



Yerlikaya, B., Giray Yakut S., Öcal, A. T. (2021). Bireylerin sosyodemografik özelliklerinin çalışma hayatında kadına bakış açılarına etkisinin analizi: Türkiye örneği. *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(40), 19-62.

DOI: 10.21550/sosbilder.777139
Araştırma Makalesi / Research Article

BİREYLERİN SOSYODEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNİN ÇALIŞMA HAYATINDA KADINA BAKIŞ AÇILARINA ETKİSİNİN ANALİZİ: TÜRKİYE ÖRNEĞİ

Burcu YERLİKAYA*
Selay GİRAY YAKUT**
Aslan Tolga ÖCAL***

Gönderim Tarihi / Sending Date: 5 Ağustos / August 2020

Kabul Tarihi / Acceptance Date: 6 Kasım / November 2020

ÖZET

Bu çalışmanın temel amacı, bireylerin sosyodemografik özellikleri ile kadınların çalışma hayatına katılımlarına ve çalışma hayatındaki yerlerine yönelik bakış açıları arasındaki etkileşimi saptamaktır. Çalışmada ikincil veri kullanılmıştır. Kullanılan veri seti, Dünya Değerler Araştırması Türkiye'nin 2014 verileridir. Amaç doğrultusunda kullanılan bu verilere, Optimal Ölçeklemeli çok değişkenli analiz tekniklerinden Doğrusal Olmayan Kanonik Korelasyon Analizi uygulanmıştır. Uygulama sonucunda ulaşılan temel bulgu; bireylerin sosyodemografik özellikleri ile kadınların çalışma hayatındaki yerine yönelik bakış açıları arasında orta düzeyde bir ilişki bulunduğuudur. Daha sonra ise, Türkiye'deki bireylerin sosyodemografik özellikleri ve çalışma hayatında kadına bakış açıları bakımından benzerliklerine göre kümeleme amacıyla veri setine İki Aşamalı Kümeleme Analizi uygulanmıştır. Bu

* Dr. Öğr. Üyesi, Artvin Çoruh Üniversitesi Borçka Meslek Yüksekokulu İş Sağlığı ve Güvenliği Programı, Artvin / TÜRKİYE, burcuyerlikaya@artvin.edu.tr

** Doç. Dr., Marmara Üniversitesi İktisat Fakültesi Ekonometri Bölümü, İstanbul / TÜRKİYE, selaygiray@marmara.edu.tr

*** Doç. Dr., Marmara Üniversitesi İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İstanbul / TÜRKİYE, atolgaocal@gmail.com

analizin bulgularına göre ev kadınlarının daha ayrımcı, tam zamanlı çalışanların ise daha eşitlikçi bir bakış açısına sahip olduğu söylenebilir. Bunun yanı sıra orta düzeyde eğitilmişler için; eğitim düzeyi arttıkça ilgili konuya bakış açısının ayrımcıdan eşitlikçiye doğru değiştiği saptanmıştır. Sonuç olarak, eğitim seviyesinin ve kadınların çalışma hayatına katılımlarının artması gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: toplumsal cinsiyet eşitsizliği, toplumsal cinsiyet rolleri, kadın işgücü, uygulamalı istatistik, çok değişkenli analiz

Analysis of Impact of Socio-Demographic Characteristics of Individuals on Their Perspective of Women in Working Life: Case of Turkey

ABSTRACT

The main purpose of this study is to determine the interaction between the socio-demographic characteristics of individuals and their perspectives on the participation and place of women in working life. Secondary data were used in the study. The data set used is the 2014 data of the World Values Survey Turkey. Nonlinear Canonical Correlation Analysis, which is one of the Optimal Scaled multivariate analysis techniques, was applied on the data in accordance with the purpose of study. The key finding; there is a moderate relationship between the socio-demographic characteristics of individuals and their perspectives on the place of women in working life. Then, Two Step Cluster analysis was applied on the data set in order to aggregate the individuals in Turkey according to their socio-demographic characteristics and their perspectives of women in working life. According to the findings of analysis, it can be said that housewives have a more discriminatory perspective whereas the full-time employees have a more egalitarian one. In addition, for those with a secondary level of education, it was determined that the perspective on the subject changed from discriminatory to egalitarian as the level of education increases. As a result, education level and participation of women in working life should be increased.

Key words: gender inequality, gender roles, female labor force, applied statistics, multivariate analysis

Giriş

Bir toplumun ataerkil kültür normlarına bağlılık düzeyi, toplumsal cinsiyet rollerine dayalı eşitsizliklerin ağırlığını ve yönünü belirleyen en önemli faktörlerdendir. Bu bağlılık düzeyi, sosyodemografik özellikler tarafından şekillendirilmektedir. Cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi, medeni durum, çocuk sayısı gibi değişkenler kadınların çalışma hayatındaki yerine ilişkin bakış açısı sunan önemli faktörlerdendir. Ayrıca kuşaklara göre bakış açılarının ve değerlerin değişebildiği de bilinmekte olup, literatürde bu konuda yapılmış çok sayıda çalışma bulunmaktadır (Morsümbül, 2014; Şenturan vd., 2016). Bu temel değişkenler, kadınların çalışma hayatına katılımıyla ilgili bakış açısı sunarken aynı zamanda kadınların erkekler karşısındaki konumlarıyla ilgili ölçümler yapılmasını da sağlamaktadır. Buradan hareketle bu çalışma, sosyodemografik özellikler tarafından şekillendirilen toplumsal cinsiyet rollerine dayalı eşitsizliklerin, kadınların çalışma hayatındaki yerinin belirlenmesindeki etki düzeylerini ortaya koyabilmeyi hedeflemektedir.

Toplumsal cinsiyete ilişkin değerlendirmelerin temelinde eşit(siz)lik kavramı üzerine kurgulanmış bir değerlendirme biçiminin hâkim olduğu görülmektedir. Günümüzde toplumsal cinsiyet eşit(siz)liği düzeyini nesnel göstergeler ve belirlenmiş değer ve ölçütler aracılığıyla tespit etmeyi amaçlayan çeşitli endeksler bulunmaktadır. Bununla birlikte bireylerin toplumsal cinsiyet eşit(siz)liğine ilişkin öznel değerlendirmelerini belirlemek amacıyla geliştirilen ölçekler de son yıllarda toplumsal cinsiyet çalışmaları için önemli bilgiler sunmaktadır (Baydur & Uçan, 2016: 142). Cam Tavan (Küçükkömürler & Kırımer Aydın, 2019: 45), İnsani Gelişme, Cinsiyete Dayalı Gelişme, Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği, Eşitsizliğe Uyarlanmış İnsani Gelişme Endeksleri ve Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Raporu gibi çeşitli ölçüm araçları ülkelerin toplumsal cinsiyete ilişkin bakış

açılarını ortaya koymaktadır (Deniz & Hobikoğlu, 2012: 123-126). 1981 yılından itibaren yaklaşık 100 ülkede düzenli olarak yapılan dünyanın en kapsamlı sosyal araştırma projelerinden olan Dünya Değerler Anketi (World Values Survey) de ülkelerin toplumsal cinsiyete dair bakış açıları hakkında önemli bilgilere erişilmesini sağlamaktadır.

Dünya Değerler Anketi (2020), 5'er yıllık periyotlarla yaklaşık 100 ülkede farklı toplumlara mensup bireylerin değer ve inanç yapısını ölçmenin yanı sıra bir ülkede yaşayanların farklı sosyal gruplara ve kişilere yönelik yaklaşımlarını da ölçmeyi amaçlamaktadır. Kadınların erkekler karşısındaki eşitsiz konumu, kadınları toplumun “öteki”leri haline getirmektedir. Bu bağlamda araştırma dezavantajlı gruplar arasında gösterilen kadınların çalışma hayatına katılımlarına ilişkin tutumları ölçen yanıyla önem kazanmaktadır.

Toplumsal cinsiyet eşit(siz)liğine ilişkin tutumlar, içinde yaşanılan toplumun kültürel özellikleriyle sıkı sıkıya bağlıdır. Kadınla erkek arasındaki eşitsiz güç ilişkilerinin tarihsel arka planında kadın ve erkeklere yüklenen toplumsal cinsiyet rolleri etkili olurken, erken yaşlardan itibaren kız ve erkek çocukların zihnine yerleştirilen bu eşitsizlik ilişkileri; cinsiyet, eğitim düzeyi, yaş -dolaylı olarak kuşak- ve medeni durum gibi değişkenler tarafından şekillenmektedir. Toplumsal cinsiyet rollerinin bir uzantısı olarak kadının çalışma hayatına katılımıyla ilgili tutumlar da bu değişkenlerden doğrudan etkilenmektedir.

Bu doğrultuda çalışmada öncelikle toplumsal cinsiyet eşitsizliğine yönelik kavramsal çerçeve çizilmiştir. Bu çerçeve çizilirken feminist kuramlardan “İkili Sistem Kuramı” merkeze alınmıştır. İkili Sistem Kuramı'nın özü itibariyle kadın emeğini üretken ve üretken olmayan emek olarak ele alması (Walby, 1986: 34-35; Toksöz, 2011: 97-98) bu kuramı diğer feminist kuramlardan büyük

ölçüde ayırmaktadır. Daha açık bir ifadeyle bu kuramcılar, kadınların çalışma hayatına katılımlarında doğrudan etkili olan ev içi üretim faaliyetlerindeki karşılığı olmayan ve görünmeyen emeklerini de bir emek türü olarak gündeme getirmektedir.

İkili sistem kuramcıları ev içi üretim faaliyetlerini ücretsiz kadın emeği olarak gündeme getirmelerinin ve bu emek türünün hem kapitalizmin hem de ataerkinin yeniden üretilmesinin temel belirleyicisi olduğu görüşünden hareket etmelerinin yanı sıra (Acar Savran, 2013: 18) ücretli çalışma, kültür, devlet kapitalizminin yeniden ürettiği kurumlar olan aileler ve diğer kurumları da mercek altına almışlardır (Walby, 2016: 17-20; Yaman, 2013: 21). Bu bağlamda ikili sistem kuramcıları ataerkiyle birlikte kapitalist sistemin eril bakış açısıyla bir arada mücadele etmektedir.

İkili sistem kuramcılarının kadın emeği değerlendirmelerine ev içinden başlamak suretiyle konuya dair iki yönlü yaklaşımları, bu kuramın çalışmanın merkezine alınmasının esas nedenidir. Kadınların çalışma hayatına katılım ve burada kalmalarıyla ilgili kararlarında ev içi üretimdeki rollerinin ağırlığının belirleyici olması, bu emek türünün göz ardı edilemeyeceğini göstermektedir.

Toplumsal cinsiyete ilişkin kavramların tanıtılmasının ve çalışma hayatında kadına yönelik ayrımcılığın kökenlerine vurgu yapılmasının ardından Dünya Değerler Anketi verilerinin analiziyle ilgili teknik bilgilere yer verilmiştir. Elde edilen bulgular değerlendirilerek Türkiye’de bireylerin sosyodemografik özelliklerinin kadınların çalışma hayatına katılımlarına yönelik bakış açısına etkisinin analizi yapılmıştır.

1. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Kavramsal Çerçeve

Dünyada eşitsiz güç ilişkilerine dayalı bir sistemin varlığından ve bu duruma bağlı olarak birçok ayrımcılık türünün ortaya çıktığından

bahsedilebilir. Tarihsel süreçte eşitsiz güç ilişkilerine dayalı ayrımcılığın bir ucunda da kadın ve erkek ilişkileri yer almaktadır. Kadının özel ve kamusal alanda maruz kaldığı eşitsiz muamele ise, cinsiyete dayalı ayrımcılık olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadın ve erkek arasında yaşanan bu eşitsizliğin kökeninde, esas olarak ataerkil kültür yatmaktadır.

