



Araştırma Makalesi

Kadınların İş Yaşamındaki Konumunun Hofstede'nin Kültür Boyutları Açısından İncelenmesi

Investigating the Status of Women in the Workforce from the Perspective of Hofstede's Cultural Dimensions

Sanem Küçükkömürler^a, Fulya Kırimer-Aydınlı^b

MAKALE BİLGİSİ

Anahtar Kelimeler:
Cinsiyet Eşitsizliği, Hofstede Kültür Boyutları, İş Yaşamında Kadın, Belirsizlikten Kaçınma Boyutu, Bireycilik Boyutu

Tarihler :
Geliş 16 Ağustos 2018
Düzeltilme geliş 25 Ocak 2019
Kabul 01 Şubat 2019

ÖZ

İşgücü alanında yaşanan cinsiyet eşitsizliğini birçok toplumda gözlemlemek mümkün olmakla birlikte cinsiyet eşitsizliği oranları toplumdaki farklılıklar göstermektedir. Bu çalışmanın amacı kültürel boyutlardaki çeşitlilikler ile kadınların işgücündeki yerine dair toplumsal yaklaşımları incelemektir. Bu amaçla farklı ülkelere ait açık veri setlerinden alınan değerler birleştirilmiştir. Kültürel etkiler için Hofstede'nin kültür boyutları ve kadının iş yaşamındaki konumu için Dünya Değerleri Veri Setinden alınan ilgili maddeler kullanılmıştır. Çalışmada hiyerarşik regresyon analizi uygulanmış, gayri safi milli hasıla ve ekonomiye katılım kontrol değişkenleri olarak analize dahil edilmiştir. Sonuçlara göre, (1) kadınların eşlerinden daha fazla para kazanması bireycilik düzeyinin yüksek olduğu toplumlarda sorun olarak görülmemektedir, (2) kadınların iş sahibi olmaları belirsizlikten kaçınan toplumlarda bağımsızlık göstergesi olarak algılanmaktadır ve (3) belirsizlikten kaçınan toplumlar iş kısıtlılığı durumunda işi erkeğin hak edeceği görüşünü desteklememektedir.

ARTICLE INFO

Keywords:
Gender Inequality, Cultural Dimensions of Hofstede, Woman in Workforce, Uncertainty Avoidance Dimension, Individualism Dimension

Article history:
Received 16 August 2018
Received in revised form 25 January 2019
Accepted 01 Şubat 2019

ABSTRACT

It is probable to notice gender inequality in the workforce among most of the societies but inequality rates vary from society to society. The purpose of the current study is to investigate the diversities among cultural dimensions and social attitudes toward the status of women in the workforce. Hofstede's cultural dimensions and items indicating the status of women in the workforce (World Values Survey) are combined from different country-based open-source datasets. Hierarchical regression analyses are conducted by controlling gross national product and economic participation. The findings showed that (1) making more money than husbands is not regarded as a problem by the societies with higher levels of individualism (2) having a job is perceived as a way of independency of women and (3) the notion that men should have more right to get a job if jobs are scarce is not supported by the societies with higher levels of uncertainty avoidance.

^a İletişim kurulacak yazar, Araş. Gör., Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Psikoloji Bölümü, Ankara, Türkiye. E-mail: sanemk@metu.edu.tr. ORCID: 0000-0003-3945-6163

^b Araş. Gör., Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Psikoloji Bölümü, Ankara, Türkiye. E-mail: kirimer@metu.edu.tr. ORCID: 0000-0003-1125-4957

1. GİRİŞ

Cinsiyet eşitsizliği bir çok ülkede, hem özel hem kamusal alanlarda yaşanan bir problemdir. Uluslararası düzeyde araştırma yapan organizasyonlar cinsiyet eşitsizliğinin yüksek olduğu alanlardan birinin ekonomi alanı olduğuna işaret etmektedir. İşgücü alanında cinsiyet eşitsizliğine ilişkin farklı ülkelerde yapılan çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmalar cinsiyet eşitsizliğinin farklı ülkelerde gözlemlenebildiğini göstermekle birlikte bu farklılığın kültürel destekleyicileri ya da önleyicileri olabileceğini de düşündürmektedir (The Glass-Ceiling Index, 2018; The Global Gender Gap Index, 2015; World Bank Report, 2012; World Economic Forum, 2015). Fakat hangi kültürel değişkenlerin kadının iş alanındaki konumuna dair değerlendirmeler ile ilişkili olabileceği sorusu yazında netleştirilmemiştir. Bu çalışmada ülkelerin farklılaşan kültürel yapıları temelinde kadının iş yaşamındaki konumuna dair toplumsal bakış açıları incelenmiştir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Cinsiyet Eşitsizliği

Cinsiyet eşitsizliği en genel anlamıyla kadın ve erkekler arasında cinsiyet farklılığına dayalı olarak hak ve özgürlükler açısından özel veya kamusal alanlarda yaşanan ve genellikle bir cinsiyetin dezavantajlı diğerinin ise avantajlı hale gelmesi ile gözlemlenebilen durumlar olarak tanımlanabilir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, kadın ve erkeklerin toplumdaki hakları ve konumlarına dair farkındalıklarını kısıtlayabilmektedir. Örneğin, kadınlara duygusallık, ilişkisellik ve sosyal beceri gibi özellikler atfedilirken; erkekler güç, agresiflik ve analitik beceri gibi özelliklerle nitelendirilmektedir. Bu özellikler kadınlığın ve erkekliğin doğası gereği edinilen roller olarak düşünülmektedir. Toplumun cinsiyete bağlı beklentileri doğrultusunda bu rollerin içselleştirilmesi toplumsal cinsiyet eşitsizliğini sürdürmektedir. Kişinin kendini kategorize etmesi (*self-categorization*) ya da etiketleme tehdidi (*stereotype threat*; Steele & Aronson, 1995) olarak da tanımlanabilecek bu durum, sosyal kimlik kuramı (Tajfel & Turner, 1986) içerisinde kişinin kendi iç grubuna dair atfedilen özellikleri kendilik tanımı içinde değerlendirmesi olarak açıklanmıştır. Kişinin kendini etiketlemesine ilişkin yapılan bir çalışmaya göre yakın ilişki kurulan kişilerin sahip olduğu önyargıların bireylerin kendini etiketlemesi üzerinde bir etkisi bulunmaktadır (Sinclair, Hardin

& Lowery, 2006). Aynı şekilde, kadınlar kadınlığa atfedilen olumsuz özelliklerin (örn., “çocuksu”) biyolojik temelli olduğuna inandıklarında bu özelliklere sahip olmanın kaçınılmaz olduğunu düşünmektedir (Coleman & Hong, 2008) ki bu toplumsal cinsiyet yargılarını besleyici bir unsur haline gelmektedir. Cinsiyete ilişkin toplumda bulunan kalıp yargıların aktive olması (örn., matematik becerisinin kızlarda düşük olduğu geri bildirim verilmesi) ayrıca kişilerin performansını olumsuz yönde etkileyebilmektedir (örn., kız öğrencilerin matematik başarısının geri bildirimden önceki ölçümlere oranla düşmesi) (Spencer, Steele & Quinn, 1999). Cinsiyete özgü yargıların içselleştirilmesi cinsiyete göre tutum ve davranış sergilemeye yol açtığı gibi toplumun sahip olduğu düşünceyi de doğrulamaya devam etmektedir. Bu da cinsiyet eşitsizliğinin her alanda ve her birey, toplum ve yapı tarafından farkına varılıp çözülmesi hususunda karşımıza çıkan en önemli kısır döngüye işaret etmektedir.

