

İKTİSADİ HAYATTAKİ CİNSİYET AYRIMCILIĞI: YÖNETİCİLİK POZİSYONUNDA AYRIMCILIĞA SEBEP OLAN FAKTÖRLERİN ANALİZİ

GENDER DISCRIMINATION IN ECONOMIC LIFE: ANALYSIS OF FACTORS CAUSING DISCRIMINATION IN MANAGERIAL POSITION

İsmail ÇAKMAK^{ID}

Öz

Cinsiyet ayrımcılığı, hayatın her alanında olduğu gibi iktisadi hayatta da dramatik biçimde varlığını sürdürmektedir. Eşitsizliğin ve ayrımcılığın geçmişten günümüze bazı ülke ve ülke gruplarında azaldığı gözlemlense de hala süregelmesi, konunun nedenlerinin derinlemesine araştırılmasını gerektirmektedir. Özellikle çalışma hayatında üst basamaklara doğru çıkıldığında ayrımcılığa algıların, çeşitli sosyo-ekonomik ve demografik faktörlerin etkili olduğu görülmektedir. Bu çalışmanın amacı, Türkiye’de yöneticilik pozisyonunda cinsiyet ayrımcılığı yaratan faktörleri tespit etmeye çalışmaktır. Bu bağlamda Avrupa Değerler Araştırması/Dünya Değerler Araştırmasınının 2018 yılı Türkiye verileri probit yöntemi ile analiz edilmiştir. Çalışmanın sonucunda, eşitliği sağlayabilmek maksadı ile en önemli belirleyicinin annenin eğitimi olduğu görülmüştür. Buna göre annenin eğitim düzeyi yükseldikçe erkeklerin kadınlardan daha iyi yöneticilik yapabileceğine dair algının anlamlı derecede azaldığı tespit edilmiştir. Çalışmada ayrıca, yaş, kişinin kendi eğitim düzeyi, medeni hal, yaşanılan yerin büyüklüğü gibi parametrelerin de söz konusu algıyı azaltan diğer faktörler olduğu ortaya konmuştur. Çalışmanın sonucunda gelir düzeyinin ise herhangi bir anlamlı etkisi tespit edilmemiştir.

Anahtar Kelimeler: Cinsiyet Ayrımcılığı, Yöneticilik Pozisyonu, Probit Model

JEL Sınıflandırması: J16, M10, C31, C51

Abstract

Gender discrimination continues to exist dramatically in economic life as in all areas. Although it has been observed that inequality and discrimination has decreased in some countries and country groups from the past to the present, its persistence requires an investigation of the causes of the issue. It is seen that perceptions, various socio-economic and demographic factors are effective on discrimination, especially

* Dr. Öğr. Üyesi, Ordu Üniversitesi, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, Ünye/Ordu, E-Mail:ismailcakmak@odu.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-8083-5256

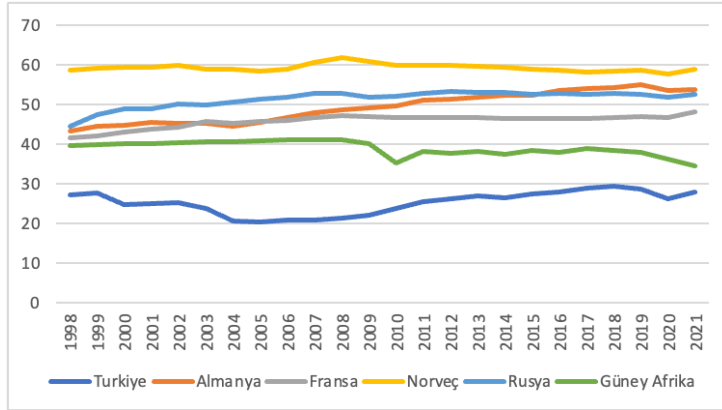
when going to the upper steps in working life. The aim of this study is to try to identify the factors that create gender discrimination in managerial positions in Türkiye. In this context, 2018 European Values Survey/ World Values Survey Microdata has been analyzed with the probit method. As a result of the analysis, it was seen that mother education level was the most important determinant in order to ensure equality. According to this, it was determined that as the education level of the mother increased, the perception that men could be a better manager than women decreased significantly. Moreover, it was revealed that parameters such as age, individuals' own education, marital status, size of the place of residence are other factors that reduce the aforementioned perception. No significant effect of income level was detected in the study.