Ataerki, kökeni kapitalizm öncesine dayanan, erkeklerin kadınların emekleri ve bedenleri üzerinde tahakküm kurduğu eşitsiz cinsiyet ilişkileri sistemini ifade etmektedir (Yaman, 2013: 19). Bu eşitsiz cinsiyet ilişkileri sisteminin temelinde erkeğin üstün ve egemen bir tür olduğu düşüncesi yer almaktadır. Diğer bir ifadeyle, tarihsel süreçte kadın ve erkek arasında hemen her alanda görülen eşitsizliğin kökenleri, esas olarak “özne”nin eril, “nesne”nin ise dişil olarak tanımlanmasına dayanmaktadır. Özne konumundaki eril, evrensel eş tutulmaktadır. Bu doğrultuda eril, cisimleşmiş bir dişilden yani “öteki”den her zaman ayrılmaktadır. Erkek mutlak varlık, kadın ise “öteki cins” olarak kabul edilmektedir (de Beauvoir, 1993: 17). Bu kabul, kadın ve erkek arasındaki eşitsiz ilişkilerin temelinde kültürel ve toplumsal faktörlerin etkili olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda ataerkil toplumlarda cinsiyet ve toplumsal cinsiyet olmak üzere iki cinsiyet biçiminin varlığından söz edilebilecektir.

Kadın ve erkek olarak adlandırılan iki türün birbirinden farklı şekilde tanımlanması, değiştirilemeyen ve somut biyolojik bir temele dayanmaktadır. Biyolojik özelliklerinden dolayı farklılaşan bu iki tür, cinsiyet (sex) kavramı ile kategorik olarak sınıflandırılmaktadır (Butler, 2014: 50). Biyolojik olan doğal olduğuna göre, cinsiyet de kadın ve erkek arasındaki doğal ve gözle görülür farklılıklara işaret etmek üzere kullanılmaktadır (Günindi Ersöz, 2016: 19). Ancak cinsiyet yalnızca biyolojik temelden ibaret değildir. Cinsiyetin üzerine kurulan ve toplumsal bağlama göre değişen (Bora, 2014: 37) ve hatta kadın ve

erkek arasındaki ayrımlara en çok vurgu yapan toplumsal cinsiyet (gender) kavramı, kadın ve erkek arasındaki doğal farklılıklardan daha öteye geçerek bu iki türe birbirinden farklı anlamlar yüklemektedir.

Toplumsal cinsiyet kadınların bakış açısıyla bir güç eşitsizliğine işaret etmektedir (MacKinnon, 2015: 250). Bununla birlikte bu kavram, “kadınlık” ile “erkeklik” rol ve davranışlarının toplumsal ilişkilerle kurulduğunu ve bu nedenle de değiştirilebilir olduğunu anlatmaktadır (Yaman, 2013: 19). Bu bağlamda kültürel bir inşa süreciyle oluşan toplumsal cinsiyet daha soyut bir durumu ifade etmektedir. Cinsiyet ve toplumsal cinsiyet kavramları arasında ayırım yapılma ihtiyacı ise Freud’un “biyoloji kaderdir” ifadesiyle başlamıştır. Feminist kuramcılar tarafından toplumsal cinsiyet, cinsiyetin kültürel yorumu olarak kabul edildiğine göre, bu durumda “biyoloji kaderdir” ifadesinden “kültür kaderdir” ifadesine geçilmiştir (Butler, 2014: 50, 53). Nitekim toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin kadınlık ve erkeklik rolleri dünyanın farklı yerlerinde farklı görünümde açığa çıkmakta ve bu rollerin ağırlığı toplumdaki topluma farklılık göstermektedir.

Toplumsal cinsiyet, kadınlık ve erkeklik özelliklerinin toplumsal ve kültürel inşasına vurgu yaparken toplumsal cinsiyet rolleri ise, bu inşa sürecinin devamında kültürün cinsiyetlere uygun bulduğu görevler olarak tanımlanmaktadır. Bu görevler, bebeklikten başlayarak biyolojik bir ayrımla kız ve erkek çocuklara farklı davranış biçimlerinin öğretilmesiyle toplumsallaşmaktadır. Bu toplumsallaşma sonucu klişe kadınlık ve erkeklik rolleri oluşmaktadır. Çocukların yaşamının her anı, kız veya erkek oluşlarına göre, cinsiyetlerinin kendilerine yükledikleri rolleri yerine getirmek için nasıl davranmaları veya düşünmeleri gerektiğini öğrenmekle geçmektedir (Millet, 2018: 57). Bahsi geçen bu roller yerine getirildikçe, bu durum daha yerleşik bir hal alarak toplumsal cinsiyete dayalı işbölümünü ortaya çıkarmıştır.

Connel (2016: 200), toplumsal cinsiyete ilişkin rollerin esas olarak bir düzen içinde belirlendiğini ve bu düzendeki ilişkilerin irdelenmesi gerektiğini ifade etmektedir. Bu düzeni oluşturan daha büyük bir ağ olarak düşünülecek toplumsal cinsiyet rejiminin en önemli belirleyicileri ise devlet, aile ve kurumlardır. Toplumsal cinsiyet rejimleri içerisindeki bu yapılar eş zamanlı olarak kadını ev içi üretimin temel yapı taşı olarak kabul etmektedir. Bunun çeşitli örnekleri bulunmaktadır. Örneğin, Batı’da işçi sınıfı ailelerinde oluşan işbölümü kadını doğrudan ev içi üretimin merkezine almakta, çocuk bakımı ve ev işlerinin büyük bir bölümünü kadına bırakmaktadır. Dahası kadınlık kavramı, diğer aile üyelerinin bakımını “kadınca” yerine getirmek olarak tarif edilmektedir. Kadının ev içi üretimin merkezine alınması gibi kapitalist sistem ve devlet kontrolündeki işgücü piyasaları da düşük ücretli, düşük statülü ve yarı zamanlı işleri kadınlara uygun bulmaktadır. Yarı zamanlı işlere girenlerin büyük çoğunluğunun evli kadınlardan oluşmasıyla rastlantısal değil aksine bu işlerin ev içi üretimle eş zamanlı olarak yürütülmesi gerekmesinden kaynaklanmaktadır. Bununla birlikte ataerkil toplumlarda evli kadınların ücretleri “ikincil” kabul edildiği için işverenler ve kocalar da bu durumu onaylamaktadır (Connel, 2016: 201).

Bu bağlamda toplumsal olarak kurgulanan cinsiyetçi işbölümüne göre, erkeğin rol alanı evin gelirini sağlamakla başlamaktadır. Kadının temel rol alanı ise, özel alandan başlayarak ev içi üretimle sınırlandırılmıştır. Diğer bir ifadeyle, erkekler kamusal alanda ücretli çalışmaya katılarak eve gelir getirme sorumluluğunu üstlenirken, kadınlar özel alanda üretim yapmakta ve bakım emeğini icra etmektedirler (İlkkaracan, 2018: 35). Bakım emeği cinsiyetçi işbölümünün en temel unsuru olarak kadın ile erkek istihdamı arasındaki belirgin farkı yaratmaktadır (Daldal, 2017: 66). Ataerkil toplumlarda basit bir işbölümü olarak kurgulanan bu rol dağılımı, kadınların erkekler karşısındaki eşitsiz konumunun temelini

oluşturmaktadır. Kadının çalışma hayatına girse dâhi ev içi üretimden birincil derecede sorumlu tutulması, basit bir bölüşüm olarak algılanan ev içi üretimin öznesinin kadın olduğunun sıklıkla altının çizilmesinden kaynaklanmaktadır (Mies, 2014: 104-105). Bu durum, kadının erkek karşısında dezavantajlı hale gelmesinin temel nedenini oluşturmakta ve toplumsal cinsiyet eşit(siz)liği kavramlarını gündeme getirmektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitliği, kadın ve erkeğin aile, çalışma hayatı, eğitim, hukuk, siyaset gibi toplumsal kurumlar içinde mevcut kaynakları, fırsatları ve gücü kullanımlarında eşitliği ifade etmektedir (Ecevit, 2003: 83). Ancak kadın ve erkek eşitliği, kadın ve erkeğin aynı olması olarak değil iki cinsin de eşit değer ve davranış görmesi olarak algılanmalıdır (Dedeoğlu, 2015: 260). Toplumsal cinsiyet eşitsizliği ise; güç, statü, haklar ve fırsatlar açısından kız ve erkek çocukları ile erkekler ve kadınlar arasındaki bir eşitsizlik ve dengesizlik durumu olarak tanımlanmaktadır (Uluocak vd., 2014: 8). Sosyal ve ekonomik anlamda çok yönlü bir ayrımcılığa dönüşen bu eşitsizlik, kadının çalışma hayatında erkek karşısındaki konumunu da doğrudan belirlemektedir. Bu eşitsizliğin ortaya çıkışında ve şiddetinde, içinde yaşanılan toplumun sosyodemografik özellikleri belirleyici olmaktadır. Cinsiyet, medeni durum, yaş, kuşak, eğitim gibi değişkenler eşitsiz güç ilişkileri bağlamında kadının çalışma hayatında erkekler karşısındaki dezavantajlarını ortaya koymaktadır.

Cinsiyete dayalı eşitsizlik beraberinde ayrımcılığı da getirmektedir. En yaygın biçimiyle cinsiyet ayrımcılığı, yararlar ve konumların dağılmasında cinsiyetin keyfi ve akıl dışı kullanımı anlamına gelmektedir (Kymlicka, 2004: 524). Bu bağlamda toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile kadının çalışma hayatına katılımıyla ilgili bakış açısının ve kadının çalışma hayatında karşılaştığı ayrımcı yaklaşımların arasında güçlü bağlantılar olduğu görülmektedir. Sosyokültürel özelliklerin oluşmasında etkili olan sosyodemografik özelliklerin

irdelenmesi, bu bağlamda önem kazanmaktadır. Bu öneme ithafen Dünya Değerler Anketi verileri ile Türkiye’de kadının çalışma hayatına katılımı ve çalışma hayatındaki yerine ilişkin bakış açısının yönü ve ağırlığı ortaya konulmaya çalışılacaktır.

2. Metodoloji

Sosyal bilimlerde olgular çoğunlukla çok sayıda değişkenle açıklanmaktadır. Sosyal bilimler konusu araştırmalarda olguların bir bütün olarak ele alınabilmesi, bu çok sayıda değişkenin toplu halde analiz edilmesiyle mümkün olmaktadır (Tatlıdil, 1996: 1-3). Sosyal araştırmalarda ilgili değişkenlerin çoğunun nicelden ziyade nitel olduğu gözlenmektedir (Agresti, 2002: 4-5).

Optimal Ölçeklemeli çok değişkenli analiz teknikleri ile nitel ve nicel değişkenlerden oluşan veri setleri analiz edilebilmektedir. Bu yöntem grubunda, temelde (özetle), değişken kategorilerine -belli kısıtlar altında, analizin kayıp fonksiyonu optimizasyonu gözetilerek-yeni sayısal değerler atanmaktadır (van de Geer, 1993: x-xi).

Bu çalışma kapsamında iki (karma ölçekli) değişken seti arasındaki ilişkiye odaklanıldığından ilgili yöntem grubundan “Doğrusal Olmayan Kanonik Korelasyon Analizi” uygulaması gerçekleştirilmiştir.

Bu yöntem grubuna getirilen temel eleştiri ise, işleyişlerinde teste yer vermemeleridir. Bu sebeple çalışmanın ikinci aşamasında benzer birçok değişkenli analiz tekniği ve “Ki-Kare Bağımsızlık Testi” ile bulgular desteklenmiş ve zenginleştirilmiştir. Seçilen ikinci temel çok değişkenli analiz tekniği “İki Aşamalı Kümeleme”dir. İki Aşamalı Kümeleme ise, (karma) veri setinde birbirine benzer bireyleri bir araya getirerek “küme”ler oluşturmakta, böylece ilgili kitle için genel profili ortaya çıkarmaktadır.