Kadınların toplumsal konumunu belirlemek amacıyla yapılan ölçümler cinsiyet eşitsizliği konusundaki farkındalığı artırmakta ve devletlerin konu üzerindeki sorumluluklarına vurgu yapmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü, Dünya Bankası, OECD, Dünya Ekonomik Forumu gibi organizasyonların araştırmaları yoluyla cinsiyete dair bakış açısına ilişkin toplanan veri miktarı 1990’ların başından itibaren artış göstermektedir (Gaye, Klugman, Kovacevic, Twigg & Zambrano, 2010). Diğer yandan cinsiyet eşitsizliğine dair bilimsel yaklaşımlar ve eşitsizlik probleminin sosyal politikadaki temsili yıllar içinde farklılık göstermiş olsa da bu problem günümüzde halen yaygın olarak gözlemlenmektedir (Calvo, 2013). Örneğin; Dünya Ekonomik Forumunun 2015 cinsiyet eşitsizliği raporu sağlık (%2) ve eğitim (%5) alanlarındaki eşitsizliklerin azalmış olmasına rağmen ekonomi (%41) ve politika (%77) açısından cinsiyet eşitsizliklerinin dünya çapında devam ettiğini göstermektedir (World Economic Forum, The Global Gender Gap Index, 2015).

2.2. İş Yaşamındaki Cinsiyet Eşitsizliği

Dünya Ekonomik Forumunun 2015’te yayınladığı raporda görüldüğü üzere kadınların ekonomiye katılımı halen eşitsizliğin yüksek olduğu alanlardan biridir. Araştırmacılara göre iş yaşamında kadınlar eşit olmayan ücretler ve cam tavan olarak adlandırılan yükselmeye yönelik engeller gibi birçok ayrımcılığa maruz kalmaktadır (Kabene, Baadel, Jiwani & Lobo, 2017). İşgücü alanındaki cinsiyet eşitsizliği ekonomik karar verme mekanizmalarında ve kadın ve erkeklerin sorumlu oldukları iş türlerinde de gözlemlenmektedir. Crawford (2012) iş alanındaki cinsiyet eşitsizliğinin

yatay ve dikey olarak adlandırdığı iki farklı ayrımcılık yöntemine dayandığını öne sürmektedir. Yatay ayrımcılıkta kadın ve erkeklerin farklı işler için uygun olduğu inancı bulunmaktadır. Örneğin, erkekler iş yerinde makine operatörlüğü, şoförlük ya da teknisyenlik gibi pozisyonlarda görevlendirilirken, kadınlar sosyal ve bireysel hizmet, sekreterlik ve satış sektörlerinde yer almaktadır (Önder, 2013). Dikey ayrımcılıkta ise kadın ve erkeklerin hiyerarşinin farklı uçlarında yer almaları gerektiğine dair inançlar bulunmaktadır. Kadınların yönetici pozisyonundaki kısıtlı temsili (Aycan, 2004) ve kadınlara uygun görülen işlerde dahi ağırlıklı olarak erkek yöneticilerin bulunması (Önder, 2013) dikey ayrımcılığa işaret etmektedir. İş alanlarındaki bu farklılık kadın ve erkeklerin işgücündeki farklı konumlarının varlığını yansıtmaktadır (Holmes & Flood, 2013). Erkeklerle karşılaştırıldığında, kadınlar işgücünde yer almalarına rağmen düşük statülü dolayısıyla az kazançlı ve yükselme imkânı az olan işlerde çalışmakta ve bu da eşitsizliğe sebep olmaktadır (Önder, 2013). Örneğin, OECD ülkelerinde kadın çalışanlar erkek çalışanlara göre %16-21 oranında daha az kazanç elde etmektedir (OECD, 2012). Ayrıca, Dünya Gelişim Raporu'na (World Development Report, 2012) göre, kadınlar tüm dünyada düşük üretimli işlerin yanı sıra düşük kazançlı işlere yöneltilmektedir.

Yatay ve dikey ayrımcılığa ilişkin savlar farklı ülkelerde gerçekleştirilen çalışmalarla da desteklenmektedir. Yatay ayrımcılığa örnek olabilecek Türkiye'de yapılan bir çalışma, mühendislik bölümü öğrencilerinin cinsiyete bağlı olarak doğuştan gelen bazı özelliklerin erkekleri mühendislik okumaya daha uygun hale getirdiğini inandığını göstermiştir. Erkek öğrencilerin kadın mühendisleri kadın öğrencilere göre daha çok değersizleştirdiği de bulgular arasındadır (Küskü, Özbilgin & Özkale, 2007). Dikey ayrımcılığa işaret edebilecek bir çalışmada ise; Türkiye ve Avustralya'daki üniversitelerde üst düzey yönetici pozisyonunda çalışan kadın ve erkeklerle kadın liderlere yönelik görüşmeler yapılmıştır. Bu görüşmelerde her iki ülkede de liderlik yapan kadınların hemcinsleri tarafından sert bir şekilde yargılandığı vurgulanmıştır (White & Özkanlı, 2010). Ayrıca, Hindistan'da yapılan bir çalışma, kadınların iş yerlerinde yüksek pozisyonlara gelmesi önündeki engellerin sosyo-kültürel dinamikler sebebiyle oluştuğunu göstermiştir (Gupta, 2017). Bu çalışmalar farklı kültürel yapılarda cinsiyet eşitsizliğinin bulunduğu işaret etmektedir.