Keywords: Gender Discrimination, Managerial Position, Probit Model

JEL Classification: J16, M10, C31, C51

1. Giriş

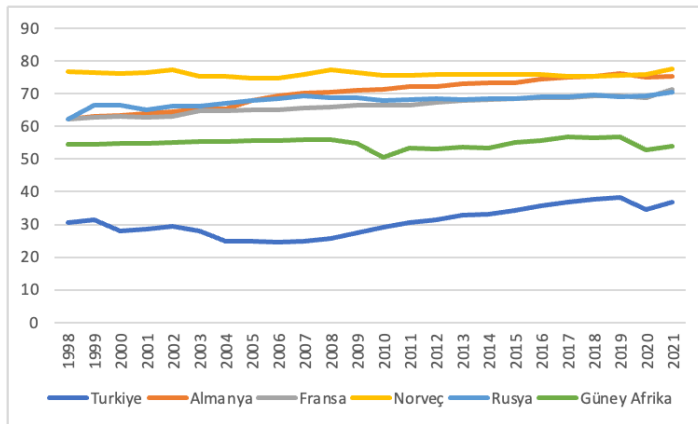
Katılmış toplumsal cinsiyet kalıp yarguları, gelişmişlik seviyesinden bağımsız neredeyse tüm ülkelerin sorunudur. Geçmişten günümüze, bu kalıpların ve ayrımcılığın gitgide azaldığı görülse de hala cinsiyet ayrımcılığının hayatın her yerinde var olduğu görülmektedir (Oswald, 2023). Söz konusu ayırım benzer şekilde iktisadi yaşantıda da kendini hissettirmekte ve alan yazınındaki bazı çalışmalar konunun hala kontrol edilebilirlikten uzak olduğunu vurgulamaktadır (Bilkis vd. 2010; Infante & Darmawan, 2022). İş hayatında cinsiyet temelinde var olan önyargılar, kadınların işe erişimini engellemekte veya çalışan bir kadının yöneticilik pozisyonu ile ilgili önüne engeller çıkarabilmektedir. Cinsiyet eşitsizliği ve ayrımcılığı ayrıca, ülkelerin büyüme ve kalkınmasının önündeki engellerden de birisi olarak gösterilmektedir (Santos Silva ve Klasen, 2021). Öte yandan, konu üzerinde toplumsal farkındalık günden güne yükselmekte ve eşitsizliğin bertaraf edilmesi maksadı ile küresel çapta adımlar atılmaktadır. Örneğin Birleşmiş Milletler 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları 5'e göre toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin ortadan tamamen kaldırılması amacıyla kadınların her alanda güçlendirilmesi hedeflenmektedir (Birleşmiş Milletler, 2023). Ayrıca "*Kadınların siyasi, ekonomik ve sosyal hayatın karar verme süreçlerine tam ve etkin bir biçimde katılımlarının ve kadınlara karar verme mekanizmalarında, her düzeyde lider olabilmeleri için eşit fırsatlar tanınmasının güvence altına alınması (Birleşmiş Milletler, 2023)*" başlıca hedeflerden biri olarak ifade edilmekte ve gösterge 5.2.2'de iş hayatındaki kadın yönetici oranı üzerine ayrıca odaklanılmaktadır (SDG, 2023). Yerele bakıldığında ise Birleşmiş Milletlerin belirlediği amaçlara uygun politika önermeleri getirildiği görülmektedir. Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı (2019) incelendiğinde, sürdürülebilir kalkınma amaçlarına benzer şekilde kadının toplumun her alanında eşit fırsatlara sahip olabilmesi için kadına yönelik her türlü ayrımcılığın önüne geçilmesinin, iktisadi hayat bağlamında ise kadının iş gücüne katılımının artması için gereken adımların atılmasının hedeflendiği görülmüştür. Yukarıda da sözü edildiği üzere, küresel ve ulusal düzeyde her ne kadar hedefler ortaya konulmuş da olsa, cinsiyet eşitliğine yönelik gerçekleştirmeler istenilen seviyeden uzaktır. Şekil 1, seçili bazı gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki kadın istihdamının nüfusa oranını göstermektedir.