3. Ampirik Bulgular

3.1. Betimleyici İstatistikler

Yapılan analizler kapsamında ankete katılan 1388 kişinin çoğunluğu (% 50,9'u) erkektir. Katılımcıların çoğunun (% 64,8) medeni durumu evli olup, bu kitleyi % 28,3 ile bekârlar takip etmektedir. Katılımcıların % 38,5'i çocuk sahibi değilken % 24,2'si ise iki çocuklu bireylerden oluşmaktadır.

Kadın katılımcıların % 29'u tam zamanlı bir işte istihdam edilirken, % 30,6 gibi büyük bir kısmının ev kadını olması, kadınların önemli bir kısmının işgücü piyasası dışında kaldığını ve ev içi üretimde ücretsiz emek olduklarını göstermektedir.

Katılımcılar gelir düzeylerine göre incelendiğinde, yarısından fazlasının orta gelir düzeyinin üzerinde olduğu görülmektedir. Orta gelir düzeyinin üzerinde yer alanlara daha yakından bakıldığında ise; % 18,9'unun 5., % 17,9'unun 7. ve % 16,8'inin 6. gelir düzeyinde yer aldığı dikkat çekmektedir.

Eğitim seviyesi incelendiğinde katılımcıların ağırlıklı olarak ortaöğretim seviyesinde (% 31,6) oldukları görülmektedir. Bu grubu % 29,3 ile düşük bir eğitim seviyesine sahip ilköğretim seviyesindeki katılımcılar takip etmektedir.

Kuşaklar açısından katılımcıların çoğu Y kuşağı mensubu olup (% 51,7), bu grubu X kuşağı takip etmektedir (% 34,1).

Katılımcıların çalışma hayatında kadın konusuna bakış açılarını yansıtan değişkenlere ilişkin özet değerler Tablo 1'de yer almaktadır:

Tablo 1: Değişkenlere ait özet değerler tablosu

Değişken İsmi	Özet Değer
İstihdam olanaklarının daralması durumunda, kadınlara göre erkeklerin daha fazla iş edinme hakkı vardır.	Çoğunluk bu yargı cümlesi ile aynı fikirdedir (%57,3). [Çoğunluk katılmaktadır.]
Ev kadını olmak ücretli iş kadar tatmin edicidir.	Çoğunluk bu yargı cümlesi ile aynı fikirdedir (%43,1). [Çoğunluk katılmaktadır.]
Üniversite eğitimi kadınlara göre erkekler için daha önemlidir.	Çoğunluk bu yargı cümlesi ile aynı fikirde değildir (%36,7). [Çoğunluk bu yargı cümlesine katılmamaktadır.]
İş kadınlar için bağımsız olmanın en iyi yoludur.	Çoğunluk bu yargı cümlesi ile aynı fikirdedir (%65,4). [Çoğunluk katılmaktadır.]
Kadın kocasından daha fazla gelir elde ederse bu bir sorundur.	Çoğunluk bu yargı cümlesi ile aynı fikirdedir (%47,2). [Çoğunluk katılmaktadır.]
İş hayatında erkekler kadınlardan daha iyi yöneticidir.	Çoğunluk bu yargı cümlesi ile aynı fikirdedir (%40,7). [Çoğunluk katılmaktadır.]

Tablo 1 detaylı incelendiğinde anket verileri kapsamında katılımcıların; işgücü piyasasında, işgücü talebinin düşük olduğu dönemlerde, açık işlerin kadınlardan ziyade erkeklerle doldurulması gerektiğine dair inançlarının güçlü olduğu görülmektedir. Yine ev kadını olmanın ücretli iş kadar tatmin edici olduğunun düşünülmesi, katılımcılar üzerinde toplumsal cinsiyetçi bakış açısının hâkim olduğunu açıkça göstermektedir. Kadının gelirinin erkeklere kıyasla yüksekliğinin sorun olacağına ve çalışma hayatında yönetim kademelerinde erkeklerden daha az başarılı olduğuna yönelik yargı cümlelerine katılım % 50'nin altında kalmasına rağmen yine de çoğunluk bu fikirlere katılmaktadır. Bu durum katılımcıların önemli bir kısmının bu konuda emin olamadıklarını ya da fikir beyan etmek istemediklerini göstermektedir. Ücret ve yöneticilik konusunda

kadınlara karşı güvensizlik duyulması, kadının kamusal alanda ayrımcılığa uğradığının işaretidir. Bu ayrımcılık, çalışma hayatında kadının ikincil konumda değerlendirilmesinden kaynaklanmaktadır. Kadınların erkeklerden daha düşük ücret alması gerektiği düşüncesine karşın katılımcılar işin kadın için bağımsızlık aracı olduğu fikrine de katılmaktadır. Katılımcıların eğitim konusunda ayrımcılığı düşük bir oranla reddetmeleri, kadın-erkek fırsat eşitliği düşüncesinin toplumda yaygınlaşmaya başladığını ancak henüz yeterli olmadığını göstermektedir.

3.2. Metot: Doğrusal Olmayan Kanonik Korelasyon Analizi

Optimal Ölçeklemeli (Doğrusal Olmayan) Kanonik Korelasyon Analizi uygulanırken SPSS paket programı 21.0 sürümünden faydalanılmıştır. [WVS Türkiye 2014; n= 1605]

Tablo 2: İterasyon geçmişi

	Kayıp	Uyum	Bir Önceki İterasyondan Farkı
0 ^a	1,901450	,098550	
47 ^b	,694045	1,305955	,000009

Analiz sürecinde iterasyon yoluyla kayıp fonksiyonu minimize edilerek durağanlık sağlanmakta bir diğer ifadeyle nesne skorları ve kategori sayısallaştırmaları belirlenmektedir. 47 iterasyonla yakınsama sağlanmış, kategori sayısallaştırmaları ve nesne skorları değerleri belirlenmiş, kayıp fonksiyonu minimize edilmiştir.

Tablo 3'teki değerler, analizin genel anlamlılığı, diğer bir ifadeyle verilerin analize ne kadar uyduğunun bir göstergesi olarak kabul edilebilir. Kayıp ve uyum (fit) değerleri, çözümün ne kadar iyi olduğunun göstergeleridir.

Tablo 3: Analiz özeti

		Boyut		Toplam
		1	2	
Kayıp	Set 1	,314	,380	,694
	Set 2	,314	,380	,694
	Ortalama	,314	,380	,694
Özdeğer		,686	,620	
Uyum				1,306

Birinci boyut için özdeğer; 1 değeri ile birinci boyutun ortalama kayıp değeri (0,314) arasındaki farka eşittir (0,686). İkinci boyut için özdeğer ise, aynı şekilde 0,620 olarak elde edilir. Özdeğerler toplamı, toplam uyum değerini vermektedir. Buna göre toplam uyum 1,306 olmaktadır.

Maksimum uyum değeri, boyut sayısına (2) eşittir. Ortalama kayıp değeri ise, maksimum uyum ile gerçekleşen uyum arasındaki fark olan, $2 - 1,306 = 0,694$ 'tür.

İki setin olduğu durumlarda boyut başına kanonik korelasyon katsayısı aşağıdaki formülle elde edilir:

$$\rho_d = 2.E_d - 1$$

Birinci boyutta hesaplanan kanonik korelasyon katsayısı $2 \times 0,686 - 1 = 0,372$ 'dir. Diğer bir ifadeyle, çözümün birinci boyutuna göre bireylerin sosyodemografik özellikleri ile kadınların çalışma hayatındaki yerine yönelik bakış açıları arasında yaklaşık orta düzeyde (% 37,2 = % 40) bir ilişki bulunmaktadır.

Bileşen yükleri değerleri, sayısallaştırılmış değişkenle nesne skorları arasındaki korelasyon katsayılarıdır. Değişkenlerin yük

değerlerinin mutlak derece yüksek olması, çözümdeki yararlılıkları ve önemlerinin bir göstergesidir.

Bileşen yükleri grafiği nispeten serpilme diyagramı görüntüsünde olup, şekilde orijinden ilgili değişken noktalarına birer vektör çizilirse; vektörün boyu, ilgili değişkenin çözümdeki yararlılığının ve öneminin bir göstergesi olacaktır. Bileşen yükleri değerleri Tablo 4'te verilen çıktıda yer almaktadır:

Tablo 4: Bileşen yükleri değerleri

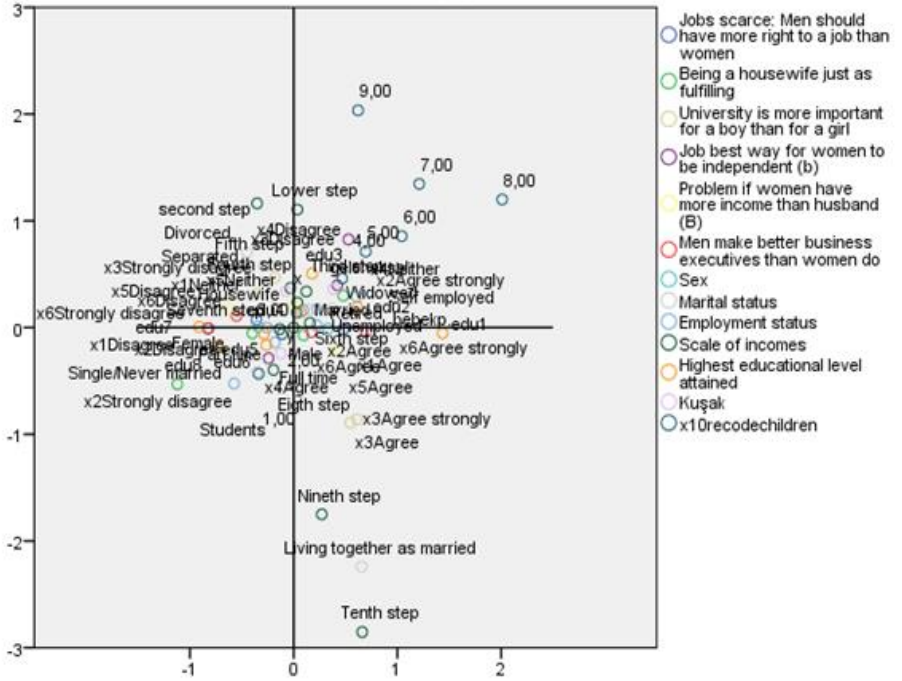
Set	Boyut	
	1	2
1	İstihdam olanaklarının daralması durumunda, erkeklerin kadınlara göre daha fazla iş edinme hakkı vardır ^{a,b}	-,555 ,019
	Ev kadını olmak ücretli iş kadar tatmin edicidir ^{a,b}	-,428 -,197
	Üniversite eğitimi kadınlara göre erkekler için daha önemlidir ^{a,b}	-,384 ,593
	İş kadınlar için bağımsız olmanın en iyi yoludur (b) ^{a,b}	,334 ,406
	Kadın kocasından daha fazla gelir elde ederse bu bir sorundur (B) ^{a,b}	-,412 ,206
2	İş hayatında erkekler kadınlardan daha iyi yöneticidir ^{a,b}	-,510 ,042
	Cinsiyet ^{b,c}	-,339 ,010

Medeni Durum ^{b,c}	-,112	,211
İşteki durum ^{b,c}	,126	,137
Gelir Düzeyi ^{a,b}	,077	-,614
Eğitim Seviyesi ^{a,b}	-,584	-,114
Kuşak ^{b,c}	,104	-,227
Çocuk Sayısı ^{b,d}	,375	,434

Tablo 4’te önemli değişkenlerin detaylı ve sayısal ifadeleri yer almaktadır. Analizde en önemli değişkenler; bakış açısı setinden “İstihdam olanaklarının daralması durumunda kadınlara göre erkeklerin daha fazla iş edinme hakkı vardır”, “Üniversite eğitimi kadınlara göre erkekler için daha önemlidir” ve “İş hayatında erkekler kadınlardan daha iyi yöneticidir” değişkenleri, sosyodemografik değişkenler setinden ise “Gelir”, “Eğitim” ve “Çocuk Sayısı” değişkenleridir.