Dikey ayrımcılığa örnek teşkil edebilecek bir diğer olgu ise cam tavan etkisidir (Glass-ceiling effect; Cotter, Hemen, Ovadia & Vanneman, 2001). Bu

etki dezavantajlı kişilerin özellikle hiyerarşinin üst basamaklarındaki temsilde yaşanan ve işe bağlı özelliklerle açıklanamayan sorunları vurgulamaktadır. Cam Tavan Endeksi'nin (The Glass-Ceiling Index) 2018 raporu da dünya genelinde iş yerinde yaşanan cinsiyet eşitsizliğinin son yıllarda azalma göstermekle birlikte sürdüğüne işaret etmektedir. 29 ülke verisinin değerlendirildiği endekste, çalışan kadınlar açısından en avantajlı ve dezavantajlı olan ülkeler sıralanmaktadır. Yayınlanan rapora göre İsveç, Norveç, İzlanda ve Finlandiya gibi İskandinav ülkeleri cinsiyet eşitliği açısından en iyi sonuçları sergileyen ülkelerdir. Diğer yandan Kuzey Kore, Japonya ve Türkiye'nin en düşük puanlara sahip ülkeler olduğu belirtilmektedir. En yüksek puana sahip İsveç'te kadınların iş gücüne katılımı %80'in üzerindeyken, kadınların parlamentodaki temsili %44'tür. En düşük puana sahip Kuzey Kore'de ise iş gücüne katılım oranı %20,5 ve parlamentoda temsil %17 olarak tespit edilmiştir. Bu duruma bir açıklama getirebilecek çalışmalarında Pettit & Hook (2009), işyerinde yaşanan cinsiyet eşitsizliğinin özelliklerini 21 ülke özelinde karşılaştırmış ve hiçbir ülkede cinsiyet eşitsizliğine dair bütün potansiyel faktörlerin aynı anda hesaba katılmadığını göstermiştir. Örneğin, İtalya kazanç eşitliğinde en iyi durumdaki ülkedir; ancak çalışan kadın oranı açısından 20. sıradadır. İsveç çalışan kadınların oranında 1. sırada olmasına rağmen tam zamanlı işi olan kadınların oranı açısından 14. sıradadır. Bütün bu bulgular, birçok ülkede iş alanında cinsiyet eşitsizliği olgusunun geçerliliğini göstermekle birlikte, ülkelerin belirli dinamiklerde farklılaşabildiğine dair de bilgi sunmaktadır.

Toplumsal bakış açılarının kültürel dinamikler temelinde şekillendiği düşünüldüğünde, cinsiyet eşitsizliğinin etkilerini kültürel farklılıklar aracılığıyla incelemenin gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Toplumların cinsiyet eşitsizliği oranlarının farklılaşması (World Economic Forum, The Global Gender Gap Index, 2015) kültürün bu konudaki rolüne işaret etmektedir.

2.3. Kültür Boyutları

Hofstede (Hofstede, 2001; Hofstede, Hofstede & Minkov, 2010) kültürü bir grubun üyelerini veya bir kategoriye ait insanları diğerlerinden ayıran ve tarihsel olarak yaşanan etkileşimler ve ortak yaşantılar sonucu gelişen kolektif bir zihinsel programlanma (*mental programming*) olarak açıklamaktadır. Dolayısıyla kültürün günlük yaşamımızdaki etkisi ve önemi yadsınmamalıdır. Hofstede toplumları tanımlamak için farklılaşan kültür boyutlarını belirlemek adına 76 ülkedeki IBM çalışanlarından veri toplamış ve bu çalışmanın sonucu olarak altı boyut önermiştir. Bunlar Güç

Mesafesi, Bireycilik/Toplulukçuluk, Maskülenlik/Feminenlik, Belirsizlikten Kaçınma, Uzun/Kısa Dönem Yönelimler ve Serbestlik/Sınırlılık boyutlarıdır. Güç mesafesi boyutu toplum içindeki farklı güçlere sahip bireylerin güç dağılımına dair beklenti ve kabul etme durumlarını içerir. Yüksek güç mesafesine sahip kültürlerde yüksek statü sahibi kişiler ayrıcalıklı algılanırken (örn., Latin ve Asya ülkeleri), düşük güç mesafesine sahip kültürlerde demokratik güç ilişkileri daha çok kabul görmektedir (örn., Avusturya ve Danimarka). Bireycilik/Toplulukçuluk boyutu bireyler arası ilişkilerin ne derecede birbirine bağlı ya da bağımsız olduğunu açıklar. Bireyci kültürlerde kişisel başarı ve bireysel haklar ön planda tutulurken (örn., Kuzey Amerika ve Avrupa ülkeleri) toplulukçu kültürlerde grubun çıkarları bireyin çıkarlarının üstünde görülür (örn., Afrika ve Latin Amerika ülkeleri). Maskülenlik/Feminenlik boyutu kadına ve erkeğe atfedilen özelliklere bağlı olarak bir kültürün ilişkisellik ya da agresiflik eğilimini tanımlar. Maskülen kültürlerde cinsiyet rolleri daha belirgin ve sabitken (örn., Japonya ve Meksika) feminen kültürlerde cinsiyetler arasında değer farkı gözetilmez (örn., Kuzey Avrupa ülkeleri). Belirsizlikten kaçınma boyutu bir kültürel yapıda belirsizliği kabul edebilme aralığına işaret eder. Belirsizlikten kaçınma değerleri yüksek olan ülkelerde, kişiler bilinmez ve olağandışı durumları en aza indirme ve kurallar çerçevesinde yaşama eğilimindeyken (örn., Kuzey Avrupa ve Çin), belirsizlikten kaçınma değerleri düşük ülkelerdeki kişiler değişime açık olma ve mümkün olduğunca az kural koyma eğilimindedirler (örn., Güney ve Doğu Avrupa). Uzun/Kısa dönem yönelimler boyutu toplumların uzun vadeli yatırımlara karşı geleneksel bağlılıklarını vurgular. Uzun dönem yönelimli toplumlar daha çok geleceğe önem vermeye ve faydacı değerleri geliştirmeye yönelirken (örn., Doğu Asya ülkeleri), kısa dönem yönelimli toplumlar geçmiş ve şu an ile ilgili değerleri yükseltme ve geleneklere bağlı hareket etme eğilimindedirler (örn., Afrika ve Latin Amerika ülkeleri). Serbestlik/Sınırlılık boyutu ise bireylerin algıladıkları bireysel hazzı bağlı oldukları toplumların tanıdığı serbestlik ya da sınırlılık çerçevesinde değerlendirilmesini ifade eder. Serbestlik değeri yüksek toplumlar hayattan zevk alarak ana odaklı yaşama eğilimindeyken (örn., Latin Amerika ve Kuzey Avrupa ülkeleri) sınırlılık değerleri yüksek toplumlar insan davranışlarını bastırma ve katı kurallarla düzenlenme eğilimindedir (örn., Doğu Asya ve Doğu Avrupa ülkeleri).

