkarma ve kadın iş rollerine yönelik tutumlar arasında anlamlı farklılıklar vardır.

**H7:** Covid-19 pandemisi sürecinde ücretsiz izin verme ve cinsiyete bağlı iş performansı arasında anlamlı farklılıklar vardır.

**H8:** Covid-19 pandemisi sürecinde ücretsiz izin verme ve kadın iş rollerine yönelik tutumlar arasında anlamlı farklılıklar vardır.

**H9:** Covid-19 pandemisi sürecinde gelirden azalma ve cinsiyete bağlı iş performansı arasında anlamlı farklılıklar vardır.

**H10:** Covid-19 pandemisi sürecinde gelirden azalma ve kadın iş rollerine yönelik tutumlar arasında anlamlı farklılıklar vardır.

**H11:** İşletmede çalışan kadın ortalaması ve işten çıkarma arasında pozitif ilişki vardır.

**H12:** İşletmede çalışan kadın ortalaması ve ücretsiz izin verme arasında pozitif ilişki vardır.

### **Bulgular**

Araştırmanın bu bölümünde ilişkileri değerlendirmeden önce faktör ve güvenilirlik analizi yapılmıştır. Basıklık, çarpıklık değerine bakılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesinde korelasyon analizi, regresyon analizi ve t-testi yapılmıştır.

Araştırmanın amacı çerçevesinde 79 iş yeri sahibi, anket çalışmasına katılmıştır. Ankete katılanların; %13,9'u 27-32 (11 katılımcı) yaş arasında, %32,9'u 33-38 (26 katılımcı) yaş arasında, %53,22'si 39 ve üzeri (42 katılımcı) yaşındadır. Ankete katılanların eğitimi %6,3'ü ilköğretim (5 katılımcı) düzeyinde, %16,5'i lise ve dengi (13 katılımcı) eğitim düzeyinde, %64,6'sı üniversite (51 katılımcı) eğitim düzeyinde, %12,7's, yüksek lisans-doktora (10 katılımcı) eğitim düzeyindedir.

Ankete katılanların %39,2'sinin medeni hali evli (31 katılımcı), %58,2'sinin medeni hali bekar (46 katılımcı), %2,5'inin medeni hali ise duldur (2 katılımcı). Ankete katılanların %25,3'ünün gelir düzeyi (20 katılımcı) 0-6000 TL arasında, %60,8'inin gelir düzeyi (48 katılımcı) 6001-12000 TL arasında, %12,7'sinin gelir düzeyi (10 katılımcı) 12001-18000 TL arasında, %1,3'ünün gelir düzeyi ise (1 katılımcı) 18001 TL ve üzerindedir. Ankete katılanların %32,9'unun sektör deneyimi (25 katılımcı) 1-5 yıl arasında, %29,1'inin sektör deneyimi (23 katılımcı) 6-10 yıl arasında, %24,1'inin sektör deneyimi (19 katılımcı) 11-15 yıl arasında, %12,7'sinin sektör deneyimi (10 katılımcı) 16-20 yıl arasında ve %1,3'ünün sektör deneyimi ise (1 katılımcı) 20 yıl ve üzerindedir. Ankete katılanların %49,3'ünün çalışan sayısı (39 işletme) 1-9 kişi arasında, %35,4'ünün çalışan sayısı (28 işletme) 10-49 kişi, %15,2'sinin çalışan sayısı ise (12 işletme) 50-249 kişi arasındadır. Ankete katılanların %10,1'inin ortalama kadın çalışan sayısı (8 işletme) 0-15 (%) arasında, %31,6'sının ortalama çalışan sayısı (25 işletme) 16-31(%) arasında, %31,6'sının ortalama çalışan sayısı (25 işletme) 32-47 (%) arasında, %20,3'ünün ortalama çalışan sayısı (16 işletme) 48-63 (%) arasında ve %3,8'inin ortalama çalışan sayısı (3 işletme) ise 64 ve üzeridir. Ankete katılan 79 işletmedeki kadın yönetici sayısı %81,0'dır (64 işletme).

Ankete katılan %94,9 işletme (75 işletme) covid-19 pandemisinden etkilenmiş, %5,1' i ise (4 işletme) covid-19 pandemisinden etkilenmemiştir. Ankete katılan %72,2 işletmenin (57 işletme) covid-19 pandemisinde çalışanlarını işten çıkarmış, %27,8 işletme ise (22 işletme) covid-19 pandemisinde çalışanlarını işten çıkartmamıştır.

Ankete katılan %26,6'ının (21 işletme) işten çıkarılan personelin kadın sayısı oranı 0-30 (%) arasında, %22,8'inin (18 işletme) işten çıkarılan personelin kadın sayısı oranı 31-60 (%) arasında, %8,9'unun (7 işletme) işten çıkarılan personelin kadın sayısı oranı 61-90 (%) arasında, %12,7'sinin (10 işletme) işten çıkarılan personelin kadın sayısı oranı 90 ve üzerindedir.

Ankete katılan 79 işletmenin %62,0'ı (49 işletme) covid-19 pandemisi döneminde ücretsiz izin vermiş, %38,0'ı (30 işletme) covid-19 pandemisi döneminde ücretsiz izin vermemiştir. Ankete katılan 79 işletmeden %62,0'ı (49 işletme) covid-19 pandemisi döneminde kadın personellerine ücretsiz izin vermiştir. Ankete katılan işletmelerin %86,1'inin (68 işletme) covid-19 pandemi döneminden etkilenmiş, %13,1'inin (11 işletme) covid-19 pandemi döneminden etkilenmediği görülmüştür.