Değişkenlerin kategorileri arasındaki ilişki yapısını daha iyi anlamak için Şekil 1’de yer alan Centroids (Ağırlık Merkezleri) Grafiği’ndeki kategori noktalarının konumlarına bakılmaktadır:

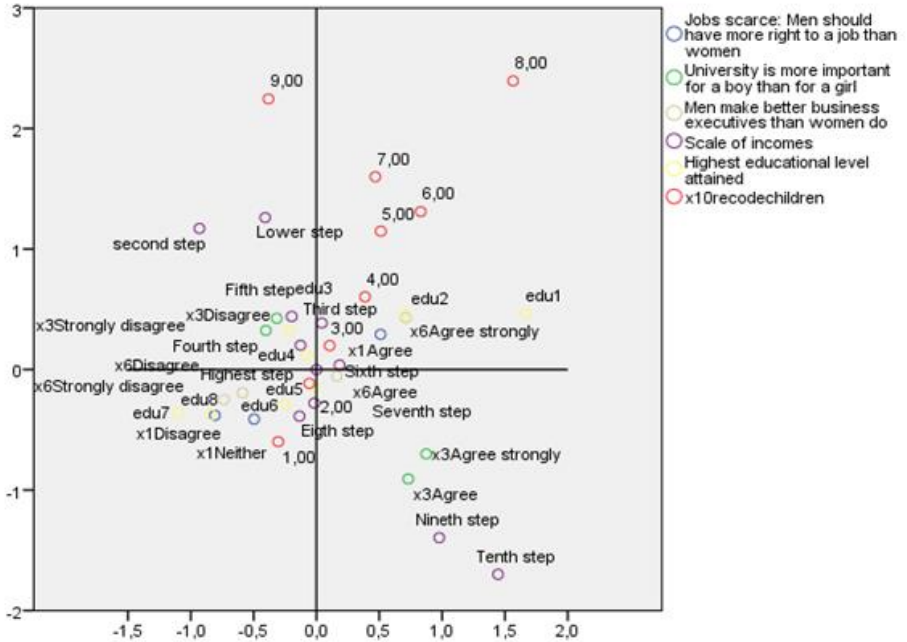
Şekil 1: Ağırlık merkezleri (centroids) grafiği



Analiz kapsamındaki değişken sayısı ve şık sayısı arttıkça, Centroids grafiğinin yorumlanması güçleşmektedir. Bu sebeple değişken sayısı azaltılarak analiz tekrar uygulanmış, Centroids grafiği daha sade bir şekilde elde edilmiştir (Şekil 2). Değişken sayısı azaltılırken çözüme en çok katkıda bulunan en önemli değişkenler analizde sabit tutulmuştur¹.

¹ Değişken sayısı azaltılarak analizin uyum değeri görel olarak azalmış olup; burada tek amaç Centroids grafiğini sadeleştirmek, yorumlanabilir hale getirmektir.

Şekil 2: Sadeleştirilmiş ağırlık merkezleri (centroids) grafiği



Şekil 2’de görülen Centroids grafiğine göre, göze çarpan iç içe geçmiş kategori noktaları da (ağırlık merkezleri şeklindeki konumları itibarıyla) çeşitli yorumlar yapılmasına olanak sağlamaktadır. İlköğretim terk ya da ilköğretim mezunu olan düşük eğitim seviyesine sahip katılımcılar, “İş hayatında erkekler kadınlardan daha iyi yöneticidir” ifadesine güçlü bir şekilde katılmaktadırlar. Düşük eğitim seviyesindeki katılımcılar kamusal alanda erkekleri etkin olarak görmek eğilimindedirler. Ancak lisans mezunu seviyesindeki katılımcılar aynı ifadeye katılmamakta ve hatta bu konuda katı bir tutum sergilemektedirler. Bu durum, lisans mezunlarının kamusal alanda

ayrımcılığa karşı yoğun tepki gösterdiklerinin ifadesidir. Yine benzer şekilde lisans eğitimini yarım bırakanlar ve lisans mezunu seviyesinde olanların büyük bir çoğunluğu “İstihdam olanaklarının daralması durumunda, erkeklerin kadınlara göre daha fazla iş edinme hakkı vardır” ifadesine güçlü bir şekilde katılmamaktadır. En düşük eğitim seviyesindekilerle kıyaslandığında, en yüksek eğitim seviyesindekilerin toplumsal cinsiyet eşitsizliği konusunda çok daha duyarlı oldukları söylenebilir.

“Üniversite eğitimi kadınlara göre erkekler için daha önemlidir” ifadesini kullananlar ağırlıklı olarak üst gelir düzeyinde yer almaktadırlar. “İş hayatında erkekler kadınlardan daha iyi yöneticidir” ifadesine katılanların çoğu da 6. gelir düzeyindedir. Orta ve üst gelir düzeyinde olmanın çalışma hayatında kadına bakış açısındaki ayrımcılığa pozitif bir etkisi bulunmamaktadır. TÜİK verileri (2020) incelendiğinde, kadınların çalışma hayatına katılımda erkeklere en çok yaklaştıkları eğitim seviyesinin yükseköğretim olduğu görülmektedir. Ancak yükseköğretim mezunu kadınlar, diğer eğitim seviyelerine kıyasla daha iyi ücret elde etmelerine karşın yine de yükseköğretim mezunu erkeklerle aynı konumda olmalarına rağmen onlardan daha az gelire sahiptir. Diğer bir ifadeyle, hangi eğitim seviyesinde olursa olsun cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı sebebiyle kadınlar erkeklere kıyasla daha az gelir elde etmektedir. TÜİK Kazanç Yapısı Araştırması’na (2020) göre yükseköğretim mezunu kadınların yıllık geliri erkeklerinkinin yaklaşık % 75’i düzeyinde kalmaktadır (Toksöz & Memiş, 2018: 129). Dolayısıyla orta ve üst gelir düzeyindekilerin, üniversite eğitiminin erkekler için daha önemli olduğunu düşünmesi normal gözükmemektedir. Çünkü yükseköğretim mezunu olmak kadınlara kıyasla erkeklere daha iyi bir gelir imkânı sunmaktadır.

5. gelir ve mesleki ve teknik lise terk eğitim düzeyinde olanlar “Üniversite eğitimi kadınlara göre erkekler için daha önemlidir”

yargısına yönelik katı bir tutum sergileyerek bu ifadeye katılmamaktadır. Bu kesimde yer alanların eğitim imkânlarından yeterince yararlanamamış olması ve bununla bağlantılı olarak yüksek ücrete sahip olmamaları, eğitime katılımın her iki cinsiyet için de ne kadar önemli olduğunu fark etmelerine yardımcı olmaktadır.

Son olarak nesne skorları grafiği incelenmiş, analiz kapsamında diğerlerinin oldukça uzağında konumlanan herhangi aykırı bir gözlem bulunmadığı görülmüştür.

4. Araştırmanın Kısıtları ve Ek Analizler

Bu çalışmada ikincil veri kullanılmıştır. İkincil veri kullanımının başlıca avantajları ilgili veri setlerinin nispeten birincil veriye göre daha güvenilir olması, hacminin yüksek olması ve araştırmacılara zaman kazandırmasıdır. Bu konuda yaşanan başlıca dezavantaj ise mikro veri setlerinin güncel bir şekilde paylaşılmasıdır. Ayrıca araştırmacılar ikincil veri seti kullanımıyla, ilgili veri setinde yer alan değişkenler ve şıkları konusunda kısıtlanmış olmaktadır.

Çalışmanın bulguları, kategorik verilerin çok değişkenli analiz tekniklerinden birine dayanmaktadır. Ulaşılan bulgular ek analizlerle desteklenmek istenmiş, amaç doğrultusunda veri setine İki Aşamalı Kümeleme uygulanmıştır. İşleyişinde teste yer vermeyen çok değişkenli analiz teknikleri temel alınarak gerçekleştirilen bu çalışmada sonuçlar Ki-Kare Bağımsızlık testleriyle de detaylandırılarak desteklenmeye çalışılmıştır.

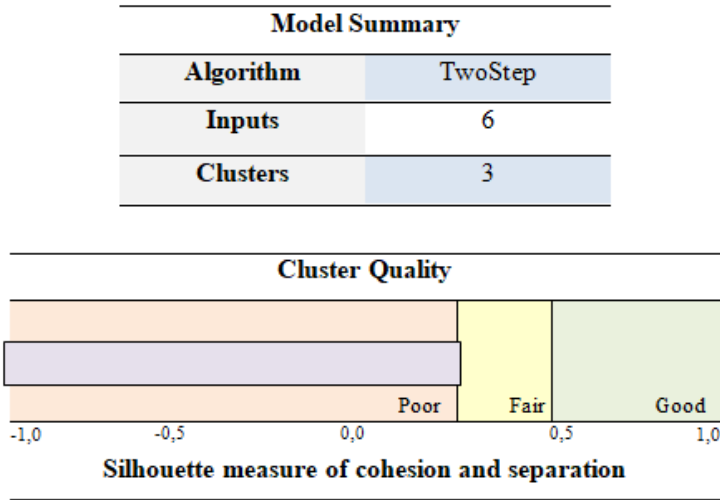
4.1. İki Aşamalı Kümeleme Analizi - Profil Belirleme

Çalışmanın bu kısmında amaç; Türkiye'deki bireylerin sosyodemografik özellikleri ve çalışma hayatında kadına bakış açıları bakımlarından benzerliklerine göre kümelenmesidir. Veri setinde her

ölçme düzeyinden değişken bulunduğundan, İki Aşamalı Kümeleme tekniği uygulaması tercih edilmiştir.

Bu analizde sadece bakış açısı göstergesi olan değişkenler baz alınmıştır². Kümeleme kalitesinin yeterli (uygun) olduğu görülmüştür. Analiz bulgularına göre; Türkiye'deki bireyler bu değişkenler bağlamında Şekil 3'te 3 grupta değerlendirilebilir.

Şekil 3: İki aşamalı kümeleme



² İlk olarak tüm değişkenlere göre analiz uygulaması gerçekleştirilmiş ancak kümeleme kalitesi istendiği gibi elde edilmemiştir. Bu sebeple ikinci denemede değişken sayısı indirgenmiş, odak değişkenlerle (bireylerin kadınların çalışma hayatındaki yerine yönelik bakış açıları göstergeleri) çalışılmıştır.

Tablo 5: Küme profilleri

	İstihdam olanaklarının daralması durumunda, erkeklerin kadınlara göre daha fazla iş edinme hakkı vardır.	Ev kadını olmak ücretli iş kadar tatmin edicidir.	Üniversite eğitimi kadınlara göre erkekler için daha önemlidir.	İş kadınlar için bağımsız olmanın en iyi yoludur. (b)	Kadın kocasından daha fazla gelir elde ederse bu bir sorundur.	İş hayatında erkekler kadınlardan daha iyi yöneticidir.
Küme 1: Mod	1	2	3	2	2	2
Küme 2: Mod	1	2	4	1	1	2
Küme 3: Mod	2	2	4	1	3	3

Küme 1 ve 2’dekiler profil olarak “İstihdam olanaklarının daralması durumunda, erkeklerin kadınlara göre daha fazla iş edinme hakkı vardır” yargısına katılırken, Küme 3’tekiler bu yargıya katılmamaktadır.