Kadının aile ve iş yaşamındaki rolünü Hofstede'nin kültür boyutları bağlamında inceleyen çalışmalar, kültürel örüntülerin göz önünde bulundurulması

gerekliliğini vurgulamaktadır. Kültür boyutlarının cinsiyet eşitsizliği üzerindeki etkisini yakın ilişkiler çerçevesinde inceleyen çalışmalar; özellikle güç mesafesinin düşük, bireyciliğin yüksek düzeylerde olduğu toplumlarda fiziksel ve cinsel partner şiddeti (Yüce-Selvi & Karanfil, 2016) ve partnerler arasında algılanan öfkenin (Ebbeler, Grau & Banse, 2017) azaldığını göstermektedir. Benzer şekilde iş yaşamına yansıyan cinsiyet eşitsizliğinin kültür ile ilişkisini gösteren çalışmalar da bulunmaktadır. Yazında kültür boyutları arasında güç mesafesi boyutunun cinsiyet eşitsizliği ile ilişkili olduğu belirtilmektedir. Ekonomiye katılımın bir göstergesi olarak kişilerin iş kurma eğilimlerini ülke karşılaştırmaları ile araştıran bir çalışmada cinsiyet farkının güç mesafesi ile ilişkili olduğu gösterilmiştir (Haggard & Haggard, 2018). Araştırmaya göre iş kurma imkanlarında işleyiş dair algılanan bir cinsiyet eşitsizliği olmadığı halde güç mesafesinin yüksek olduğu kültürlerde kadınların iş kurma girişiminin daha az olduğu bulunmuştur. Carrasco ve arkadaşları ise beş Avrupa ülkesindeki 989 şirketteki yönetici pozisyonlarında kadınların çalıştırılma oranları ile kültür boyutlarının ilişkisini incelemiştir. Güç mesafesinin ve belirsizlik düzeyinin düşük, feminenlik düzeyinin ise yüksek olduğu toplumlarda kadınlara şirketlerin üst düzey mevkilerinde yer verilme oranının daha yüksek olduğu bulunmuştur (Carrasco, Francoeur, Real, Laffarga & Ruiz-Barbadillo, 2012). Ekonomik ve politik alanda eşitliğin göstergesi kabul edilen Cinsiyeti Güçlendirme Ölçüsü (Gender Empowerment Measure) ile Hofstede'nin boyutlarının karşılaştırıldığı başka bir çalışmada; bireycilik, güç mesafesi ve belirsizlikten kaçınma boyutları ile cinsiyeti güçlendirme ölçüsü arasında bir ilişki olduğu bulunmuştur (Merten, 2005). Araştırmaya göre; bireyciliğin yüksek, güç mesafesinin düşük ve belirsizliği reddetmenin yüksek olduğu ülkelerde cinsiyeti güçlendirme ölçüsü de yüksek çıkmaktadır. Bu bulgular, cinsiyet eşitsizliğinin altında yatan süreçlerden birinin toplumlarca benimsenen kültürel kalıplar olabileceğini göstermektedir.

2.4. Çalışmanın Amacı

Bu çalışmada Hofstede'nin kültür boyutlarının kadın ve erkek arasındaki cinsiyet eşitsizliğinin getirisi olarak kadınların iş yaşamındaki konumu üzerindeki etkisini araştırmak amaçlanmıştır. Kadının işe sahip oluşunun bağımsızlığının bir göstergesi olarak kabul edilip edilmemesi, iş imkânlarının azlığı durumunda kadının da en az erkek kadar bu işlere alınmayı hak edip etmemesi, kadının erkekten daha fazla maaş alıyor olmasının bir sorun teşkil edip etmemesi konularında özellikli bir çalışma planlanmıştır. Yazında yer alan

ekonominin ve kadınların ekonomiye katılımının kültür ve cinsiyet eşitsizliği ile ilişkisine dair bulgulara[‡] dayanarak araştırmada bu değişkenlerin etkisinin de kontrol edilmesi planlanmıştır. Bu doğrultuda, araştırma sorusu olarak açılımcı bir bakış açısıyla hangi kültürel eğilimlerin kadınların iş yaşamındaki konumuyla ilişkili olabileceği incelenmiştir.

3. YÖNTEM

3.1. Katılımcılar

Bu çalışmada, dört farklı açık veri setinden elde edilen veriler kullanılmıştır. Farklı veri setleri farklı ekipler tarafından oluşturulduğu için her sette aynı ülkelerin değerleri bulunmamaktadır. Değerlerin ülke bazında karşılaştırılabilmesi amacıyla tüm veri setlerinde ilgili tüm değişkenlere ait değerleri bulunan ülkeler belirlenmiş, herhangi bir veri setinde değeri bulunmayan ülkeler çalışmaya dahil edilmemiştir. Veri setlerinin karşılaştırılabilir olması amacıyla dört veri setinde bulunan ortak 29 ülkenin değerleri birleştirilmiştir.

3.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan veriler, farklı ülkelerin değerlerini içeren dört farklı veri setinden alınmıştır. Bu veri setleri: Hofstede kültür boyutları, dünya değerleri veri seti, küresel cinsiyet eşitsizliği raporu ve dünya bankası raporudur. Veri setlerinde bulunan değerler 2010-2015 yılları arasında farklı tarihlerde toplanmış verileri içermektedir. § Bütün veri setleri Haziran 2016 tarihinde sırasıyla geert-hofstede.com, worldvaluessurvey.org, weforum.org ve worldbank.org internet sitelerinden elde edilmiştir.

Hofstede Kültür Boyutları: Kültürel farklılıkları değerlendirmek için Hofstede'nin belirlediği kültür

boyutlarının ülke bazında değerlerinin bulunduğu veri seti açık kaynak olarak paylaşılmaktadır. Hofstede kültür boyutları veri setinde 76 ülkenin kültür boyutundaki puanları bulunmaktadır. Bu veri setindeki ülke puanları her bir ülkedeki IBM çalışanlarından toplanan puanların ülke ortalamasıdır (Hofstede, 2015).

Veri setinde farklı ülkelere ait 6 farklı kültür boyutu sonuçları bulunmaktadır. Veri setinde kullanılan kültür boyutları güç mesafesi, bireycilik/toplulukçuluk, maskülenlik/feminenlik, belirsizlikten kaçınma, uzun/kısa dönem yönelimler ve serbestlik/sınırlılıktır. Veri setinde ülkelere ait ortalama puanlar her bir boyut için hesaplanmıştır (Hofstede, 2015). Her boyuttaki yüksek ve düşük değerler, ilgilenilen kültür yapısının aynı boyut içerisindeki farklı yönelimlerini göstermekte ve kültür yapılarındaki farklılığa işaret etmektedir. Örneğin, bireycilik/toplulukçuluk boyutundaki yüksek skorlar o kültür yapısının bireycilik yönelimli olduğuna, düşük skorlar ise toplulukçuluk yönelimli olduğuna işaret eder (Araştırmaya dahil edilen ülkeler ve kültür boyutlarındaki değerleri için bkz. Tablo 1).