**Tablo 2.** Örnekleme İlişkin Frekans Tablosu

Özellikler	Gruplar	Frekans (n)	Yüzde (%)
Eğitim Durumu	İlköğretim	5	6.3
	Lise ve dengi	13	16.5
	Üniversite	51	64.6
	YL-Doktora	10	12.7
Medeni Hal	Evli	31	39.2
	Bekar	46	58.2
	Dul	2	2.5
Yaş	27-32 arası	11	13.9
	33-38 arası	26	32.9
	39 ve üzeri	42	53.2
Gelir	0-6000 (TL)	20	25.3
	6001-12000(TL)	48	60.8
	12001-18000(TL)	10	12.7
	18001 ve üzeri	1	1.3
Sektör Deneyimi	1-5 yıl	25	32.9
	6-10 yıl	23	29.1
	11-15 yıl	19	24.1

## Covid-19 Salgınının İşverenler Üzerinde Etkileri ve İşverenlerin Kadın İstihdamına Yaklaşımları

---

	16-20 yıl	10	12.7
	20yıl ve üzeri	1	1.3
Çalışan Sayısı	1-9 kişi	39	49.3
	10-49 kişi	28	35.4
	50-249 kişi	12	15.2
Ortalama Kadın Çalışan Sayısı (%)	0-15 (%)	8	10.1
	16-31 (%)	25	31.6
	32-47 (%)	25	31.6
	48-63 (%)	16	20.3
	64 ve üzeri (%)	3	3.8
Kadın Yönetici Sayısı	79 işletme	64	81.0
Covid-19 Pandemisinden Etkilenme	Evet	75	94.9
	Hayır	4	5.1
Covid-19 Pandemisinde Çalışan Çıkarma	Evet	57	72.2
	Hayır	22	27.8
Çıkarılan Personelin Kadın Oranı (%)	0-30 (%)	21	26.6
	31-60 (%)	18	22.8
	61-90 (%)	7	8.9
	90 ve üzeri (%)	10	12.7
Covid-19 Ücretsiz İzin Verme	Evet	49	62.0
	Hayır	30	38.0
Ücretsiz İzin verilen Kadın Sayısı Oranı (%)	79 işletme	49	62.0
Covid-19 Pandemisinde Gelirde Azalma	Evet	68	86.1
	Hayır	11	13.9

---

Çalışma 5'li likert ölçeğine göre hazırlanan 24 ifadeden oluşan anket formu ile ölçülmüştür. Çalışmada kullanılan ilk 10 ifadesini oluşturan cinsiyet bağlı iş performansı algısı ölçeği ve sonraki 14 ifadesini oluşturan kadınların iş rollerine yönelik tutumlar ölçeğine faktör analizi yapılmıştır. Çalışmada kullanılan ölçeklerin faktör ve güvenilirlik analizi Covid-19 salgınından turizm sektörünün olumsuz etkilenmesi, yüksek düzeyde örneklem kitlesine ulaşılamamasından dolayı araştırma kapsamında faktör ve güvenilirlik analizi yapılmıştır. 24 ifade 2 faktöre dağılmıştır. Faktörlerin yükleriyle birlikte faktör analizine tabi tutulan değişkenler aşağıdaki tablo 3' te gösterilmiştir.

**Tablo 3.** Rotated Component Matrix Tablosu

Rotated Component Matrix		
	1	2
CinsiyeteB2	0,940	
CinsiyeteB1	0,932	
CinsiyeteB4	0,633	
CinsiyeteB7		0,933
CinsiyeteB6		0,911
Kadınişrol8	0,909	
Kadınişrol7	0,833	
Kadınişrol12	0,767	
Kadınişrol5		0,831
Kadınişrol11		0,811
Kadınişrol14		0,726

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.<sup>a</sup>

a. Rotation converged in 7 iterations.

(CinsiyeteB: Cinsiyet Bağlı İş Performansı Algısı, Kadınişrol: Kadınların İş Rollerine Yönelik Tutumlar)

Faktör analizi, birden fazla değişkeni daha az sayıdaki faktöre indirgeyebilmek için kullanılan bir tekniktir olarak ifade edilir. Faktör analizinde, bütün değişkenlerdeki maksimum ortak varyans, ortak bir puanda gösterilebilir. Bir faktör; benzer şekilde yanıt desenlerine sahip gözlenen değişkenlerin kümesidir; Doğrudan ölçülemeyen gizli bir değişkenle ilişkilendirilebilirler. Faktörler, faktör yüklerine ya da açıklayabildikleri verilerdeki varyasyona göre listelenmiştir. Faktör analizinde, açıklayıcı faktör analizi, büyük değişkenler kümesinin temel yapısını bulmak için kullanılır. Açıklayıcı faktör analizi verileri daha küçük bir özet değişken grubuna indirger ve aynı şekilde bir ölçünün iç güvenilirliğini değerlendirilmesini sağlamaktadır. Tablo 3'de gösterilen faktör analizi çerçevesinde, ölçeği temsil eden sorular bulunmuştur. Güvenilirlik analizi yapılmıştır. Güvenilirlik Analizi, daha önce belirlenmiş bir ölçeğin türüne göre hazırlanmış ankete verilen yanıtların tutarlılığı şeklinde ifade edilir.