Küme 1’dekiler profil olarak “Üniversite eğitimi kadınlara göre erkekler için daha önemlidir” yargısına katılmazken, Küme 2 ve 3’tekiler bu yargıya daha güçlü bir şekilde katılmamaktadır. Dolayısıyla Küme 2 ve 3’tekilerin bu konuda daha hassas oldukları söylenebilir.

Küme 1 “İş kadınlar için bağımsız olmanın en iyi yoludur” yargısına ne katılmakta ne katılmamakta iken, Küme 2 ve 3’tekiler bu yargıya katılmaktadır.

“Kadın kocasından daha fazla gelir elde ederse bu bir sorundur” yargısına Küme 1 ne katılmakta ne katılmamakta iken, Küme 2 katılmakta, Küme 3 ise katılmamaktadır.

“İş hayatında erkekler kadınlardan daha iyi yöneticidir” yargısına Küme 1 ve 2 katılırken, Küme 3 katılmamaktadır.

Bahsi geçen 3 Küme’ye ilişkin tüm veriler bir arada değerlendirildiğinde her Küme’ye ilişkin bir bakış açısı profili ortaya çıkmaktadır. Küme 1’in kadınların çalışma hayatındaki yerine bakış açısına göre bu gruptakiler;

“İstihdam olanaklarının daralması durumunda, erkeklerin kadınlara göre daha fazla iş edinme hakkı vardır” yargısına katılmakta, “Üniversite eğitimi kadınlara göre erkekler için daha önemlidir” yargısına katılmamakta, “İş kadınlar için bağımsız olmanın en iyi yoludur” yargısına ne katılmakta ne katılmamakta, “Kadın kocasından daha fazla gelir elde ederse bu bir sorundur” yargısına ne katılmakta ne katılmamakta ve “İş hayatında erkekler kadınlardan daha iyi yöneticidir” yargısına katılmaktadır.

Yine bahsi geçen 3 Küme’ye ilişkin tüm veriler bir arada değerlendirildiğinde, Küme 2’nin kadınların çalışma hayatındaki yerine bakış açısına göre bu gruptakiler; “İstihdam olanaklarının daralması durumunda, kadınlara göre erkeklerin daha fazla iş edinme hakkı vardır” yargısına katılmakta, “Üniversite eğitimi kadınlara göre erkekler için daha önemlidir” güçlü bir şekilde katılmamakta, “İş kadınlar için bağımsız olmanın en iyi yoludur” yargısına katılmakta, “Kadın kocasından daha fazla gelir elde ederse bu bir sorundur” yargısına katılmakta ve “İş hayatında erkekler kadınlardan daha iyi yöneticidir” yargısına katılmaktadır.

Son olarak bahsi geçen 3 Küme’ye ilişkin tüm veriler bir arada değerlendirildiğinde Küme 3’ün kadınların çalışma hayatındaki yerine bakış açısına göre bu gruptakiler; “İstihdam olanaklarının daralması durumunda, erkeklerin kadınlara göre daha fazla iş edinme hakkı vardır” yargısına katılmamakta, “Üniversite eğitimi kadınlara göre

erkekler için daha önemlidir” yargısına güçlü bir şekilde katılmamakta, “İş kadınlar için bağımsız olmanın en iyi yoludur” yargısına katılmakta, “Kadın kocasından daha fazla gelir elde ederse bu bir sorundur” yargısına katılmamakta ve “İş hayatında erkekler kadınlardan daha iyi yöneticidir” yargısına katılmamaktadır.

3 Küme’ye ait tüm veriler bağlamında Küme 1 ve 2 ayrımcılık açısından benzer özellikler göstermekle birlikte Küme 1’in ayrımcı, Küme 2’ninse daha da ayrımcı bir bakış açısına sahip olduğu söylenebilir. Küme 3’e bakıldığında, bu kümede yer alanların toplumsal cinsiyet rollerine ve çalışma hayatında kadına bakış açısı daha eşitlikçi bir yapıdadır. Bir başka ifadeyle, Küme 3 ayrımcılıkları reddetmektedir.

Kümelere göre sosyodemografik özellikler betimleyici istatistikleri Tablo 6’da sunulmaktadır:

Tablo 6: Kümelerin sosyodemografik profili

	Medeni Durum	Çocuk Sayısı	İşteki durum	Gelir Düzeyi	Eğitim Seviyesi	Kuşak	Yaş
Küme 1	Mod1	Me1	Mod5	Me6	Me5	Mod1 y	Ort38
Küme 2	Mod1 (Evli)	Me1	Mod5 (Ev kadını)	Me6	Me4	Mod1	Ort37
Küme 3	Mod1	Me1	Mod1 (Tam zamanlı çalışan)	Me6	Me6	Mod1	Ort35

Küme 1 ve 2’dekiler çoğunlukla evli, 1 çocuk sahibi, ortalama 37-38 yaşlarında ve işgücü piyasasına katılmayan ev kadınlarıyken, Küme 3’tekiler çoğunlukla evli, 1 çocuk sahibi, ortalama 35 yaşında ve işgücü piyasasındaki tam zamanlı çalışanlardan oluşmaktadır. Küme

3'tekiler eğitim düzeyi diğer kümelere göre daha yüksek olup (lise mezunu düzeyi), Küme 2'de ise eğitim düzeyi diğer kümelere göre en düşüktür (mesleki ve teknik lise mezunu).

Bu bağlamda sosyodemografik özellikler betimleyici istatistiklerinin Küme'lere ilişkin verdiği bilgiye göre; ev kadınlarının daha ayrımcı bakış açısına sahip olduğu, işgücü piyasasındaki tam zamanlı çalışanlarınsa daha eşitlikçi bir bakış açısına sahip olduğu söylenebilir. Ayrıca orta düzeyde eğitimliler için (mesleki ve teknik lise mezunu, lise terk ya da lise mezunu); eğitim düzeyi artıka ilgili konuya bakış açısının ayrımcıdan eşitlikçiye doğru değiştiği de görülmektedir.

4.2. Ki-Kare Bağımsızlık Testleri

Doğrusal Olmayan Kanonik Korelasyon Analizi ve İki Aşamalı Kümeleme Analizi, işleyişinde teste yer vermeyen istatistiksel analiz teknikleridir. Ki-Kare bağımsızlık testleri yardımıyla analizlere yapılabilecek bu eleştirinin önüne geçmek hedeflenmiştir.

Doğrusal Olmayan Kanonik Korelasyon Analizi metodu ile sosyodemografik özellikler ve çalışma hayatında kadının yerine yönelik bakış açısı arasında orta düzeyde ilişki olduğu saptanmıştır (yaklaşık % 40). İlişkiler testler yoluyla incelendiğinde göze çarpan durumlar, en güçlü ilişkiler ve anlamlı ilişkiler olarak değerlendirilmektedir. Buna göre en güçlü ilişkiler;

“İstihdam olanaklarının daralması durumunda, erkeklerin kadınlara göre daha fazla iş edinme hakkı vardır” yargısına katılım; cinsiyet, eğitim düzeyi ve çocuk sayısı ile ilişkilidir.

“İş kadınlar için bağımsız olmanın en iyi yoludur”, “ Kadın kocasından daha fazla gelir elde ederse bu bir sorundur”, “ İş hayatında erkekler kadınlardan daha iyi yöneticidir” yargılarına katılım derecesi, eğitim düzeyi ile ilişkilidir.

Anlamalı ilişkilere bakıldığında ise;

“İstihdam olanaklarının daralması durumunda, kadınlara göre erkeklerin daha fazla iş edinme hakkı vardır” yargısına katılım düzeyi medeni durum, gelir durumu ve kuşakla ilişkilidir.

“Ev kadını olmak ücretli iş kadar tatmin edicidir” yargısına katılım düzeyi cinsiyet ve eğitim durumu ile ilişkilidir.

“Üniversite eğitimi kadınlara göre erkekler için daha önemlidir” cinsiyet, medeni durum, gelir, eğitim ve kuşak ile ilişkilidir.

“İş kadınlar için bağımsız olmanın en iyi yoludur” yargısına katılım düzeyi cinsiyet, çocuk sayısı ve gelir durumu ile ilişkilidir.

“Kadın kocasından daha fazla gelir elde ederse bu bir sorundur” yargısına katılım düzeyi cinsiyet ve çocuk sayısı ile ilişkilidir.

“İş hayatında erkekler kadınlardan daha iyi yöneticidir” yargısına katılım düzeyi cinsiyet, kuşak, iş durumu ve çocuk sayısı ile ilişkilidir.

Görüldüğü gibi Ki-Kare Bağımsızlık Testi ile ulaşılan sonuçlar, önceki analiz sonuçlarını desteklemektedir³. Böylece daha önce ulaşılan genel bulgular, testlerle de kanıtlanmıştır.

5. Tartışma ve Genel Değerlendirme

Kadının çalışma hayatına katılımının en önemli belirleyicilerinin başında, içinde yaşanılan toplumun ataerkil kültür normlarının üzerine inşa ettiği toplumsal cinsiyet rollerine olan bağlılığı gelmektedir. Ataerkil kültür yapısıyla ilişkisi oldukça kuvvetli olan Türkiye’de, cinsiyete dayalı işbölümüyle ilgili kalıp önyargılar sebebiyle kadınların

³ Tüm İkili Ki-Kare Bağımsızlık Testi sonuçları beklenen frekansların yüzde kaçının 5’ten küçük olduğu da dikkate alınarak değerlendirilmiştir.

çalışma hayatına katılmaları toplumsal cinsiyet rollerine ters düşmektedir. Annelik ve eş olma rolü atfedilen kadınlar, cinsiyet ayrımcılığına maruz kalarak çalışma hayatındaki “öteki”ler olarak kabul edilmektedir (Şahin & Bayhan, 2020: 72).

Dünya Ekonomik Forumu’nun “Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu 2020 Raporu”na göre Türkiye 153 ülke arasında cinsiyet eşitliği sıralamasında 130. sırada yer almaktadır. Yine aynı endekste Türkiye; kadınların ekonomiye katılımı ve fırsat eşitliği kategorisinde 136., işgücüne katılımı 135., eşit işe eşit ücrette 106., eğitim olanaklarına erişimde 113., sağlık imkânları ve hayatta kalmada 64. ve siyasi hayatta temsilde 109. sıraya yerleşmiştir (Global Gender Gap, 2020: 9, 12, 343). Bu rapor, Türkiye’de kadının çalışma hayatında olduğu gibi diğer kamusal alan etkinliklerine katılımı da erkeklerin gerisinde olduğunu göstermektedir.

Dünya Değerler Anketi 2014 verileri bağlamında, Türkiye’de bireylerin kadının çalışma hayatına katılımı ve çalışma hayatındaki yerine ilişkin bakış açılarının sosyodemografik özelliklerle ilişkili olup olmadığına ilişkin analizde; “Ev kadını olmak ücretli bir işte çalışmak kadar tatmin edicidir” yargısına katılımcıların çoğu katılmıştır. Bu durum, esas olarak kadının tarihsel rollerinden kaynaklanmaktadır. Kadının toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü sonucu ev içi üretimden birincil derecede sorumlu tutulması ve karşılıksız emeğinin sürekliliği, ev içi üretim ilişkilerinin merkezinde durmanın kadınları en az ücretli bir iş kadar tatmin edici olacağı görüşünü doğurmaktadır. Bu görüşün esas nedeni karşılıksız ve görünmeyen bir emek biçimi olan ev kadınlığının “sevgi” temelinde yapıldığının düşünülmesinden kaynaklanmaktadır. Toplumsal cinsiyetçi işbölümüne göre “kadınlık rolleri”nin içi öncelikle ev içi üretim ve bakım emeği (çocuk/yaşlı bakımı) ile doldurulmaktadır (Aliyazıcıoğlu, 2020: 19). Bu bağlamda kadının kocasına ve çocuğuna sevgisini göstermesinin en önemli yolu

karşılıksız emeğini sunmasından geçmektedir. Bir diğer ifadeyle “Ev kadını olmak ücretli bir işte çalışmak kadar tatmin edicidir” yargısı esas olarak “sevgi karşılığı çalışma”ya denk düşmektedir (Acar Savran, 2013: 19).