Şekil 1. İstihdamın Nüfusa Oranı (15 yaş üstü kadınlar % – ILO Hesaplaması)

Kaynak: Dünya Bankası, 2023a

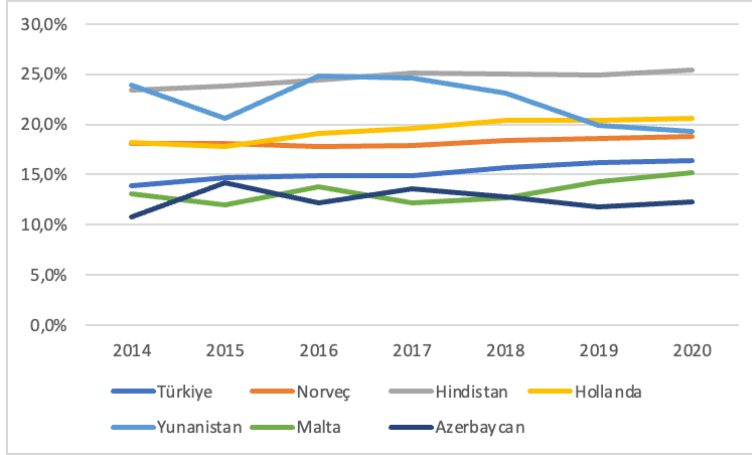
Şekil 1'den de görüleceği üzere, Tabloya konu olan gelişmiş ve gelişmekte olan ekonomiler arasında Türkiye, kadın istihdamı oranında oldukça arka sıralardadır. Örneğin Dünya Bankası'nın hesaplamasına göre 2021 yılında Norveç'teki 15 yaş ve üstü kadın nüfusun yaklaşık 60'ı istihdamda iken bu oran Türkiye'de yaklaşık yüzde 28 seviyelerindedir. Özellikle 2010 yılından sonra Türkiye'deki kadın istihdamı oranında anlamlı bir artış görülmekle birlikte, Pandemi döneminin de etkisi ile kadın istihdamında azalış takip edilebilmektedir. Türkiye'deki durum ile Rusya ve Güney Afrika gibi diğer gelişmekte olan ekonomiler kıyaslandığında da Türkiye'de hala oldukça düşük seviyelerde kaldığı görülmektedir. Veriler, iş gücüne katılım bağlamında değerlendirildiğinde benzer bir örüntü ile karşılaşılmaktadır. Şekil 2'den anlaşılacağı üzere örneğin 2021 yılında Güney Afrika'daki 15-64 yaş arası kadınların iş gücüne katılım oranı yüzde 54 seviyelerinde gerçekleşirken, Türkiye'de aynı yıl için bu oranın yaklaşık yüzde 37 seviyelerinde olduğu görülmektedir.



Şekil 2. 15-64 Yaş arası kadınların iş gücüne katılım oranı (ILO Hesaplaması)

Kaynak: Dünya Bankası, 2023a

İş gücüne katılmış ve istihdamdaki kadınların yüz yüze kaldığı bir başka sorun ise yöneticilik pozisyonu ile ilgilidir. Kadın yöneticilerin sayısında gün geçtikçe artış yaşanmakla birlikte erkekler ile kadınlar arasındaki dramatik farkın hala var olduğu görülmektedir. Kirchmeyer (2002), yöneticilik basamağına yükselmiş kadınlar ile erkekler kıyaslandığında, kadınların erkeklere kıyasla daha düşük gelir elde ettiklerini, çalışma saatlerinin daha fazla olduğunu ve daha çok kariyer engeli ile karşılaştıklarını belirtmektedir. Geçmişten gelen yapısal problemler ile birlikte günümüz dünyasında da yöneticilik pozisyonundaki cinsiyet eşitsizliğinin halen devam etmektedir. Şekil 3, bir takvim yılı içinde kurulan limited şirketlerdeki kadın yöneticilerinin oranını göstermektedir.



Şekil 3. Seçili Bazı Ülkelerdeki Kadın Yönetici Oranları (Takvim Yılında Yeni Kurulmuş Şirketler Bazında %)

Kaynak: Dünya Bankası, 2023b

Dünya Bankasının verilerden de anlaşılacağı üzere, yöneticilik pozisyonundaki cinsiyet eşitsizliği dramatiktir. Örneğin, Hindistan'da 2020 yılında kurulan şirketlerdeki her dört yöneticiden sadece birinin kadın olduğu görülmektedir. Bu oran, Hollanda'da her beş yöneticiden bire düşmektedir. Türkiye'de ise aynı yıl içinde kurulan şirketlerdeki kadın yönetici oranı yüzde 16 dolayındadır. Türkiye özelinde, TÜİK (2023)'in hanehalkı iş gücü araştırması sonuçlarına göre 2012'de yüzde 14 seviyelerinde olan üst düzey ve orta kademedeki kadın yönetici oranı, 2021 yılında yaklaşık yüzde 21'e yükselmiştir.