Dünya Değerleri Veri Seti: Dünya değerleri veri seti, Dünya Değer Yargıları Araştırmasından (World Values Survey) elde edilen sonuçlardan oluşmaktadır. Bu araştırma ekibinin araştırdığı konular değer yargıları, inançlar, motivasyonlar ve bu olguların dünya üzerinde zaman içindeki değişimidir. Her ülkeden rastgele seçilen kişilerden oluşturulan temsili bir örneklem üzerinden veri toplanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda 1981 tarihinden bu yana farklı ülkelere veriler şimdiye kadar 6 dalgada tekrarlanarak toplanmıştır. Bu çalışmada altıncı ve son dalgada (2010-2012) toplanan veriler kullanılmıştır (World Values Survey Association, 2016, Haziran).

Kadının iş yaşamındaki konumuna ilişkin değerlendirmelere dair dünya çapında veri sunması sebebiyle Dünya Değerleri Veri Seti çalışmaya dahil edilmiştir. Veri setinde 183 ülkede farklı sayıda katılımcıdan toplanan veriler bireysel puanlar halinde bulunmaktadır. Her ülkenin puanını oluşturmak için ülkelerdeki bireysel puanların ortalamaları hesaplanmış ve bu puanlar ülke puanları olarak kabul edilmiştir. İş yaşamında kadının algılanan konumunu değerlendirmek amacıyla bu açık veri setinden alınan maddeler: (1) “İş imkânı az olduğu durumlarda erkekler işe alınmayı kadınlara göre daha çok hak eder”, (2) “Eğer bir kadın eşinden daha fazla para kazanıyorsa bu durum problem yaratır” ve (3) “İş sahibi olmak bir kadının bağımsız olabilmesinin en iyi yoludur” maddeleridir.

[‡] Yazında kültür boyutlarının ekonomi ile ilişkili olduğu öne sürülmektedir (Hofstede, 1980, 2001). Araştırmalara göre, kültür boyutları arasında ülke ekonomisi ile ilişkili bulunan boyutlar bireycilik ve güç mesafesi boyutlarıdır. Bulgular ekonominin bireycilik boyutu ile olumlu yönde (Gouveia & Ros, 2000), güç mesafesi boyutu ile olumsuz yönde (Cox, Friedman & Tribunella, 2011; Hofstede, 1980, 2001; Papamarcos & Watson, 2006) ilişkili olduğunu göstermektedir. Ayrıca maskülenlik boyutunun ekonomi ile etkileşiminde cinsiyet eşitsizliği ile ilişkili olduğuna belirtilmektedir. Refah seviyesi yüksek olan ülkelerde kadınların iş yaşamına katılım oranları maskülenlik puanları ile olumsuz yönde ilişkilidir (Hofstede, 1980).

[§] Ülkelerin kültürel yapılarının tarihsel değişimlerin etkisiyle uzun vadede oluştuğu göz önünde bulundurulduğunda, bu yapılar ait değerlerin kısa vadede büyük artış veya azalma göstermesi de öngörülmektedir (Hofstede, Hofstede & Minkov, 2010). Buna bağlı olarak, Hofstede veri setinin oluşturulduğu zaman ile çalışmadaki diğer değerlerin elde edildiği zaman arasındaki farkın bulgular açısından köklü bir değişime neden olması beklenmemektedir.

Tablo 1: 29 Ülke için Hofstede Kültür Boyutu Puanları

Ülkeler	1	2	3	4	5	6
A.B.D.	40	91	62	46	26	68
Arjantin	49	46	56	86	20	62
Avustralya	36	90	61	51	21	71
Brezilya	69	38	49	76	44	59
Çin	80	20	66	30	87	24
Estonya	40	60	30	60	82	16
Filipinler	94	32	64	44	27	42
Güney Kore	60	18	39	85	100	29
Hindistan	77	48	56	40	51	26
Hollanda	38	80	14	53	67	68
İspanya	57	51	42	86	48	44
İsveç	31	71	5	29	53	78
Japonya	54	46	95	92	88	42
Kolombiya	67	13	64	80	13	83
Malezya	104	26	50	36	41	57
Meksika	81	30	69	82	24	97
Pakistan	55	14	50	70	50	0
Peru	64	16	42	87	25	46
Polonya	68	60	64	93	38	29
Romanya	90	30	42	90	52	20
Rusya	93	39	36	95	81	20
Singapur	74	20	48	8	72	46
Slovenya	71	27	19	88	49	48
Şili	63	23	28	86	31	68
Tayland	64	20	34	64	32	45
Trinidad & Tobago	47	16	58	55	13	80
Türkiye	66	37	45	85	46	49
Uruguay	61	36	38	100	26	53
Yeni Zelanda	22	79	58	49	33	75

Not. Sayılar Hofstede'nin kültür boyutlarını temsil etmektedir (1 = Güç mesafesi, 2 = Bireycilik, 3 = Maskülenlik, 4 = Belirsizlikten kaçınma, 5 = Uzun dönem yönelimler, 6 = Serbestlik)

Orijinal veri setinde kullanılan Likert tipi derecelendirmede yüksek puanlar maddelere katılmama derecesini işaret ettiğinden (1= katılıyorum, 3= katılmıyorum), analizlerin yorumlanmasını kolaylaştırmak adına analizlerden önce maddeler ters yönlü olarak kodlanmıştır. Dolayısıyla maddelerden elde edilen ortalama puanlar arttıkça maddede belirtilen ifadeye katılma durumu artmaktadır (1= katılmıyorum, 3= katılıyorum).

Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi: Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi (The Global Gender Gap Index), dünya çapında ekonomiye ilişkin raporlar sunan uluslararası bir organizasyon olan Dünya Ekonomi Forumu'nun (World Economic Forum) yayınladığı bir endekstir. Bu endekste kadın ve erkeklerin ekonomik katılımı, eğitime ulaşılabilirliği, sağlık imkanları ve politik katılım gibi farklı alanlardaki oranları incelenmektedir. Bu çalışmada Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Endeksinin 2014 yılında yayınladığı ülke puanları kullanılmıştır.

Temelde kadınların iş yaşamındaki konumunu araştırdığımız bu çalışmada, kadınların iş yaşamına katılma oranlarının çalışma dahilinde kontrol edilmesi planlanmıştır. Rapordan bu çalışma için alınan madde "Kadınların iş yaşamına aktif katılımı ve katılım fırsatları" maddesidir. Yüksek puanlar kadınların iş yaşamına katılımının yüksek olduğunu göstermektedir.

Dünya Bankası Raporu: Dünya Bankası (World Bank), 189 üye ülkesi bulunan ve gelişmekte olan ülkeleri destekleme projeleri geliştiren bir organizasyondur. Organizasyon ayrıca ekonomiye ilişkin dünya çapında veri sunmaktadır. Bu çalışmada ülkelerin Gayri Safi Milli Hâsıla

(GSMH) değerleri Dünya Bankası'nın yayınladığı gelişim raporundan elde edilmiştir (World Bank, 2012). Ekonominin kültürel değerler üzerindeki etkisi göz önüne alınarak, GSMH değerlerinin kontrol değişkeni olarak kullanılması amaçlanmıştır.