Güvenilirlik 0 ile 1,0 arasında değerler almaktadır. Güvenilirlik analizi, ölçeğin ölçmekte olduğu yapıyı tutarlı bir şekilde yansıtması gerektiği gerçeğini ifade etmektedir (Nunnally,

1978). Kline'a (1999) göre, güvenilirlik analizinde kabul edilebilir alfa değeri, 0.70-0,80 arasında kabul edilmektedir. Nunnally (1978)'in belirttiği Cronbach Alfa katsayısı 0.50 ve üzeri olan ölçümler yeterli kabul edilmektedir (Nunnally, 1978; Hair vd., 2000; Büyüköztürk, 2007). Sosyal bilimlerde araştırmacılar tarafından kabul edilen güvenilirlik analizi 0.70 üzeri kabul edilir.

**Tablo 4. Güvenilirlik Analizi**

Ölçek Değişkenleri	İfadelerin Sayısı	Cronbach Alfa ( $\alpha$ ) Değerleri
Cinsiyet Bağlı İş Performansı Algısı	3	,782
Kadınların İş Rollerine Yönelik Tutumlar	3	,833

Ölçeğin taşıması gereken özelliklerden birisi olan güvenilirlik, bir ölçme aracıyla aynı koşullarda tekrarlanan ölçümlerde elde edilen ölçüm değerlerinin kararlılığının bir göstergesidir ve sonuçlarının kesin olduğunu gösterir (Carmines, 1982; Gay, 1985; Carey, 1988; Öncü, 1994). Yapılan faktör analizinde ölçeği temsil edecek değişkenlere güvenilirlik analizi yapılmıştır. Bir ölçme aracındaki ölçek maddelerinin içinde bulunduğu faktörün çoğunun 0.70 ve üzerinde olması maddenin ölçmeyi amaçladığı özelliği ölçebilecek yeterlilikte olduğunu göstermektedir (Field, 2005; Tavşancıl, 2010; Büyüköztürk, 2011; Korkmaz ve Yeşil, 2011).

Çarpıklık bir dağılımın simetrisinin ölçüsü; çoğu durumda karşılaştırma normal bir dağılımla yapılır. Pozitif olarak çarpık bir dağılım nispeten az sayıda büyük değere sahiptir ve sağa doğru kaymaktadır ve negatif olarak çarpık bir dağılım nispeten az küçük değere sahiptir ve sola doğru kaymaktadır. -2 ile +2 aralığının dışında kalan çarpıklık değerleri, büyük ölçüde çarpık bir dağılımı gösterir (George ve Mallery, 2010). Bu çalışmadaki cinsiyet bağlı iş performansı algısı ve kadınların iş rollerine yönelik tutumların basıklık çarpıklık değerine bakılmıştır.

**Tablo 5. Basıklık ve Çarpıklık Değerleri**

Ölçek Değişkenleri	Skewness	Kurtosis
Cinsiyet Bağlı İş Performansı Algısı	1.389	1.621
Kadınların İş Rollerine Yönelik Tutumlar	.869	-.297

Bu çalışmadaki değerlerin geneli güçlü bir güvenilirliğe sahiptir. Ancak Yaşanan olumsuz faktörlerinde etkisiyle, çalışma daha sonraki zamanlarda daha farklı örneklem kitlesine yapılabilecek olursa, daha farklı sonuçların elde edilebileceği düşünülmektedir. Ancak yapılan faktör ve güvenilirlik analizlerinin istenilen düzeyde çıkmasıyla korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.

Tablo 6. Cinsiyete Bağlı İş Performans Algısı Korelasyon Analizi

		Correlations					
		1	2	3	4	5	6
1.Eğitim	Pearson Correlation	1	-0,009	.241*	0,202	0,139	-.361**
2. Gelir	Pearson Correlation	-0,009	1	0,039	0,024	-0,032	0,152
3.Çalışankadın ort	Pearson Correlation	.241*	0,039	1	.395**	.453**	-0,009
4.İşten çıkarılan pers.	Pearson Correlation	0,202	0,024	.395**	1	.496**	-0,031
5. Ücretsiz izin veril. Pers.	Pearson Correlation	0,139	-0,032	.453**	.496**	1	0,115
6. Cins.bag.is	Pearson Correlation	-.361**	0,152	-0,009	-0,031	0,115	1

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

(CinsiyeteB: Cinsiyet Bağlı İş Performansı Algısı)

Yapılan korelasyon analizine göre eğitim ve cinsiyete bağlı iş performansı algısı arasında negatif ve anlamlı bir yönde ilişki söz konusudur. Yani eğitim arttıkça, işverenlerin cinsiyete bağlı iş performansı algısı düşmektedir. İşletme çalışan kadın ortalamasıyla, işten çıkarılan personel ve ücretsiz izin verilen personel oranı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki söz konusudur. Yani işletmedeki çalışan kadın sayısı ne kadar yükselirse, işten çıkarılmaları ve ücretsiz izne çıkarılmaları da o kadar artmaktadır.