Hem ulusal hem de uluslararası veriler incelendiğinde yöneticilik pozisyonundaki cinsiyet eşitsizliğinin süregeldiği açıktır. Söz konusu eşitsizliğe sebep olan en önemli faktörlerden birisi bireylerin algısıdır. Yöneticilik yapma/yapabilme konusundaki cinsiyet ayrımcılığının dayandığı temel derindir ve sosyolojik, psikolojik ve iktisadi perspektiften ele alınarak incelenmelidir. Bu çalışmanın amacı, yöneticilik pozisyonundaki cinsiyet ayrımcılığına neden olan faktörleri belirlemeye çalışmaktır. Özellikle, bireylerin iktisadi hayattaki yöneticilik pozisyonuna karşı algılarındaki ayrımcılığa neden olan sosyo-ekonomik, demografik ve eğitime yönelik faktörlerin tespitinin, bahsi geçen eşitsizliği uzun

dönemde giderebilme açısından oldukça faydalı olacağı düşünülmektedir. Bu çalışma beş bölümden oluşmaktadır. İkinci bölümde yöneticilik pozisyonundaki algılanan cinsiyet ayrımcılığına neden olan faktörler ile ilgili alan yazınındaki seçili çalışmalara yer verilecektir. Üçüncü bölümünde çalışmada kullanılan veriler açıklanacak, dördüncü bölümde ise çalışmanın yöntemine ve sonuçlarına yer verilecektir. Son bölümde ise çalışmanın bulguları tartışılarak elde edilen sonuçlar değerlendirilecektir.

2. Literatür

Kadınların istihdamda olması ve/veya iş gücüne katılmasını doğrudan etkileyen birçok parametre bulunmaktadır. İktisadi hayatta ve özellikle yöneticilik pozisyonundaki cinsiyet eşitsizliğine sebep olan faktörler alan yazınında uzun süredir incelenmektedir. Hatta Chang ve Milkman (2020) çalışmalarında yöneticilik pozisyonundaki cinsiyet eşitsizliğinin iş başvurularından dahi takip edilebileceğini öne sürmüşlerdir. Söz konusu çalışmalarında kadın isimlerine kıyasla erkek isimlerinin kullanıldığı benzer ve yakın skora sahip özgeçmişler kıyaslandığında erkek özgeçmişlerine geri dönüşün daha fazla olduğunu belirtmişlerdir. Powell ve Butterfield (1994)'da çalışmalarında işe alım departmanının özelliklerinin başvurularda – özellikle terfi kararlarında – etkin bir rolünün olduğunu vurgulamıştır. Reskin vd. (1999) bu görüşü destekler nitelikte, iş yerindeki kompozisyonu belirleyen faktörler arasında işverenin ve çoğunluk grupların tercihlerinin önemini vurgulamıştır. Bu bulgular, yöneticilik pozisyonuna ilişkin cinsiyete dayalı önyargıları açık şekilde göstermektedir. Alan yazınındaki bazı çalışmalar, yöneticilik pozisyonunda olan kadın ve erkeklerin arasında ücret eşitsizliklerin de mevcut olduğunu vurgulamaktadır (Kirchmayer, 2002; Sim ve Han, 2023). Ayrımcılığın nedenlerini ve belirleyicilerini araştıran çalışmalar, problemin sosyo-ekonomik, demografik ve çevresel birçok faktörden kaynaklanabileceğini vurgulamışlardır. Örneğin, Baron vd. (1991) Amerika'da özellikle 80'li yıllarda iş yerindeki cinsiyet ayrımcılığına etki eden faktörler arasında, cinsiyet eşitliğini desteklemeyen çıkar gruplarının, kurumun ve organizasyonun büyüklüğünün önemli olduğunu vurgulamışlardır. Kacprzak (2014) ise Polonya'daki yatay ve dikey düzeydeki mesleki ayrımcılığı etkileyen faktörleri tespit etmeyi amaçladığı çalışmasında, Polonya'da faaliyet gösteren çok sayıda sektörü incelemiş ve analiz neticesinde ayrımcılığın büyük çoğunluğun kültürel değerlerden ve normlardan kaynaklandığını ortaya koymuştur. Gil-Gonzales vd. (2013) İspanya özelinde yaptıkları çalışmalarının sonucunda kadınların erkeklere nazaran daha fazla ayrımcılığa maruz kaldığını hissettiklerini tespit etmiştir. Ayrıca çalışmada iş ararken kendilerinin ayrımcılığa maruz kaldığını düşünenlerin az gelişmiş ülkelerden çalışmaya gelmiş kesimlerde daha çok olduğu sonucuna varmışlardır.