3.3. İşlem

Bu çalışmada kullanılan bağımsız değişkenleri Hofstede'nin altı kültür boyutu oluşturmaktadır. Dünya Değerleri Veri Seti'nden alınan maddeler ((1) iş imkanı kısıtlılığında işe kadının seçilmesi, (2) aile içinde eşit kazanç algısı ve (3) çalışmanın kadın için bir bağımsızlık göstergesi olarak kabul edilmesi) bağımlı değişken olarak kabul edilmiştir. GSMH ve kadın ve erkek arasındaki ekonomiye katılım farkı değişkenleri kontrol değişkenleri olarak alınmıştır. İki yönlü korelasyon ve hiyerarşik regresyon analizleri kullanılarak kültür boyutlarının kadınların iş yaşamındaki rolünü yordama gücüne bakılmıştır. Hiyerarşik regresyon analizlerinde, GSMH ilk basamakta, kadınların iş yaşamına aktif katılımı ikinci basamakta, kültür boyutları ise üçüncü basamakta analize dahil edilmiştir. Hiyerarşik regresyon analizi üç bağımlı değişken için tekrarlanmış ve her birinde aynı yöntem izlenmiştir.

4. BULGULAR

Temel analizden önce betimleyici analiz yapılmış ve değişkenler arasındaki ilişkilerin anlamlılığı test edilmiştir. İki yönlü korelasyon analizine (bkz. Tablo 2) göre güç mesafesi boyutu az iş imkanı bulunması durumunda erkeklerin seçilmesi ($r = .54$, $p < .01$) ve kadının eşinden fazla para kazanmasının

Tablo 2: Değişkenlerin İki Yönlü Korelasyon Değerleri

Değişkenler	1	2	3	Güç mesafesi	Bireycilik	Maskülenlik	Belirsizlikten kaçınma	Uzun dönem yönelimler	Serbestlik
Güç mesafesi	.54**	.46*	.29						
Bireycilik	-.46*	-.68**	-.24	-.61**					
Maskülenlik	.22	.33	-.06	.16	-.05				
Belirsizlikten kaçınma	-.16	.11	.43*	.10	-.21	.02			
Uzun dönem yönelimler	.33	.01	-.07	.10	-.03	-.14	-.09		
Serbestlik	-.49**	-.09	-.04	-.39*	.17	.05	-.12	-.64**	
GSMH	-.43*	-.62**	-.15	-.62**	.69**	-.15	-.31	.18	.31
Ekonomiye katılım	-.53**	-.60**	.17	-.20	.39*	-.14	-.28	-.15	.18

* $p < .05$, ** $p < .01$

1= İş imkanı az olduğu durumlarda erkekler işe alınmaya kadınlara göre daha çok hak eder, 2= Eğer bir kadın eşinden daha fazla para kazanırsa bu durum problem yaratır, 3= İş sahibi olmak bir kadının bağımsız olabildiğinin en iyi yoludur.

problem yaratacağı inancı ($r = .46, p < .05$) değişkenleri ile olumlu yönde ve anlamlı ilişkili bulunmuştur. Güç mesafesi ile ters ilişkili olan bireycilik boyutu ($r = -.61, p < .01$), az iş imkânı durumunda erkeklerin seçilmesi ($r = -.46, p < .05$) ve kadının eşinden fazla para kazanmasının problem yaratacağı inancı ($r = -.68, p < .01$) değişkenleri ile ters yönde ve anlamlı ilişkiye sahiptir. Belirsizlikten kaçınma boyutu ise iş sahibi olmanın bir kadın için bağımsızlık göstergesi olarak algılanması değişkeni ile ($r = .43, p < .05$) olumlu yönde ilişkilidir. Ayrıca GSMH, güç mesafesi ve bireycilik boyutlarının yanı sıra ($r = -.62, p < .01$; $r = .69, p < .01$, sırasıyla) az iş imkânı durumunda erkeklerin seçilmesi ve kadının eşinden fazla para kazanmasının problem yaratacağı inancı değişkenleri ($r = -.43, p < .05$; $r = -.62, p < .01$, sırasıyla) ile ilişkili bulunmuştur. Ekonomiye katılım değişkeninin ise bireycilik boyutunun ($r = .39, p < .05$) yanı sıra az iş imkânı durumunda erkeklerin seçilmesi ve kadının eşinden fazla para kazanmasının problem yaratacağı inancı değişkenleri ($r = -.53, p < .01$; $r = -.60, p < .01$, sırasıyla) ile ilişkisi tespit edilmiştir.

Bağımlı değişkenler ile anlamlı ilişki gösteren kültür boyutları için GSMH ve ekonomiye katılımdan bağımsız bir etkilerinin olup olmadığını görmek amacıyla hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır (bkz., Tablo 3). Analize ilk adımda GSMH, ikinci adımda ekonomiye katılım ve üçüncü

adımda kültür boyutları dâhil edilmiş ve bu değişkenlerin üç bağımlı değişken üzerindeki yordama gücü üç ayrı hiyerarşik regresyon analizi ile test edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre, GSMH ve ekonomiye katılım kontrol edildiğinde belirsizlikten kaçınma kültür boyutu az iş imkânı durumunda erkeklerin seçilmesi değişkenini olumsuz yönde yordarken ($\beta = -.38, p < .05$), bireycilik boyutu kadının eşinden fazla para kazanmasının problem yaratacağı inancı değişkenini olumsuz yönde yordamıştır ($\beta = -.45, p < .05$). Belirsizlikten kaçınma boyutu ayrıca iş sahibi olmanın bir kadın için bağımsızlık göstergesi olarak algılanması değişkenini olumlu olarak yordamıştır ($\beta = .50, p < .05$). Bu sonuçlar ışığında kültür boyutlarının rolüne bakıldığında; belirsizlikten kaçınma eğilimi arttığında iş imkânı az olduğu durumlarda erkeklerin işe alınmayı kadınlara göre daha fazla hak ettiğine dair inanç azalmaktadır. Ayrıca bireycilik arttıkça kadınların eşlerinden daha fazla para kazanması daha az problem olarak algılanmaktadır. Son olarak, belirsizlikten kaçınma arttıkça kadınların işe sahip olmasının bağımsızlığının bir göstergesi olduğuna dair inanç da artmaktadır.