“İstihdam olanaklarının daralması durumunda, kadınlara göre erkeklerin daha fazla iş edinme hakkı vardır” yargısına katılımcıların çoğunluğunun katılması, yine toplumsal cinsiyetçi işbölümünün somut bir dışavurumdur. Ancak bu varsayım işgücü piyasasındaki durumu tam olarak yansıtmaz. Erkek için istihdam olanaklarının daralmasıyla, kadın için istihdam olanaklarının değişimi farklı şekillenmektedir. Cinsiyet açısından bakıldığında kadınlar kriz öncesi dönemlerde daha fazla uzun dönemli işsizliğe maruz kalmakla birlikte kriz dönemlerinde erkekler işlerini daha çok kaybetmektedir (Öcal, 2014: 1171). Bu durum erkek yoğun sektörlerin krizden etkilenmesiyle ilgili olduğu kadar kadınların uğradıkları ayrımcılığa bağlı olarak genel işsizliğin yaygın olduğu kriz dönemlerinde ev geçindirme rolünü de üstlenerek daha fazla işgücüne katılmalarından ve düşük ücretlerle enformel işleri kabul etmek zorunda kalmalarından kaynaklanmaktadır. Nitekim 2013 yılında Talaş ve Çakmak’ın, Türkiye’de kadınların işgücüne katılımlarını Kohort analiziyle inceledikleri çalışma, kadınların işgücüne katılımlarının ancak erkek işsizliği arttığında gerçekleştiğini göstermektedir (Talaş & Çakmak, 2013: 30). Ancak işgücüne katılımın artmasıyla istihdam edilme arasında farklar oluşmaktadır. Toplumsal norm ve değerler açısından kadının ev dışı çalışmasına karşı takınılan tutumun yanı sıra işgücü piyasasında kadın işgücüne yaklaşım ve kadın işgücü talebi de çalışma hayatında kadının konumunun belirlenmesinde etkilidir (Uşen & Güngör Delen, 2011: 134). Kadın işgücüne olan talebin düşük olduğu, nitekim istihdam olanaklarının daralmadığı ve açık işlerin sayısının işgücü arzından fazla olduğu dönemlerde dâhi Türkiye’de kadın istihdam oranlarının düşüklüğünün önemli bir sosyal

politika ve kalkınma sorunu olarak ele alındığı (Dedeoğlu, 2015: 263) ve bu durumun hâlihazırda güncelliğini koruduğu bilinmektedir.

Bu bağlamda çalışma hayatına katılmak isteyen ancak ev içi üretim faaliyetlerinden birincil derecede sorumlu tutulan kadınlar için öncelikle zaman kullanımını oldukça önemli hale gelmektedir. TÜİK'in Zaman Kullanım Araştırması'na göre (2015), kadınlar erkeklere kıyasla ev içi üretim faaliyetlerine daha fazla zaman ayırmaktadır. Ev içi üretim faaliyetleri ile birlikte annelik görevinin yanı sıra sosyal devletin üstlenmesi gereken yaşlı ve engelli bakımının da kadınlara yüklenmesi, kadının çalışma hayatında erkeklerin gerisinde kalmasının (Kaya, 2016: 49) ve zaman kullanımının öne çıkmasının en önemli sebeplerindedir. Bakım emeği büyük ölçüde ücretsiz ev içi emeğe dayalı olarak cinsiyetçi bir işbölümü temelinde şekillenmekte (Ecevit, 2012: 221), bu bağlamda kadınlar eğitim, siyaset, sivil örgütlenme gibi diğer kamusal alanların yanı sıra çalışma hayatına katılımda da ikincil konuma düşmektedir. Ev içi üretimin ve bakım emeğinin geçmişten günümüze ücretsiz kadın emeğine yaslanması, kadını sosyal devletin rolünü üstlenen ailenin yapı taşı haline getirmekte (Dedeoğlu, 2015: 263), bu durum ise toplumsal cinsiyete dayalı istihdam uçurumu, ücret uçurumu, mesleki ve sektörel ayrımcılık, siyasi katılım uçurumu gibi pek çok eşitsizliği sistematik olarak doğurmakta ve beslemektedir (İlkkaracan, 2018: 36). Kadının büyük oranda eş ve anne olarak kurgulandığı Türkiye'de, zaman kullanımının yanı sıra çalışma hayatına ilişkin TÜİK verileri, temel işgücü göstergelerinin cinsiyet açısından dağılımını gözler önüne sermektedir. Bu verilere göre; kadınlar çoğunlukla yarı zamanlı, kayıt dışı, süreklilik arz etmeyen işlerde istihdam edilmekte olup, işteki durumları ise çoğunlukla ücretsiz aile işçisi veya ücretli/yevmiyeli çalışan statüsündedir (TÜİK İşgücü İstatistikleri, 2020; Durmaz, 2018: 95). Bu bağlamda, kadın işgücü talebinin düşük düzeyde kalmasına yol açan kapitalist üretim biçimiyle birlikte kadın işgücü arzını belirleyen özel ve kamusal patriyarkanın ikili ortaklığında

gerçekleşen kadınların istihdam koşullarının o ülkedeki ataerkil sistemin işleyişiyle doğrudan bağlantılı olduğu (Toksöz, 2012: 169), diğer bir ifadeyle çalışma hayatında kadın ve erkek arasındaki eşitsiz ilişkilenenin temelinde toplumsal cinsiyetçi bakış açısının yer aldığı görülmektedir. Nitekim istihdam olanaklarının daralmadığı dönemlerde dâhi kadın işgücü bahsi geçen sebeplerle ikincil kabul edilmektedir. Dolayısıyla istihdam olanaklarının daralması durumunda söz konusu işleri erkeklerin hak ettiği görüşüne katılımın yüksekliği bu ikincilliği kanıtlar niteliktedir.

“İş hayatında erkekler kadınlardan daha iyi yöneticidir” yargısına katılımcıların çoğunluğunun katılıyor olması, çalışma hayatında kadın ve erkek arasında yaşanan eşitsizliğin en somut dışavurumlarından bir diğeri olarak ortaya çıkmaktadır. Kadınların ve erkeklerin farklı mesleklere yönlendirilmeleri ve kadınların bazı pozisyonlar için uygun bulunmamaları, kadınların Türkiye’de sıklıkla maruz kaldığı bir durumu gözler önüne sermektedir. Çalışma hayatında karşılaşılan bu eşitsizlik, yatay ve dikey cinsiyet ayrımcılığı olarak tanımlanmaktadır (Guy & Newman, 2004: 289-298; Acar Savran, 2010: 24-31). Yatay ayrılmaya göre kadınların daha çok duygusal emek gerektiren ve geleneksel olarak kendilerine düşen görevlerin uzantısı olan “kadın işleri”nde yoğunlaşmaları (Urhan, 2016:138), daha açık bir ifadeyle öğretmen, hemşire ve sekreterlik gibi işlere yönelmesi uygun bulunurken, erkeklerin daha çok güç ve iktidar içeren polislik ve askerlik gibi meslekleri seçmesi hoş karşılanmaktadır. Cam tavan olarak da adlandırılan dikey ayrılmaya göre ise, aynı meslekteki kadın ve erkeklerin statüleri kadının aleyhine olacak şekilde yüksek ve düşük derecelere ayrılmaktadır. Örneğin ilkökul öğretmenlerinin büyük çoğunluğu kadinken okul müdürlerinin büyük çoğunluğu ise erkektir. Özel veya kamu olması fark etmeksizin yönetsel kademelerin çoğu erkeklerden oluşmaktadır (Günindi Ersöz, 2016: 23). Bu durum, yasal olmadığı halde kadınların yükselmesini engelleyen bariyerlerin

varlığına işaretir (Urhan, 2016: 140). Nitekim TÜİK'in İstihdam Edilenlerin Yıllar ve Cinsiyete Göre Meslek Grubu verilerine bakıldığında kadınların yönetici olarak istihdamının oldukça düşük olduğu görülmektedir. Bu verilere göre; 2019'da yöneticilerin yalnızca % 24,4'ü kadındır (TÜİK İşgücü İstatistikleri, 2020).

“Kadın kocasından daha fazla gelir elde ederse bu bir sorundur” yargısına katılımcıların çoğunluğunun katılması, esas olarak “İstihdam olanaklarının daralması durumunda, kadınlara göre erkeklerin daha fazla iş edinme hakkı vardır” yargısına katılımcıların çoğunluğunun katılımıyla benzer sebeplerden kaynaklanmaktadır. Türkiye’de mesleki cinsiyetçiliğin şiddetini kültürel, sosyoekonomik ve sosyodemografik özellikler belirlerken, aynı işi yapan kadın ve erkeklerin ücretlendirme politikalarında farklı muameleye tabi tutulması da bu durumun bir parçası olarak değerlendirilmektedir (Parlaktuna, 2010: 1218). Türkiye’de kadın ve erkek arasındaki ücret eşitsizliği, işgücü piyasalarının eril yapısı ve kadınlara kamusal alanda da yüklenen toplumsal cinsiyet rolleriyle birlikte Türkiye’de ataerkil kültür normlarının baskınlığı sebebiyle kadınların ücretinin aile ekonomisi için ek gelir olarak görülmesinden kaynaklanmaktadır. Kadın ve erkek arasındaki ücret ayrımcılığı, aynı iş için kadın ve erkek çalışanlara farklı ödeme yapılması şeklinde gerçekleşebileceği gibi eşit verimliliğe sahip kadın ve erkeklerin farklı ücret düzeyine karşılık gelen farklı işlere yerleştirilmeleriyle de olabilecektir. Kısacası toplumsal hayatta kadının yerini ve sömürü ilişkilerinin yoğunluğunu belirleyen ataerkil ilişkiler, çeşitli yollarla çalışma hayatında da etkinliğini sürdürmektedir (Yerlikaya, 2020: 278). Dolayısıyla işgücü piyasası eril kurallara göre düzenlenirken kadınların erkeklerden yüksek ücret alması bir sorun olarak kabul edilmektedir.

Her ne kadar “İstihdam olanaklarının daralması durumunda, kadınlara göre erkeklerin daha fazla iş edinme hakkı vardır” ve “Kadın

kocasından daha fazla gelir elde ederse bu bir sorundur” yargılarına çoğunluk katılsa da “İş kadınlar için bağımsız olmanın en iyi yoludur” yargısına da yine çoğunluk katılmaktadır. Bu durum tezat gibi gözükse de kadınların ev içi üretim faaliyetleri, annelik ve beden politikaları arasında sıkışıp kalarak yabancılaştığını ve bu yabancılaşmadan kurtulmanın en iyi yolunun çalışma hayatına katılmak olduğunu ifade eden de Beauvoir’e (1986: 23) göre de; kadının bağımsız olması için bir işe sahip olması gerekmektedir. Kadınlar işgücü piyasasında erkekler karşısında ikincil konumda değerlendirilse dâhi ev kadının yabancılaşmasındansa çalışan kadının yabancılaşması tercih edilmeli, çalışmak her derde deva olmasa bile bağımsızlık için ilk koşul olarak düşünülmelidir. Bununla birlikte ücret eşitsizliğine rağmen ekonomik özgürlük kadın için gereklidir. Kadınların ekonomik özgürlüğe erişememelerinin temel sebebi istihdama katılamamalarıdır (Aksoy vd., 2019: 150). Anket verileri de kadının çalışma hayatında ikincil konumda değerlendirilmesine karşın bağımsızlık için yine de bir işe sahip olması gerektiğini göstermektedir.