Mevcut literatürde, yaşın ve eğitimin de cinsiyet ayrımcılığının belirleyicileri arasında olduğunu gösteren çalışmalar mevcuttur. Örneğin Sipe vd'nin (2009) üniversite öğrencileri üzerine yaptıkları çalışmalarında öğrencilerin cinsiyet ayrımı gözetmeyen bir işyerinde çalışma isteklerinin daha fazla olduğunu ve ayrımcılığı azaltmak maksadı ile eğitimin ön plana çıkarılması gerektiğini vurgulamışlardır.

Alan yazınında, Türkiye özelinde de cinsiyet ayrımcılığına neden olabilecek faktörlerin tespitine yönelik yapılmış çalışmalar mevcuttur. Genel olarak, Üste ve Cem (2023) çalışmalarında Türkiye'de

iktisadi yaşantıdaki cinsiyet eşitsizliğinin Avrupa ve İskandinav ülkelerine göre yüksek seviyede, buna karşın Asya ülkelerine kıyasla ise daha iyi seviyede olduğunu vurgulamıştır. Reskin vd'nin (1999) çalışmalarının sonucunda ortaya konduğu gibi Karcıoğlu ve Leblebici (2014)'de şirket içi kültürün ve şirket yapısının Türkiye'de yükselme ve işe alımlarda oldukça önemli bir etken olduğunu göstermiştir. Kalafatoğlu ve Torun (2022) ise çalışmalarında kadın yöneticiler ile yaptıkları görüşmeler çerçevesinde kendi sosyal ve aile içi etkilerin yanında yönetici olmayı zorlaştıran diğer faktörlerin cinsiyet temelinde ortaya konan engeller ile önyargıların olduğunu vurgulamışlardır. Benzer şekilde Ersoy ve Ehtiyar (2020)'da çalışmalarında kadınların yönetici pozisyonuna ulaşmadaki engeller arasında kadının aile içindeki rolü ile iş hayatındaki rolü arasındaki çekişmenin yanı sıra toplumun önyargılarının önemini vurgulamışlardır.

Hem ulusal hem de diğer ülkeler özelindeki mevcut literatür, kadınların yönetici pozisyonuna ulaşmasında aile ve toplumsal önyargıların oldukça etkili olduğunu göstermektedir. Sosyo-ekonomik, demografik ve yaşadıkları çevre itibari ile birbirlerinden farklılaşan bireylerde, kadınların yönetici olabilmeye veya erkeklere kıyasla daha iyi bir yöneticilik yapabilme fikirlerinin değişip değişmediği ayrıca analiz edilmelidir. Çünkü, çeşitli özellikleri itibari ile farklılaşan bireylerde söz konusu algıların farklılaşabileceği öngörülebilir.

3. Veri

Bu çalışmanın temel amacı Türkiye'de iş yöneticiliği yapma ile ilgili cinsiyet özelinde sosyo-ekonomik, demografik ve çevresel boyutta algılanan bir farklılık olup olmadığını tespit etmeye çalışmaktır. Bu bağlamda, çalışmanın verileri Avrupa Değerler Araştırması/Dünya Değerler Araştırması (European Value Survey-World/Value Survey) EVS/WVS (2022)'den elde edilmiştir. EVS/WVS, dünya genelindeki farklı birçok ülkede yaşayan bireylere sosyal, ekonomik, iş ve çalışma, çevre, demografik, göç, güvenlik gibi birçok parametrede sorular yöneltilmektedir. İlgili veri setinde, Türkiye'ye ait en güncel veriler 2018 yılına ait olduğundan çalışmada bu veriler kullanılmaktadır. EVS/WVS'de Türkiye'de yaşayan 18 yaş ve üstü bireylerden veriler toplanmıştır. Bu çalışmada kullanılan değişkenlere ilişkin temel istatistikler Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1. Temel İstatistikler