Tablo 3: İş Alanında Kadının Konumunu Yordayan Değişkenlere Ait Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Yordayıcı Değişkenler	1			2			3		
	β	ΔR^2	sr^2	β	ΔR^2	sr^2	β	ΔR^2	sr^2
<i>Adım 1</i>		.15			.36			.09	
GSMH	-.39			-.60			-.29		
<i>Adım 2</i>		.07			.13			.00	
GSMH	-.25			-.41			-.30		
Ekonomiye Katılım	-.30			-.40			.01		
<i>Adım 3</i>		.44			.20			.30	
GSMH	.18			-.20			.09		
Ekonomiye Katılım	-.37		.08	-.38		.08	.11		
Güç mesafesi	.37			-.02			.20		
Bireycilik	-.18			-.45		.08	-.29		
Maskülenlik	.15			.23			-.09		
Belirsizlikten kaçınma	-.38		.11	-.15			.50		.20
Uzun dönem yönelimler	-.05			.07			.02		
Serbestlik	-.39			.13			.12		

Not: Anlamlı değerler kalın olarak gösterilmiştir.

1= İş imkânı az olduğu durumlarda erkekler işe alınmayı kadınlara göre daha çok hak eder, 2= Eğer bir kadın eşinden daha fazla para kazanıyorsa bu durum problem yaratır, 3= İş sahibi olmak bir kadının bağımsız olabilmesinin en iyi yoludur.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Çalışmanın sonuçları göstermektedir ki kadınların ekonomiye katılımı ve GSMH gibi kadınların iş yaşamındaki koşullarını belirleyen değişkenlerin etkisi kontrol edildiğinde dahi Hofstede'nin belirlediği iki kültür boyutu (1) az iş imkânı durumunda erkeklerin seçilmesi gerektiği düşüncesi (2) kadının eşinden fazla para kazanmasının problem yaratacağı inancı ve (3) iş sahibi olmanın bir kadın için bağımsızlık göstergesi olarak algılanması değerlendirmeleriyle ilişkili bulunmaktadır. Bireycilik boyutu arttıkça kadının eşinden fazla para kazanmasının problem olabileceğine dair inanç azalmaktadır. Diğer yandan belirsizlikten kaçınma boyutu arttıkça az iş imkânı olduğu durumda erkeklere öncelik verilmesi gerektiğine dair inanç azalmakta ve iş sahibi olmanın bir kadın için bağımsızlık göstergesi olacağına dair inanç artmaktadır.

Bireycilik/toplulukçuluk boyutu bir kültürel yapı içindeki bireylerin bireyselleşmesine ya da diğer bireylerle ilişkisel olmasına yönelik eğilimleri içermektedir. Hofstede (2001) bireycilik eğiliminin bireylerin bireysel hareket etmeye ve karar almaya önem verdiklerine, aile ve diğer grup üyelerine bağlılıklarının düşük olduğuna ve ben bilinciyle hareket ettiklerine işaret ettiğini; toplulukçuluk eğiliminin ise bireylerin uyuma önem verdiğine, aileleri veya diğer grup üyeleriyle paylaşımda olmayı seçtiklerine ve biz bilinciyle hareket ettiklerine işaret ettiğini belirtmektedir. Bu çalışmada bireycilik eğilimi, kadının eşinden fazla para kazanmasında bir problem olmayacağına dair inanç ile olumlu bir ilişki göstermiştir. Bu bulgu, bireyselliğin ön planda olduğu toplumlarda kadınların erkeklerden fazla para kazanmasının bir engel teşkil etmediğine işaret etmekle birlikte birey olarak var olmanın önemindeki artışın kadının iş yerindeki konumunun belirlenmesi açısından bir kırılma noktası olabileceğini düşündürmektedir.

Belirsizlikten kaçınma boyutu bir kültürel yapı içindeki bireylerin geleceğe dair belirsizlikler karşısındaki endişeli değerlendirmelerini içermektedir. Hofstede (2001) belirsizlikten kaçınma boyutunda yüksek puanlar alan kültürleri belirsizliği bir tehdit olarak algılayan, bilinmezliklerden ve risklerden uzak duran, netlik arayan ve düzene önem veren topluluklar olarak tanımlar. Dolayısıyla bu kültür yapısının baskın olduğu toplumlarda bireylerin stres kaynağı olarak algıladıkları belirsizliklerle başa çıkmak ve hayatı daha kontrol edilebilir bir hale getirmek amacıyla katı kurallar koymayı ve uygulamayı seçtiği belirtilmektedir (Hofstede & McCare, 2004). Bu bilgiler ışığında belirsizlikten kaçınmanın fazla

olması durumunda toplumdaki bireylerin daha çok sınıflandırmaya yönelmesi beklenmektedir. Fakat bu çalışma ile belirsizlikten kaçınma boyutu ile çalışan seçiminin erkeklerden yana yapılmaması ve kadınların çalışmasının bağımsızlık göstergesi olarak görülmesi gibi durumlarla olumlu ilişkili bulunması cinsiyete dair net sınıflandırmalar oluşturma eğilimiyle ters bir tablo çizmektedir. Bulgular kadının iş yaşamında konumu açısından belirsizlikten kaçınma eğiliminin olumlu bir etki yaratabileceğini göstermektedir. Bu bulgu ayrıca Merten'in (2005) bulgusuyla uyumludur. Merten belirsizlikten kaçınmanın yüksek olduğu ülkelerde ekonomik ve politik eşitlik göstergesi olan cinsiyeti güçlendirme ölçüsünün yüksek olduğunu belirtmiştir. Bu çalışma özelinde, iş sahibi olmanın geleceğe yönelik belirsizlikleri (örn., maddi imkanlar) azaltması sebebiyle belirsizlikten kaçınma eğiliminin fazla olduğu ülkelerde iş sahibi olmaya verilen önemin yüksek olması beklenebilir. Bu çalışmanın bulguları, geleceğe yönelik belirsizliği azaltmanın cinsiyete dair sınıflandırmalar/kısıtlamalara kıyasla öncü bir mekanizma olabileceğini göstermektedir.