Tablo 7. Kadınların İş Rollerine Yönelik Tutumlar Korelasyon Analizi

		Correlations					
		1	2	3	4	5	6
1.Eğitim	Pearson Correlati on	1	-0,009	.241*	0,202	0,139	-.418**
2.Gelir	Pearson Correlati on	-0,009	1	0,039	0,024	-0,032	.279*
3.Çalışanka dınort	Pearson Correlati on	.241*	0,039	1	.395**	.453**	0,008
4.İşten çıkarılan pers.	Pearson Correlati on	0,202	0,024	.395**	1	.496**	-0,105
5.Ücretsiz izin veril. Pers.	Pearson Correlati on	0,139	-0,032	.453**	.496**	1	0,069
6.Kadnışrol	Pearson Correlati on	-.418**	.279*	0,008	-0,105	0,069	1

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

(Kadnışrol: Kadınların İş Rollerine Yönelik Tutumlar)

Yapılan korelasyon analizine göre eğitim ve kadınların iş rollerine yönelik tutumları arasında negatif ve anlamlı bir yönde ilişki söz konusudur. Yani eğitim arttıkça, işverenlerin kadınların iş rollerine yönelik tutumları düşmektedir.

Yapılan çalışmada araştırmaya katılan kişilerin kadın istihdamına yönelik tutumlarını ölçmek amacıyla bazı değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığına bakılmıştır.

Tablo 8. Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları

Değişkenler	Cinsiyete Bağlı İş Performansı Algısı	N	Ort	t	P
	Evet	75	1,86	.544	.588



Covid-19 pandemi sürecinde işletme faaliyetleriniz etkilendi mi?	<b>Hayır</b>	4	1,58	.689	.553
Covid-19 pandemi sürecinde işletmenizden çalışan çıkardınız mı?	<b>Evet</b>	57	1,90	.682	.498
	<b>Hayır</b>	22	1,72	.784	.437
Covid 19 pandemi sürecinde ücretsiz izin verdiniz mi?	<b>Evet</b>	49	1,95	1.128	.263
	<b>Hayır</b>	30	1,68	1.171	.246
Covid-19 pandemi sürecinde gelirinizde azalma oldu mu?	<b>Evet</b>	68	1,92	1.641	.105
	<b>Hayır</b>	11	1,39	2.536	.018

Tablo 8 incelendiğinde işverenlerin covid-19 pandemisi sürecinde işletme faaliyetlerinin etkilenmesi ve cinsiyete bağlı iş performansı arasında anlamlı farklılıklar göstermemektedir ( $p<0.5$ ). İşverenlerin covid-19 pandemisi sürecinde işletmeden çalışan çıkarma ve cinsiyete bağlı iş performansı arasında anlamlı farklılıklar göstermemektedir ( $p<0.5$ ). İşverenlerin covid-19 pandemisi sürecinde ücretsiz izin verme ve cinsiyete bağlı iş performansı arasında anlamlı farklılıklar göstermemektedir ( $p<0.5$ ). İşverenlerin covid-19 pandemisi sürecinde gelirden azalma ve cinsiyete bağlı iş performansı arasında anlamlı farklılıklar vardır ( $p<0.5$ ). Covid 19 pandemi sürecinde gelirinde azalma olmayan işverenlerin azalma olan işverenlere göre kadın istihdamına (tanımlayan ölçeği; cinsiyete bağlı iş performans algısı) daha olumlu yaklaşımları gözükmemektedir.

**Tablo 9.** Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları

Değişkenler	Kadınların İş Rollerine Yönelik Tutumlar	N	Ort	t	P
Covid-19 pandemi sürecinde işletme faaliyetleriniz etkilendi mi?	<b>Evet</b>	75	2,27	1.157	.251
	<b>Hayır</b>	4	1,58	2.192	.085
Covid-19 pandemi sürecinde işletmenizden çalışan çıkardınız mı?	<b>Evet</b>	57	2,41	2.191	.031
	<b>Hayır</b>	22	1,78	2.861	.006
Covid-19 pandemi sürecinde ücretsiz izin verdiniz mi?	<b>Evet</b>	40	2,40	1.579	.118
	<b>Hayır</b>	30	1,97	1.608	.113
Covid-19 pandemi sürecinde gelirinizde azalma oldu mu?	<b>Evet</b>	68	2,32	1.586	.117
	<b>Hayır</b>	11	1,72	1.790	.094

Tablo 9 incelendiğinde işverenlerin covid-19 pandemisi sürecinde işletme faaliyetlerinin etkilenmesi ve kadın iş rollerine yönelik tutumlar arasında anlamlı farklılıklar göstermemektedir ( $p<0.5$ ). İşverenlerin covid-19 pandemisi sürecinde işletmeden çalışan

çıkarma ve kadın iş rollerine yönelik tutumlar arasında anlamlı farklılıklar göstermektedir ( $p<0.5$ ). Covid 19 pandemi sürecinde işçi çıkarmayan işverenlerin, işçi çıkaran işverenlere göre kadın istihdamına (tanımlayan diğer ölçek; kadınların iş rollerine yönelik tutumlar) daha olumlu yaklaşımları gözükmektedir. İşverenlerin covid-19 pandemisi sürecinde ücretsiz izin verme ve cinsiyete bağlı iş performansı arasında anlamlı farklılıklar göstermemektedir ( $p<0.5$ ). İşverenlerin covid-19 pandemisi sürecinde gelirden azalma ve cinsiyete bağlı iş performansı arasında anlamlı farklılıklar göstermemektedir ( $p<0.5$ ). Yapılan analizlere göre desteklenen ve desteklenmeyen hipotezler aşağıdaki gibidir.