Değişkenler	Gözlem	Yüzde	Ort.	Std. Sapma.
İş Yöneticisi (Bağımlı Değişken)	(2058)	(100)		
<i>Katılıyorum/Kesinlikle Katılıyorum</i>	985	47,86	.47	.50
<i>Katılmıyorum/Kesinlikle Katılmıyorum</i>	1073	52,14	.52	.50
Cinsiyet	(2058)	(100)	.	.
<i>Kadın</i>	1021	49,61	.49	.50
<i>Erkek</i>	1037	50,39	.50	.50
Yaş	(2058)	(100)	.	.
<i>18-25</i>	411	19,97	.2	.4
<i>26-45</i>	990	48,10	.481	.5
<i>46-64</i>	629	30,56	.306	.461
<i>65+</i>	28	1,36	.014	.116

Eğitim Düzeyi	(2058)	(100)	.	.
<i>Düşük</i>	1180	57,34	.573	.495
<i>Orta</i>	518	25,17	.252	.434
<i>Yüksek</i>	360	17,49	.175	.38
Annenin Eğitim Düzeyi	(2058)	(100)	.	.
<i>Düşük</i>	1842	89,50	.895	.307
<i>Orta</i>	189	9,18	.092	.289
<i>Yüksek</i>	27	1,31	.013	.114
Medeni Hal	(2058)	(100)	.	.
<i>Bekar</i>	664	32,26	.323	.468
<i>Evli</i>	1285	62,44	.624	.484
<i>Eşi Ölmüş/Boşanmış</i>	109	5,30	.053	.224
Sorumluluk	2058	.	.619	.486
Tolerans	2058	.	.656	.475
Yaşanılan Yerin Büyüklüğü (kişi)	(2058)	(100)	.	.
<i>5000altı</i>	90	4,37	.044	.205
<i>5000-20000</i>	113	5,49	.055	.228
<i>20000-100000</i>	426	20,70	.207	.405
<i>100.000.500000</i>	1067	51,85	.518	.5
<i>500000+</i>	362	17,59	.176	.381
Gelir Düzeyi	(2058)	(100)	.	.
<i>Düzey 1</i>	94	4,57	.046	.209
<i>Düzey 2</i>	570	27,70	.277	.448
<i>Düzey 3</i>	853	41,45	.414	.493
<i>Düzey 4</i>	483	23,47	.235	.424
<i>Düzey 5</i>	58	2,82	.028	.166

Tablo 1'den de görüleceği üzere, bu çalışmada 18 yaş ve üzeri 2058 kişinin verisi analiz edilmiştir. Çalışmanın bağımlı değişkeni, anket kapsamında bireylere yöneltilen “genel olarak düşündüğünüzde erkekler kadınlardan daha iyi iş yöneticiliği yapar” sorusundan türetilmiştir. Buna göre ankete katılan bireylerden yaklaşık yüzde 48’i söz konusu soruya katılıyorum veya kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Geriye kalan yüzde 52’lik kısım ise ilgili soruya katılmıyorum veya kesinlikle katılmıyorum cevabını vermiştir. Çalışma kapsamındaki bireylerin yaklaşık yüzde 50 si kadın, yüzde 50 si erkektir. Eğitim düzeyleri bağlamında ise katılımcıların yüzde 57’si çalışma kapsamındaki düşük eğitim grubuna, yüzde 17’si ise yüksek eğitim grubuna dahildir. Katılımcıların annelerinin eğitim durumları incelendiğinde ise annelerin yaklaşık yüzde 90’ının düşük eğitim düzeyinde olduğu görülmüştür. Çalışma kapsamında verileri incelenen bireylerden yüzde 62’si evli, yüzde 32’si bekar ve yüzde 5’i ise eşinden boşanmış veya eşi ölmüştür. Tablo 1’de “tolerans” olarak adlandırılan değişken, anket kapsamında bireylere yöneltilen – diğer insanlara hoşgörü ve saygı, çocuklara evde öğrenmeye teşvik edilen özelliklerden birisidir – açıklamasından türetilmiştir. Buna göre ankete katılan bireylerin yaklaşık yüzde 66’sı hoşgörü ve saygının önemine vurgu yapmıştır. Yine çalışmanın bağımsız değişkenlerinden “sorumluluk” ise benzer şekilde bireylere yöneltilen “sorumluluk duygusu, çocuklara evde öğrenmeye teşvik edilen özelliklerden birisidir – açıklamasından türetilmiştir. Buna göre bireylerin yaklaşık yüzde 62’si erken yaşta çocukların sorumluluk duygusunu öğrenmenin