Sonuç olarak, ekonomiye katılım ve GSMH kontrol edildiğinde, bireycilik ve belirsizlikten kaçınma boyutlarının kadının iş yaşamındaki konumunu açıklamak açısından önemli bir role sahip olduğu belirlenmiştir. Bireycilik boyutu çalışan kadının algılanan konumunu aile içi ilişkiler dâhilinde olumlu etkilemektedir. Ayrıca belirsizlikten kaçınma boyutu önceliğin erkeğe verilmemesine dair seçimlerle ve çalışmanın kadın için önemli olduğu algısıyla çalışan kadının algılanan konumunu olumlu etkilemektedir. Dolayısıyla, dünya çapındaki cinsiyet eşitsizliğini azaltmaya yönelik olarak gelecek çalışmalarda iş alanındaki cinsiyet eşitsizliğinin kadın üzerindeki etkisi kültür boyutları temel alınarak ayrıntılı bir şekilde çalışılabilir. Böylece, kadınların iş sahibi olma adına verdikleri mücadeleleri anlamak ve çözümler için kültürel yapıya özgü politikalar yaratmak mümkün olabilir. Kültürel boyutların cinsiyet eşit(siz)liği üzerindeki rolü göz önünde bulundurulurken cinsiyet eşitsizliğinin kanunların kadınlar ve erkekler için farklı olmasından değil eşit olmayan yapı ve sistemlerin varlığından kaynaklandığı da unutulmamalıdır. Bu yapı ve sistemlerin politika belirleyiciler, cinsiyet eşitsizliği üzerine çalışan araştırmacılar ve hatta politika geliştirmekle yükümlü tüm uzmanlar tarafından dönüştürülmesi (Calvo, 2013), bunu yaparken de her toplumun kendine özgü kültürel yapısının politikalar üzerinde kolaylaştırıcı ve engelleyici unsurlar içerebileceğinin hesaba katılması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Aycan, Z. (2004). Key success factors for women in management in Turkey. *Applied Psychology: An International Review*, 53(3), 453-477.
- Calvo, D. (2013). *What is the problem of Gender? Mainstreaming Gender in Migration and Development Policies in the European Union*. Ineko: Gothenburg, Sweden.
- Carrasco, A., Francoeur, C., Réal, I., Laffarga, J. & Ruiz-Barbadillo, E. (2012). Cultural differences and board gender diversity. *Comptabilités et innovation, May 2012*, Grenoble, France.
- Coleman, J. M. & Hong, Y. Y. (2008). Beyond nature and nurture: The influence of lay gender theories on self-stereotyping. *Self and Identity*, 7(1), 34-53.
- Cotter, D. A., Hermsen, J. M., Ovadia, S. & Vanneman, R. (2001). The glass ceiling effect. *Social forces*, 80(2), 655-681.
- Cox, P. L., Friedman, B. A. & Tribunella, T. (2011). Relationships among cultural dimensions, national gross domestic product, and environmental sustainability. *Journal of Applied Business and Economics*, 12(6), 46-56.
- Crawford, M. (2012). *Transformations: Women, gender, & psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Ebbeler, C., Grau, I. & Banse, R. (2017). Cultural and individual factors determine physical aggression between married partners: Evidence from 34 countries. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 48(7), 1098-1118.
- Gaye, A., Klugman, J., Kovacevic, M., Twigg, S. & Zambrano, E. (2010). Measuring key disparities in human development: The gender inequality index. *Human Development Research Paper*, 46, 1-41.
- Gouveia, V. V. & Ros, M. (2000). Hofstede and Schwartz's models for classifying individualism at the cultural level: Their relation to macro-social and macro-economic variables. *Psicothema*, 12, 25-33.
- Gupta, N. (2017). Gender inequality in the work environment: a study of private research organizations in India. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 36(3), 255-276.
- Haggard, D. L. & Haggard, K. S. (2018). The impact of law, religion, and culture on the ease of starting a business. *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 21(4), 242-257.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values* (2nd ed.). California: Sage Publication Inc.
- Hofstede, G. (2016, Haziran). *The Hofstede Centre*. Erişim adresi: <http://geert-hofstede.com/thehofstedecentre.html>
- Hofstede, G., Hofstede, G. J. & Minkov, M. (2010). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. New York: McGraw-Hill.
- Hofstede, G. & McCare, R. R. (2004). Personality and culture revisited: linking traits and dimensions of culture. *Cross-Cultural Research*, 38, 1, 52-88.
- Holmes, S. & Flood, M. G. (2013). *Genders at Work: Exploring the Role of Workplace Equality in Preventing Men's Violence against Women*. White Ribbon Foundation: Sydney.
- Kabene, S., Baadel, S., Jiwani, Z. & Lobbo, V. (2017). Women in Political Positions and Countries' Level of Happiness. *Journal of International Women's Studies*, 18(4), 209-217.
- Küskü, F., Özbilgin, M. & Özkale, L. (2007). Against the tide: Gendered prejudice and disadvantage in engineering. *Gender, Work & Organization*, 14(2), 109-129.
- Merten, J. (2005). Culture, gender and the recognition of the basic emotions. *Psychologia*, 48(4), 306-316.
- OECD, 2012. *Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship: Final Report to The MCM 2012*. Erişim adresi: <http://www.oecd.org/employment/50423364.pdf>
- Önder, N. (2013). Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü. *Çalışma Dünyası Dergisi*, 1(1), 35-61.
- Papamarcos, S. D. & Watson, G. W. (2006). Culture's consequences for economic development: An empirical examination of culture, freedom, and market performance. *Journal of Global Business and Technology*, 2(1), 32-41.
- Pettit, B. & Hook, J.L. (2009). *Gendered Tradeoffs: Women, Family, and Workplace Inequality in Twenty-One Countries*. Russell Sage Foundation: New York.
- Sinclair, S., Hardin, C. D. & Lowery, B. S. (2006). Self-stereotyping in the context of multiple social identities. *Journal of personality and social psychology*, 90 (4), 529.
- Spencer, S. J., Steele, C. M. & Quinn, D. M. (1999). Stereotype threat and women's math performance. *Journal of Experimental Social Psychology*, 35(1), 4-28.
- Steele, C. M. & Aronson, J. (1995). Stereotype threat and the intellectual test performance of African

Americans. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 797–811.

Tajfel, H. & Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. In S. Worchel & W. G. Austin (Eds.), *Psychology of Intergroup Relations*. Chicago: Nelson-Hall.

The Glass-Ceiling Index (2018). *The Glass-ceiling Index: The progress has been slow but steady*. The Economist. Erişim adresi: <https://www.economist.com/graphic-detail/2018/02/15/the-glass-ceiling-index>

White, K. & Özkanlı, Ö. (2010). A comparative study of perceptions of gender and leadership in Australian and Turkish universities. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 33(1), 3-16.

World Bank Report (2012). *Information and Communications for Development: Maximizing Mobile*. Erişim adresi: <https://siteresources.worldbank.org/extinformationandcommunicationandtechnologies/Resources/IC4D-2012-Report.pdf>

World Development Report (2012). *Gender Equality and Development*. Erişim adresi: <https://siteresources.worldbank.org/INTWDR2012/Resources/7778105-1299699968583/7786210-1315936222006/Complete-Report.pdf>

World Economic Forum (2014). *Global Gender Gap Index*. Erişim adresi: http://www3.weforum.org/docs/GGGR14/GGGR_CompleteReport_2014.pdf

World Economic Forum (2015). *Global Gender Gap Index*. Erişim adresi: <http://www3.weforum.org/docs/GGGR2015/cover.pdf>

World Values Survey Association (2016, Haziran). *World Values Survey official data file, v.20140429*. Madrid: ASEP/JDS. Erişim adresi: <http://www.worldvaluessurvey.com>

Yüce-Selvi, Ü., & Karanfil, D. (2016). Intimate partner violence against women: Effects of power distance, individualism and economy. *International Journal of Human Sciences*, 13(1).