“Üniversite eğitimi kadınlara göre erkekler için daha önemlidir “ yargısına çoğunluk katılmamaktadır. Nitekim kadınların eğitim düzeyinin düşüklüğü, işgücü arzlarının da düşük düzeyde kalmasında önemli bir etkiye sahiptir. Türkiye’de erkekler, eğitim düzeylerinden bağımsız olarak işgücüne katılırken, kadınların eğitim düzeyiyle işgücüne katılımı arasında sıkı ve güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Kadınların düşük eğitim düzeyine sahip olması işgücüne katılımlarının önünde bir engel olup (Kılıç & Öztürk, 2014: 127), yükseköğretimle birlikte erkeklerinkine yakın bir katılım gerçekleşmektedir (Toksöz, 2017: 115). Bu bağlamda üniversite eğitimine katılım erkeklerin işgücüne katılımında kadınlar kadar önemli bir rol oynamamaktadır. Eğitim seviyesindeki eşitsizlikler sadece işgücüne katılım ve istihdamı etkilememektedir. Ayrıca kadınların eğitim seviyesinin erkeklere oranla daha düşük olması ücret eşitsizliklerini daha da derinleştirmektedir.

Kaldı ki aynı eğitim seviyesindeyken bile erkeklerin kazançları kadınlara göre daha fazladır (Turgut, 2019: 326). İşyerlerinde ücret eşitliğinin sağlanması (Pekel, 2019: 37) cinsiyet eşitsizliğinin önlenmesinde en önemli unsurlardan biri olarak görülmektedir. Bununla birlikte kadınların ücret farklılıkları dâhil çalışma hayatında karşılaştıkları her türlü dışlanma ve ayrımcı uygulamaların temelinde eğitim ve meslek edinmedeki fırsat eşitsizlikleri yatmaktadır (Çakır, 2008: 42).

Dünya Değerler Anketi 2014 verileri ile Türkiye’de kadının çalışma hayatına katılımı ve çalışma hayatındaki yeri ile ilgili belli başlı sorular aracılığıyla yürütülen tartışmaya ilaveten Türkiye’de kadın istihdam oranlarının erkeklere kıyasla düşük seyrettiği bilinmekle beraber kimi zaman, kadınların işgücüne katılımlarında artış yaşandığı, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin izlerinin silinmeye başladığı ve kadınların statülerinde ve yaşam biçimlerinde pozitif yönde ilerlemeler olduğu yönünde değerlendirmeler yapılmaktadır. Ancak bu tespit, esas olarak küçük bir kesim için geçerli olmaktadır (Yerlikaya, 2020: 279).

Bununla birlikte kadınların istihdama katılımlarında artış yaşanması, tek başına işgücü piyasalarının eşitlikçi bir yapıya kavuştuğunu göstermemektedir. Çeşitli sebeplerle kadın istihdamının zaman içerisinde artış yönünde eğilim göstermesi ekonomik ve sosyal olarak kadınların erkeklerle eşit hak ve koşulları paylaşmalarını sağlayamamıştır (Özateş Gelmez, 2015: 35). Kadınların işgücü piyasalarına ne kadar süre katıldıkları ve istikrarları ile çalışma şekilleri gibi hususlar çalışma hayatında kadın ve erkek arasındaki eşitsizliği değerlendirmek için daha doğru veriler sağlamaktadır. Nitekim kadınlar iş ararken ev içi üretim sorumluluklarını yerine getirmeye uygun işleri tercih etmekte (Esping Andersen, 2011: 72) ve işgücü piyasası kadınlar için ikincil konumda kalmaktadır. Örneğin Türkiye’de kadın istihdamının en karakteristik özelliklerinden biri kısmi süreli çalışma

olup, kadınlar erkeklere oranla 2,9 kat daha fazla kısmi süreli çalışmaktadır (Akgeyik, 2017: 49).

Sonuç

Bu çalışmada Dünya Değerler Anketi (2014) verileri doğrultusunda, Türkiye’de bireylerin kadının çalışma hayatına katılımı ve çalışma hayatındaki yerine yönelik bakış açılarıyla sosyodemografik özellikleri arasındaki ilişkinin yönü saptanmıştır. Bu doğrultuda bireylerin sosyodemografik özellikleriyle kadınların çalışma hayatındaki yerine yönelik bakış açıları arasında yaklaşık orta düzeyde (% 37,2 = yaklaşık % 40) bir ilişki bulunduğu görülmüştür.

Analizdeki en önemli değişkenler; bakış açısı setinden “İstihdam olanaklarının daralması durumunda, erkeklerin kadınlara göre daha fazla iş edinme hakkı vardır”, “Üniversite eğitimi kadınlara göre erkekler için daha önemlidir” ve “İş hayatında erkekler kadınlardan daha iyi yöneticidir” değişkenleri olurken, sosyodemografik değişkenler setinden ise “Gelir”, “Eğitim Seviyesi” ve “Çocuk Sayısı” değişkenleri olmuştur. Bakış açısı ve sosyodemografik değişkenler setlerinin birbirleriyle olan etkileşimleri neticesinde dikkat çekici bazı sonuçlar ortaya çıkmıştır. Seçili bulgular topluca değerlendirilmeden önce ortaya çıkan sonuçlara göre; “İş hayatında erkekler kadınlardan daha iyi yöneticidir” ifadesine güçlü bir şekilde katılanlar en düşük iki eğitim düzeyine mensuplardır. “Üniversite eğitimi kadınlara göre erkekler için daha önemlidir” ifadesine katılanlar 9. ve 10. gelir düzeyinde yer almaktadır. “İş hayatında erkekler kadınlardan daha iyi yöneticidir” ifadesine katılmayanlar ve bu konuda katı bir tutum sergileyenler çoğunlukla lisans mezunları olup, “İstihdam olanaklarının daralması durumunda, kadınlara göre erkeklerin daha fazla iş edinme hakkı vardır” ifadesine katılmama açısından da net bir tutum sergilemektedirler. Lisans terk ve lisans mezunu olanların çok büyük bir çoğunluğu “İstihdam olanaklarının daralması durumunda, kadınlara

göre erkeklerin daha fazla iş edinme hakkı vardır” ifadesine (güçlü bir şekilde) katılmamaktadır.

Bahsedilen bulgular değerlendirildiğinde ise genel manada; eğitim düzeyi arttıkça ayrımcı bakış açısının zayıfladığı söylenebilir.

Çalışma kapsamında ulaşılan kategori etkileşimleri İki Aşamalı Kümeleme Analizi yardımıyla profil belirleme yoluyla da desteklenmeye çalışılmıştır. Elde edilen İki Aşamalı Kümeleme bulguları aşağıdaki gibidir:

Veri seti İki Aşamalı Kümeleme ile 3 gruba ayrılmıştır. Kümeleme başarısı yeterlidir. Küme 1 ayrımcı bakış açısına sahip olanlar kümesidir. Küme 2 de ayrımcı bakış açısına sahiptir. Küme 1 ve 2 konuya bakış açısı profili olarak birbirlerine yakın olup; Küme 2'nin Küme 1'e göre daha da ayrımcı olduğu söylenebilir. Küme 3 ise ilgili konuda eşitlikçi bakış açısına sahip olanlar kümesidir. Küme 3 diğer kümelerden farklı olarak (çoğunlukla ev kadınları yerine) çoğunlukla tam zamanlı çalışanlardan oluşmaktadır ve medyan eğitim durumu diğer kümelere göre daha yüksek, yaş ortalaması ise diğer kümelere göre nispeten daha düşüktür. Diğer kümelerin sosyodemografik profilleri de incelendiğinde aşağıdaki yorumlarda bulunulmuştur:

Analiz bulgularına göre ev kadınlarının daha ayrımcı bakış açısına sahip olduğu, tam zamanlı çalışanların ise daha eşitlikçi bir bakış açısında sahip olduğu söylenebilir. Ayrıca orta düzeyde eğitilmişler için (mesleki ve teknik lise mezunları, lise terk ve lise mezunları); eğitim düzeyi arttıkça ilgili konuya bakış açısının ayrımcıdan eşitlikçiye doğru değiştiği görülmüştür. İşleyişinde teste yer vermeyen ileri istatistiksel analiz teknikleri ile ulaşılan bu başlıca bulgular, Ki-Kare Bağımsızlık Testleri ile de kontrol edilmiş, anlamlı ilişkiler ortaya koyulmuştur. Ki-Kare Bağımsızlık Testi ile ulaşılan sonuçlar, önceki analiz sonuçlarını desteklemektedir.

Tüm bu bulgular ışığında ataerkiye dayalı toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve bireylerin sosyodemografik özellikleri arasındaki ilişkide eğitim seviyesinin ve ev kadınlığının diğer özelliklere göre ön plana çıktığı görülmektedir. Eğitim seviyesi arttıkça kadınların çalışma hayatına katılımları ve çalışma hayatındaki konumları ile ilgili bakış açısının ayrımcıdan eşitlikçi bir yapıya kavuşması, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için eğitim politikalarına ağırlık verilmesi gerektiğini gündeme getirmektedir. Eğitim seviyesindeki artış ayrıca kadınların ev kadınlığı rolünden sıyrılarak tam zamanlı çalışmaya katılımını da artıracaktır. Böylelikle ev kadınlığının getirmiş olduğu ayrımcı bakış açısından eşitlikçi bir yapıya geçiş sağlanacaktır. Bu bağlamda daha ayrımcı bir bakış açısına sahip Küme 1 ve 2'deki bireylerin azalarak daha eşitlikçi bir bakış açısına sahip Küme 3'teki bireylerin sayısının artması için eğitim seviyesinin yükselmesi ile birlikte kadınların çalışma hayatına katılımlarının artması gerekmektedir.

Bilgi Notu

Makale araştırma ve yayın etiğine uygun olarak hazırlanmıştır. Yapılan bu çalışma etik kurul izni gerektirmemektedir. Yazarlar çalışmaya ortak katkı sağlamış ve yazarlar arasında herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Kaynakça

Acar Savran, G. (2010). Modern tıp biliminin kadın bedenini denetleme biçimi. *II. Kadın Hekimlik ve Kadın Sağlığı Kongresi, Kadını Görmeyen Bilim ve Sağlık Politikaları, Türk Tabipleri Birliği Merkez Konseyi Kongre Kitabı*, 23-30.

Acar Savran, G. (2013). *Beden emek tarih, diyalektik bir feminizm için*. Kanat Yayınları.

Agresti, A. (2002). *Categorical data analysis*. John Wiley & Sons Publication.

Akgeyik, T. (2017). Türkiye’de kadınların işgücü piyasasına katılımını etkileyen faktörler: TÜİK verileri üzerine bir analiz. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 70(1), 31-53.

Aksoy, N., Felek, Ş., Yayla, N., Çeviş, İ. (2019). Türkiye’de kadın istihdamı ve etkileyen faktörler. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 17(3), 146-163.

Aliyazıcıoğlu, E. (2020). Türkiye’de kadın istihdamının önemi ve kadın istihdamının artırılmasına yönelik yapılan çalışmalar. *Journal of Ekonomi, Türkiye Ekonomisi I Özel Sayısı*, 18-21.

Baydur, H. & Uçan, G. (2016). Türkiye’de toplumsal cinsiyetin değerlendirilmesi. D. Şaşman Kaylı, F. Şahin (Der.), *Sosyal Politikanın Cinsiyet Halleri* içinde (139-157. ss.), Nika Yayınevi.

Bora, A. (2014). *Kadınların sınıfı*. İletişim Yayıncılık.

Butler, J. (2014). *Cinsiyet belası*. (Çev. B. Ertür), Metis Yayınları.