**H1:** İşverenlerin eğitim düzeyi ve cinsiyete bağlı iş performans algısı arasında negatif ilişki vardır. **(Desteklendi)**

**H2:** İşverenlerin eğitim düzeyi ve kadın iş rollerine yönelik tutumları arasında negatif ilişki vardır. **(Desteklendi)**

**H3:** Covid-19 pandemisi sürecinde işletme faaliyetlerinin etkilenmesi ve cinsiyete bağlı iş performansı arasında anlamlı farklılıklar vardır. **(Desteklenmedi)**

**H4:** Covid-19 pandemisi sürecinde işletme faaliyetlerinin etkilenmesi ve kadın iş rollerine yönelik tutumlar arasında anlamlı farklılıklar vardır. **(Desteklenmedi)**

**H5:** Covid-19 pandemisi sürecinde işletmeden çalışan çıkarma ve cinsiyete bağlı iş performansı arasında anlamlı farklılıklar vardır. **(Desteklenmedi)**

**H6:** Covid-19 pandemisi sürecinde işletmeden çalışan çıkarma ve kadın iş rollerine yönelik tutumlar arasında anlamlı farklılıklar vardır. **(Desteklendi)**

**H7:** Covid-19 pandemisi sürecinde ücretsiz izin verme ve cinsiyete bağlı iş performansı arasında anlamlı farklılıklar vardır. **(Desteklenmedi)**

**H9:** Covid-19 pandemisi sürecinde gelirden azalma ve cinsiyete bağlı iş performansı arasında anlamlı farklılıklar vardır. **(Desteklendi)**

**H10:** Covid-19 pandemisi sürecinde gelirden azalma ve kadın iş rollerine yönelik tutumlar arasında anlamlı farklılıklar vardır. **(Desteklenmedi)**

**H11:** İşletmede çalışan kadın ortalaması ve işten çıkarma arasında pozitif ilişki vardır. **(Desteklendi)**

**H12:** İşletmede çalışan kadın ortalaması ve ücretsiz izin verme arasında pozitif ilişki vardır. **(Desteklendi)**

### **Tartışma ve Sonuç**

Covid-19 salgını döneminde işverenlerin istihdam yaklaşımını ölçmek amacıyla yapılan bu çalışmada % 94.9 işletmenin salgından etkilendiği ve bu işletmelerin % 72.2 sinin kadın işçilerinin çalışmasına son verdikleri görülmüştür. İşten çıkarmak istemeyen % 62 işletmenin ise; kadın çalışanlarına ücretsiz izin verdiği görülmüştür. Araştırma sonucundaki bulgulara göre; genel anlamda işverenler kadın istihdamına olumlu yönde bakmamaktadırlar. Kadının toplum tarafından biçilmiş rollerini yerine getirmesi gerektiği düşünülmektedir. İşverenlerin ekonomik anlamda zorlandıkları salgın döneminde istihdam yaklaşımı oldukça endişeli olmuştur. Nitelikli elemanlarını tutmak isteyen işverenler, özellikle kadın çalışanlarının, işgücüne son vermek istemişlerdir. Sebebinin ise; esnek/uzaktan çalışma hayatında kadınların, evdeki sorumluluklarının işlerinin önüne geçeceği endişesinin olduğunu düşünülmektedir.

Kadının evde çocuğuyla ilgilenmesinin, yemek yapmasının, temizlik yapmasının daha doğru olduğu düşünülmektedir.

Yapılan çalışmada bir diğer bulgu ise; işverenlerin eğitim seviyesi ve cinsiyete bağlı iş performansı arasında negatif bir ilişki söz konusu olmasıdır. İşverenlerde eğitim seviyesi arttıkça kadın bireylerin işten çıkarılmaları azalmaktadır. Bu durumun kadınlara verilen ücretsiz izinlerdeki azalmaları da etkilediği görülmüştür. Özellikle lisans ve lisansüstü eğitim seviyesine sahip işverenler; kadınların iş hayatında bulunması gerektiğini, kendilerinde istihdam etmede pozitif yaklaştıkları görülmüştür.

Araştırma sonucunda elde edilen diğer bulgulara göre; covid 19 pandemi sürecinde gelirinde azalma olmayan işverenlerin, kadın istihdamına daha pozitif yaklaşımlarıdır. Salgın döneminde gelirinde azalma olmayan işverenler işten çıkarmaları gereksiz bulmaktadır. Bu durumun hem diğer işverenlere ve hem de sektör içindeki yöneticilere motivasyon oluşturabileceği düşünülmüştür. Araştırmadaki bir diğer bulgu ise; covid-19 pandemi sürecinde işletmeden çalışan çıkarmayan işverenlerin kadın istihdamına destek verdikleri görülmüştür. İşverenler sadece işgücüne ihtiyacı olduğu için kadın bireyleri bulundurmamakta, aynı zamanda onların istihdamına destek vererek pozitif yönde karşılamaktadır.

Araştırmanın örneklemini oluşturan katılımcılar turizm sektörünü oluşturmaktadır. Turizm sektörü ise; istihdam konusunda homojenlik göstermemektedir. Örneğin; İspanya'da 2009 yılında yapılan bir çalışmaya göre, İnsan kaynakları ve yönetim endüstrisi daha genç ve kadın çalışanları işe almıştır aynı zamanda hizmet sektöründe kadın çalışanlar daha fazla tercih edilmiştir. Ancak yine de cinsiyet ayrımcılığı ve düşük ücret riski fazla olduğu görülmüştür (Fernandez, Boquete ve Pereira, 2009). İlgili literatüre bakıldığında ülkemizde turizm sektöründeki kadın istihdam oranının oldukça düşük kaldığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla kadınların istihdam konusunda karşılaştıkları engellerin yok edilmesine ilişkin çalışmalara ağırlık verilmesi oldukça önemlidir. İlgili kurum ya da kuruluşlar tarafından sorunlar tespit edilebilir, çözüm önerileri sunulabilir ve bunlar hayata geçirilebilir.

Kadınlara tarihsel süreç içerisinde çocuk bakmak, yemek yapmak, ev işleriyle ilgilenmek gibi sorumlulukların yüklenmesi, sanayi devrimiyle birlikte azalmış ancak daha farklı roller yüklenmeye başlayarak toplumsal statülerinde farklılıklar meydana getirmiştir. Fakat hala günümüzde, özellikle kırsal kesimde, kendisine yüklenen sorumluluklardan ya da kalıplaşmış rollerden kurtulamayan kadın çalışan bulunmaktadır. Bu kadın çalışanlar aynı zamanda işgücü piyasasına sonradan giren erkeklerle, cinsiyet eşitsizliğine maruz kalmış, ekonomik özgürlüklerini elde etmekte zorlanmışlardır (Yetiş ve Çalışkan, 2020, s. 116).

Kadınların işgücü talebinde hamileliğinden, doğum yapmasına hatta bazı işletmeler için evli olması kadar negatif bir izlenim olduğu düşünülmektedir. Kırdan kente göçün başlamasıyla kadınların eğitim düzeyleri artmaya başlamış ve işgücü piyasasında daha fazla yer almaya başlamışlardır. Ancak yine de toplumda kadına yönelik geleneksel algıda büyük bir değişim görülmemektedir. Yerleşmiş bu algı, kadınların çalışma hayatlarında birçok farklı etkene de sebep olmuştur. Ailesinin istememesi, kadınların ev işleriyle ve çocuk bakmakla ilgilenmesinin istenmesi, toplumda sadece kadının yapabileceği bazı işler için çeşitli dayatmalar olması bunlara örnek olarak verilebilir (Ertaş, 2018, s. 636).

Yapılan araştırmalar sonucunda kadın istihdamının düşük olduğu, istihdam kayıplarının çoğunlukla geçici olduğu, özellikle düşük eğitimli kişileri etkilediği görülmüştür (Purcell,

1996; Burell, 2017). Covid-19 salgın döneminde kadınların işlerini kaybetme olasılığı, erkeklerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çalışma hayatına devam eden kadınlarsa, diğer sorumluluklarının aksamaması için evden çalışmayı tercih etmiştir. Kadınlar için çocuk bakımı, ev işlerinde büyük artışa neden olmuştur. Erkeklerinde ev işlerini yapma eğilimleri gösterdiklerini ancak asıl yükün kadında olduğu saptanmıştır (Farré, Fawaz, González ve Graves, 2020). Özellikle krizli yıllarda, ödemeler dengesinin düşmesiyle birçok sektörde kadın istihdamında azalmalar meydana geldiği görülmüştür (Mısırlı ve Pamukçu, 2017; Farre vd., 2020; Alon, Doepke, Rumsey vd., 2020).

Dünyada Covid-19 pandemisiyle birlikte pek çok kayıp yaşanmıştır. Diğer ülkeler gibi Türkiye’de ekonomik anlamda olumsuz etkilenmiştir, hükümet destekli maddi kazançlar arttırılmaya çalışılmıştır. Ekonomik destek paketleri verilmiş ancak yine de istihdam da yaşanan kayıp durdurulamamıştır. Salgın sürecinde toplumsal cinsiyet kalıpları yüzünden kadınlar ya işten çıkarılmışlardır ya da ücretsiz izin verilmiştir. Salgın işletmelerin, hükümetlerin, toplumun yaşam biçimini değiştirmekle kalmayıp, birçok etki bırakmıştır. Yapılan çalışmalar ekonomik anlamda kadın ve erkeklerin aralarındaki ekonomik eşitsizliğin daha da kötü hale geleceğini öne sürmektedir (Blundell vd., 2020; Boca vd., 2020; Farre vd., 2020; Landiwar vd., 2020; Orefice and Quintana-Domeque, 2020).