Connel, R. (2016). *Toplumsal cinsiyet ve iktidar*. (Çev. C. Soydemir), Ayrıntı Yayınları.

Çakır, Ö. (2008). Türkiye’de kadının çalışma yaşamından dışlanması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (31), 25-47.

Daldal, Ş. (2017). Ekonomik modeller, postmodernizm ve feminist iktisat. G. Akgül Yılmaz (Ed.), *Çalışma Hayatında Kadın* içinde (51-88. ss.), ESKAR - Marmara Üniversitesi Kadın Çalışmaları Merkezi.

de Beauvoir, S. (1986). *Ben bir feministim*. (Çev. Ayşe, Minu, Sedef), Kadın Çevresi Yayınları.

de Beauvoir, S. (1993). *Kadın I “ikinci cins” genç kızlık çağı*. (Çev. B. Onaran), Payel Yayınları.

Dedeoğlu, S. (2015). 2000’li yıllarda Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları: Muhafazakârlığın ve neoliberalizmin gölgesinde mi?. M. Koray, A. Çelik (Der.), *Himmet, Fıtrat, Piyasa* içinde (259-277. ss.), İletişim Yayınları.

Durmaz, N. (2018). Tamamlanmamış Devrim’in Türkiye yansımaları. Ç. Ünlütürk Ulutaş (Der.), *Feminist Sosyal Politika* içinde (67-98. ss.), NotaBene Yayınları.

Dünya değerler anketi. (2020, Haziran 4). www.worldvaluessurvey.org.

Ecevit, Y. (2003). Toplumsal cinsiyetle yoksulluk ilişkisi nasıl kurulabilir? Bu ilişki nasıl çalışılabilir?. *Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 25(4), 83-88.

Ecevit, Y. (2012). Feminist sosyal politika bağlamında Türkiye’de çocuk bakımı ve erken çocukluk eğitimine iki paradigmadan doğru bakmak. A. Makal, G. Toksöz (Haz.), *Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emegi* içinde (220-265. ss.), Ankara Üniversitesi Yayınları.

Esping Andersen, G. (2011). *Tamamlanmamış devrim*. (Çev. S. Çağatay), İletişim Yayınları.

Global Gender Gap. (2020, Haziran 1).

http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf

Guy, M. E. & Newman, M. A. (2004). Women’s jobs, men’s jobs: sex segregation and emotional labor. *Public Administration Review*, 64(3), 289-298.

Günindi Ersöz, A. (2016). *Toplumsal cinsiyet sosyolojisi*. Anı Yayınları.

Hacıoğlu Deniz, M. & Haykır Hobikoğlu, E. (2012). Cinsiyete göre gelişme endeksi çerçevesinde kadın istihdamının ekonomik değerlendirmesi: Türkiye örneği. *Büyüme ve Gelişme, International Conference on Eurasian Economies*, 123-130.

İlkkaracan, İ. (2018). Toplumsal cinsiyet eşitlikçi, sürdürülebilir büyüme ve kalkınma için mor ekonomi. Ç. Ünlütürk Ulutaş (Der.), *Feminist Sosyal Politika* içinde (32-66. ss.), NotaBene Yayınları.

Kaya, Ş. (2016). Türkiye’de kadın istihdamı: hayatın içinde olmak ya da olmamak. *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, (4), 31-50.

Kılıç, D. & Öztürk, S. (2014). Türkiye’de kadınların işgücüne katılımı önündeki engeller ve çözüm yolları: bir ampirik uygulama. *Amme İdaresi Dergisi*, 47(1), 107-130.

Küçükkömürler, Sanem & Kırimer Aydın, F. (2019). Kadınların iş yaşamındaki konumunun Hofstede’nin kültür boyutları açısından incelenmesi. *İş ve İnsan Dergisi*, 6(1), 43-53.

Kymlicka, W. (2004). *Çağdaş siyaset felsefesine giriş*. (Çev. E. Kılıç), İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Mackinnon, C. A. (2015). *Feminist bir devlet kuramına doğru*. (Çev. T. Yöney, S. Yücesoy), Metis Yayınları.

Mies, M. (2014). Cinsiyete dayalı işbölümünün toplumsal kökenler. (Çev. Y. Temurtürkan), M. Mies, V. Bennholdt Thomsen, C. von Werlhof (Der.), *Son Sömürge: Kadınlar* içinde (101-150. ss.), İletişim Yayınları.

Millet, K. (2018). *Cinsel politika*. Payel Yayınları.

Morsümbül, Ş. (2014). Kültürel değerlerin üç kuşak arasındaki değişimi üzerine bir inceleme: Ankara örneği. *Hacettepe Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, (21) 137-160.

Öcal, A. T. (2014). Avrupa Birliği'nde uzun dönem işsizlik sorunu. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 1157-1175.

Özateş Gelmez, Ö. S. (2015). *Malumun ilanı kadın emeğinin saklı yüzü: ev içi bakım emeği*. NotaBene Yayınları.

Parlaktuna, İ. (2010). Türkiye'de cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığın analizi. *Ege Akademik Bakış*, 10(4), 1217-1230.

Pekel, E. (2019). Toplumsal cinsiyet rolleri ve kadının çalışma hayatındaki konumu. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 30-39.

Şahin, T. & Bayhan, A. C. (2020). Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin ekonomik boyutu. *Lectio Socialis*, 4(1), 59-74.

Şenturan, Ş., Köse, A., Dertli, E. M., Başak, S., Şentürk, N. (2016). X ve Y kuşağı yöneticilerinin iş değerleri algısı ve farklılıkları üzerine inceleme. *Business & Economics Research Journal*, 7(3), 71-182.

Talaş, E. & Çakmak, F. (2013). Türkiye'de kadınların işgücüne katılımlarının Kohort analizi. *Ekonometri ve İstatistik*, (18), 18-34.

Tatlıldil, H. (1996). *Uygulamalı çok değişkenli istatistiksel analiz*. Cem Web Ofset.

Toksöz, G. (2011). *Kalkınmada kadın emeği*. Varlık Yayınları.

Toksöz, G. (2012). Kalkınmada farklı yörüngeler kadın istihdamında farklı örüntüler ışığında Türkiye'de kadın istihdamı. A. Makal, G. Toksöz (Haz.), *Geçmişten Günümüze Türkiye'de Kadın Emeği* içinde (168-200. ss.), Ankara Üniversitesi Yayınları.

Toksöz, G. (2017). Neoliberal piyasa, özel ve kamusal patriarka çıkmazında kadın emeği. S. Dedeoğlu, A. Y. Elveren (Der.), *Türkiye'de Refah Devleti ve Kadın* içinde (103-126. ss.), İletişim Yayınları.

Toksöz, G. & Memiş, E. (2018). *İstihdamda toplumsal cinsiyet eşitliği (Avrupa Birliği destekli proje)*. CEİD Yayınları.

Turgut, A. Ş. (2019). Türkiye'deki gelir eşitsizliğinin toplumsal cinsiyet, kadının istihdamı ve kadın yoksulluğu açısından değerlendirilmesi. *KOSBED*, (38), 315-329.

TÜİK. (2020, Haziran 9). <http://tuik.gov.tr/Start.do>.

TÜİK İşgücü istatistikleri. (2020, Mayıs 29).
http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007.

TÜİK Kazanç yapısı araştırması. (2020, Haziran 9).
http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1008.

TÜİK Zaman kullanımı araştırması. (2020, Haziran 3).
http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1068.

Uluocak, Ş., Gökulu, G., Bilir, O., Etizer Karacık, N., Özbay, D. (2014). *Toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve kadına yönelik şiddet*. Paradigma Akademi.

Urhan, B. (2016). Kadın emeği ve toplumsal cinsiyet. F. Saygılıgil (Haz.), *Toplumsal Cinsiyet Tartışmaları* içinde (119-149. ss.), Dipnot Yayınları.

Uşen, Ş. & Güngör Delen, M. (2011). Eğitimli kadınların çalışma hayatına ilişkin tercihleri: İstanbul örneği. *Kamu-İş*, (4), 127-182.

Walby, S. (1986). *Patriarchy at work*. University of Minnesota Press.

Walby, S. (2016). *Patriyarka kuramı*. (Çev. H. Osmanağaoğlu), Dipnot Yayınları.

van de Geer, J. P. (1993). *Multivariate analysis of categorical data: theory*. Sage Publication.

Yaman, M. (2013). *Ataerkil kapitalist tahakküm altında kadın emeği, kadın bedeni*. Kayhan Matbaacılık.

Yerlikaya, B. (2020). *Toplumsal cinsiyet bağlamında 1980 sonrası Türk Sineması'nda çalışan kadın imgesi*. (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

EXTENDED ABSTRACT

Inequality of women against men is among the most important social policy issues that have remained current from past to present. This issue is conceptualized as social gender inequality in the widest sense. While social gender inequality brings up many types of discrimination in private and public spaces, patriarchal culture is in the roots of the secondary subordination of women before men. While women are generally identified with domestic production activities and therefore private space, men are identified with public space representing paid employment according to the norms of patriarchal culture. In this context, participation of women in work life and issues they encounter in the public space upon their participation are worth studying. The norms of patriarchal culture, as well as the socio-demographic attributes of individuals in the society, impact the perspective on participation of women in work life and their place in work life. In this context, this study will attempt to answer the question “Do socio-demographic attributes in Turkey impact the perspective on participation of women in work life and the place of women in work life?”, and the perspective of feminist “Binary System Theory” on female labor will be kept in focus while we seek the answer to this question.

Accordingly, primary objective of the study is to examine whether socio-demographic attributes of individuals in Turkey impact their perspective on the participation of women in work life and the place of women in work life, and to determine the level of positive correlation, if available. In the pursuit of this objective, secondary data was used. Used data set is the 2014 data of World Values Survey Turkey. While this data was used, “Non-Linear Canonical Correlation Analyses” was applied. However, there are certain fundamental criticism directed at this group of methods. The principal criticism is that they do not include testing in their operation. To offer an alternative to this criticism and strengthen the data, “Two Stage Clustering” and “Chi Square Independence Test”, which are multivariate analysis techniques, were applied in the secondary stage of the study.

Analysis techniques applied in the study led to certain general results and certain general evaluations were made, also in consideration of the perspective on social gender roles in Turkey, based on these general results. Primarily, during analysis of answers, given by individuals participating in the World Values Survey to questions directed to them, with “Non-Linear Canonical Correlation Analysis”, it was determined that there was a moderate correlation between socio-demographic attributes of individuals and their perspectives on the place of women in work life. The data set was divided into 3 groups (clusters) with the “Two Stage Cluster Analysis”

technique applied during the secondary stage of the study. As a consequence of the performance of all these analyses, it was generally concluded that housewives that did not have paid employment had a more discriminatory perspective, while those working full time were rather egalitarian. On the other hand, it was determined that the perspectives of those with medium level of education on participation of women in work life and their place in work life changed from discriminatory to egalitarian as the level of education increased.

Upon evaluation of all results together, it was seen that women were behind men in participation in work life, and it was also concluded that the perspective of the society on participation of women in work life has not yet improved enough to contribute positively to social gender equality. It was seen that women were held primarily responsible for domestic production as a result of the division of labor based on social gender, which corresponded to labor based on love as required by the “role of women”; thus, it participation in the public space, representing paid employment, was deemed to be more important for men, and it was even considered that men deserved paid employment and higher wages more than women. The majority of participants stated that if women participated in work life, they should be subordinates to men and men should occupy administrative levels, which was also caused by the identification of public space with masculinity. Although women are considered as subordinates to men in work life, it is also considered that women need to have paid employment for their independence; however, the fact that there is a direct correlation between their levels of education and having paid employment, in contradistinction to men, makes it compulsory for women to increase their levels of education.