Türkiye’de kadınların işgücüne katılma oranlarının arttırılmasına yönelik bazı önerilerimiz bulunmaktadır. Bunlardan ilki aile ve iş arasındaki uyumdur. Hem aile fertlerinin bakış açısı hem de işverenlerin bakış açısını değiştirmeye yönelik çözümler getirilebilir. Bunlardan ilki; işverenin hamile veya emziren kadın çalıştırabilmesi için “150 den fazla kadın çalışanı olmalıdır” ifadesinde sayı kısıtlaması değiştirilebilir (TBMM Rapor, 2013, s. 169). Özel sektörde çalışan kadınların, doğum sonrasında işe dönüşleri güvence altına alabilir. Özellikle de performans düşüklüğünü bahane eden işverenler hakkında gerekli önlemler alınabilir. Çalışan kadınlar doğum yaptıktan sonra en fazla kreşlere ihtiyaç duymaktadır ve hükümet bununla ilgili ekonomik destek veren paketler oluşturabilir. İkincisi ise; okullar bulunan ders kitaplarında cinsiyetçi ayrımcı ifadeler (bilimadamı, annemin ütülediği elbiselerimi dolabıma asıyorum, Ali’nin annesi hala ev hanımı vb. gibi) çıkartılabilir ve kız çocuklarını sekreterlik, dikiş, hemşirelik, öğretmenlik gibi toplumda kadınların yapması gereken mesleklerin bu olduğu düşüncesine son verilebilir. Yönetimde kadın çalışanların sayısının artması için özel sektörlere teşvik verilebilir. Tarım işçilerinin sigorta kapsamına alınmasıyla olumlu adımlar atılmış ancak kadınlar ve kız çocukları gözardı edilmiştir. Bununla ilgili gereken eşit haklar düzenlenebilir. Kadınların çalışma hayatında var olmaları, kendi ayaklarının üzerinde durabilmeleri açısından pozitif algı oluşturmalarıdır. Aksi takdirde, kadınların istihdam edilmek istenmemesi, onları iş hayatından soğutacak ve uzaklaştıracaktır. Her sektörde kayıtlı kadın istihdamındaki artış ekonomik anlamda ülkemize büyüme ve kalkınma sürecinde katkı sağlayacaktır. Yapılan araştırmanın Covid-19 salgını bittikten sonra ve başka sektörlerde farklılıklar gösterebileceği düşünülmektedir.

## Kaynakça

- Aksoy, N., Felek, Ş., Yayla, N. & Çeviş, İ. (2019). Türkiye'de Kadın İstihdamı ve Etkileyen Faktörler, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 17 (3), 146-163. DOI: 10.11611/yead.594124
- Alon, T., Doepke, M., Olmstead-Rumsey, J. & Tertilt, M. (2020). This Time It's Different: The Role Of Women's Employment in A Pandemic Recession, Collaborative Research Center Transregio, Paper No. 198. DOI: 10.3386/w27660
- Aycan, Z., Bayazit, M., Berkman, Y. & Bolak Boratav, H. (2011). Attitudes Towards Women Managers: Development and Validation of A New Measure With Turkish Samples, *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 21 (3), 1-30. [http://Dx.Doi.Org/10.1080/1359432X.2011.557860](http://dx.doi.org/10.1080/1359432X.2011.557860)
- Bayar, A., Günçavdı, Ö. & Levent, H. (2020). Covid-19 Salgınının Türkiye'de Gelir Dağılımına Etkisi ve Mevcut Politika Seçenekleri, İnsani ve Toplumsal Kalkınma Programı -Toplumsal Adalet ve Eşitsizlikler, Politika Raporu, Nisan. İstanbul. DOI: 10.13140/RG.2.2.11501.20961
- Baycan, M. (2009). Kobilerin İstihdama Etkisi: Bir Alan Araştırması, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Doktora Tezi.
- Berber, M. & Eser, B. Y. (2008). Türkiye'de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz, İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 10 (2), 1-15.
- Boca, D. D., Oggero, N., Profeta, P. & Rossi, M. C. (2020). Women's Work, House Work and Childcare, Before And During Covid-19. IZA DP No. 13409, Bonn: IZA-Institute of Labor Economics. <https://doi.org/10.1007/s11150-020-09502-1>
- Buchanan, T. (2014). The Influence of Gender Role Attitudes on Perceptions Of Women' Work Performance and The Importance Of Fair Pay, *Sociological Spectrum*, 34:3, 203-221, DOI: 10.1080/02732173.2014.895637
- Burrell, J; Manfredi, S., Rollin, H., Price, L. & Stead, L., (1997). Equal Opportunities for Women Employees in The Hospitality Industry: A Comparison Between France, Italy, Spain And The UK, *International Journal Of Hospitality Management*, 16 (2), 161-179. [https://doi.org/10.1016/S0278-4319\(97\)00003-0](https://doi.org/10.1016/S0278-4319(97)00003-0)
- Büyüköztürk, Ş. (2011). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Carmines EG, Zeller RA. Reliability & Validity Assessment. 5th Printing. Beverly Hills: Sage Publications Inc.; 1982.
- Carey LM. Measuring And Evaluating School Learning. London: Allyn And Bacon Inc.; 1988.
- Dayıoğlu, M. & Kırdar, M. (2010). Determinants of and Trends In Labor Force Participation of Women In Turkey, State Planning Organization of The Republic of Turkey and World Bank Welfare and Social Policy Analytical Work Program, 1-69.
- Dinçer, F., Akova, O., Muğan Ertuğral, S. & Aydoğan Çifçi, M. (2016). Woman Labor Force in Tourism Industry in Turkey: Opportunities and Barriers, *Eurasian Academy Of Social Sciences Journal*, 1, 379-385. <http://dx.doi.org/10.17740/eas.soc.2016.MSEMP-31>
- Etçi, H. & V. Karagöl. (2019). "Türkiye' De İstihdam ve İşsizlik:2000-2018", *Munzur Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (14), 58-76. <http://dergipark.gov.tr/tusbd>
- Doğan Yenisey, K. (2002). Kadın Erkek Eşitliği Bakımından Türk İş Hukukunun Avrupa Birliği Hukuku ile Olası Uyum Sorunları, *Kamu-İş Dergisi*, 4 (6), 21-73.
- Field, A. (2005). *Discovering Statistics Using SPSS*. London: SAGE Publications Pvt Ltd.
- Gay LR. *Educational Evaluation and Measurement*. 2nd Edition. London: A Bell & Howell Company; 1985.
- George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step By Step: A Simple Guide and Reference*, 17.0 Update (10a Ed.) Boston: Pearson.
- Gökçimen, S. (2008). Ülkemizde Kadınların Siyasal Hayata Katılım Mücadelesi, *Yasama Dergisi*, (10), 5-59. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/yasamadergisi/issue/54538/743277>

- Gustafsson, S. & Jacobsson, R. (1985). Trend In Female Labor Force Participationin Sweden, *Journal of Labor Economics*, 3 (1), 256-274.
- Ilo.Org 13 Aralık 2020 Tarihinde [https://www.ilo.org/Wcmsp5/Groups/Public/Europe/---Ro-Geneva/--Ilo-Ankara/Documents/Publication/Wcms\\_490131.Pdf](https://www.ilo.org/Wcmsp5/Groups/Public/Europe/---Ro-Geneva/--Ilo-Ankara/Documents/Publication/Wcms_490131.Pdf) Adresinden Alınmıştır.
- Iverson, K. (2000). The Paradox Of The Contented Female Manger: An Empirical Investigation of Gender Differences in Pay Expectations in The Hospitality İndustry, *Hospitality Management*, 19, 33-51. DOI: 10.1016/S0278-4319(99)00032-8
- Karabıyık, İ. (2012). Türkiye’ de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı, *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, 1 (32), 231- 260.
- Keleş, İ. (1997). Türkiye’de Göç Eğilimleri ve Şehirleşme Süreci, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 1 (2), 167- 187.
- Korkmaz, Ö. Ve Yeşil, R. (2011). Medya ve Televizyon Okuryazarlık Düzeyleri Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8: 2. Erişim: [http://www.İnsanbilimleri.Com](http://www.insanbilimleri.com)<http://www.İnsanbilimleri.Com>. (05.2.2021).
- Kuzgun, Y. & Sevim S. A. (2004). Kadınların Çalışmasına Karşı Tutum ve Dini Yönelim Arasındaki İlişki, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 37(1), 14-27. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/509201>
- Martin, P. & Chapman, D. (2006). An Exploration of Factors That Contribute to The Reluctance Of SME Owner-Managers To Employ First Destination Marketing Graduates, *Marketing Intelligence/Planning*, 24 (2), 159. <https://doi.org/10.1108/02634500610654017>
- McLarty, R. ve Dimitrios, D. (2006). Dynamics and Patterns of Skills within Small and Medium-sized Enterprises, *Strategic Changes*, 15 (4), 175-186. DOI: 10.1002/jsc.755
- Mincer, J. (1984). Inter-Country Comparions of Labor Force Trends and Of Related Developments”, *National Bureau of Economic Research*, 3 (1), 1-32. [https://www.nber.org/system/files/working\\_papers/w1438/w1438.pdf](https://www.nber.org/system/files/working_papers/w1438/w1438.pdf)
- Nakiboğlu, A. & Işık, S. (2020). “Kovid-19 Salgınının Ekonomi Üzerindeki Etkileri: Türkiye’de İşletme Sahipleri Üzerinde Bir Araştırma”, *Turkish Studies*, 15(4), 765-789. [https://Dx.Doi.Org/10.7827/Turkishstudies.43368](https://dx.doi.org/10.7827/Turkishstudies.43368).
- Oreffice, S. & Quintana Domeque, C. (2020). Gender İnequality İn COVID-19 Times: Evience From UK Prolific Participants, *Journal of Demographic Economics*, 1-27. <https://www.cambridge.org/core/terms>. <https://doi.org/10.1017/dem.2021.2>
- Özer, M., & Biçerli, K. (2003-2004). Türkiye'de Kadın İş-Gücünün Panel Veri Analizi, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3 (1), 55-86. <https://dergipark.org.tr/tr/download/journal-file/20530#page=56>
- Qin, J. and Yang, Z. (2015). Perception of Gender Equality Among Female Employees in Beijing Five-Star Hotel. *Tourism Tribune*, 30(9), 63-71.
- TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu (2013). Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu. No: 12. 1-212. [http://www.keig.org/wp-content/uploads/2016/03/KEFEK-KADIN-ISTIHDAMI-komisyon\\_raporu\\_2014\\_1.pdf](http://www.keig.org/wp-content/uploads/2016/03/KEFEK-KADIN-ISTIHDAMI-komisyon_raporu_2014_1.pdf)
- Unwomen (2020), “Türkiye’ de Covid-19 Etkilerinin Toplumsal Cinsiyet Açısından Değerlendirilmesi”, Rapor Özeti, İsviçre.
- Urhanoglu, C. (2009). Kadın İşçilerin Hamilelik ve Analık Durumunun İş Sözleşmesine Etkisi, *Kamu-İş Dergisi*, 4 (10), 21-53.
- Yetiş, Ş. A. & Çalışkan, N. (2020). Turizm Sektöründe Kadın İstihdamı: Mevcut Duruma İlişkin Bir Değerlendirme, *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18 (3), 105-119. <https://doi.org/10.18026/cbayarsos.601634>