önemini vurgulamıştır. Çalışma kapsamında incelenen bireylerin yarısından fazlası yüz bin ile beş yüz bin kişinin yaşadığı yerde yaşamakta, sadece yüzde 4'ünün 5000'in altında kişinin yaşadığı bir yerde ikamet etmektedir. Gelir düzeyleri bağlamında bakıldığında ise, bireylerin yüzde 41'i orta gelir düzeyine sahip iken, yalnızca yaklaşık yüzde 3'lük bir kesimin en yüksek gelir grubuna sahip olduğu temel istatistiklerden görülebilmektedir.

4. Yöntem ve Sonuçlar

İş yöneticiliğinde, cinsiyet özelinde algılanan farklılıklarının olup olmadığını tespit edebilmek için bu çalışmada probit analizi yapılmıştır. Çalışmanın bağımlı değişkeni bir kukla değişkendir ve daha önce de bahsedildiği üzere bireylere yöneltilen “genel olarak düşündüğünüzde erkekler kadınlardan daha iyi iş yöneticiliği yapar” sorusundan elde edilmiştir. İlgili soruya katılıyorum veya kesinlikle katılıyorum diyenler 1, katılmıyorum veya kesinlikle katılmıyorum diyenler 0 değerini almıştır. Probit modelin basit formu şu şekildedir.

$$y^* = x'\beta + e \quad (1)$$

Denklem (1)'deki y^* , gözlemlenmeyen bağımlı değişkeni göstermektedir. β ise parametre setini temsil etmekte ve x ise bağımsız değişkenlerin vektörüdür. Hata teriminin sıfır ortalama ve sabit varyans $e \sim N(0,1)$ ile normal dağıldığı varsayılır. Burada β , bağımsız değişkenlerdeki değişikliklerin, bağımlı değişkene etki etme olasılığını göstermektedir. Probit modelinin çalışma prensibi, maksimum olabilirlik tahminine dayanmaktadır (Greene, 2003).

$$\Pr(y = 1|x) = \Phi(x'\beta) \quad (2)$$

Denklem (2) ise $y = 0$ ve $y = 1$ 'i gözlemek için olasılıkları vermektedir. Kümülatif standart normal dağılım, $\Phi (\cdot)$ olasılığını 0 ile 1 arasında sınırlamaktadır. Maksimum olabilirlik tahmin yöntemi, β parametrelerinin hangi değerinin veri örneğini gözleme olasılığını en üst düzeye çıkardığını bulur. Olasılık tahminine dayalı olan bu yöntemde katsayıların hesaplanması kadar marjinal etkilerin hesaplanması ve yorumlanması da oldukça önemlidir. Marjinal etkiler, değişkendeki bir birim değişimin $\Pr(y = 1|x)$ olarak tanımlanan olasılığı nasıl etkilediğini gösterirken, diğer tüm değişkenler sabittir. Tablo 2'de, probit ve beraberindeki marjinal etkiler analizleri sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 2. Probit Modeli ve Marjinal Etkiler Analizi Sonuçları

	Probit Model	Marjinal Etkiler
Kadın	-.425*** (.058)	- 0.160*** (.022)
Yaş		
26-45	-.206** (.089)	-0.077** (.033)
46-64	-.254** (.105)	-0.093** (.038)
65+	-.465* (.26)	-0.167* (.087)

Eğitim Düzeyi		
<i>Orta</i>	-0.258*** (.074)	-0.096*** (.027)
<i>Yüksek</i>	-0.307*** (.089)	-0.114*** (.032)
Annenin Eğitim Düzeyi		
<i>Orta</i>	-.24** (.11)	-0.089** (.040)
<i>Yüksek</i>	-.572** (.284)	-0.202** (.090)
Medeni Hal		
<i>Evli</i>	.322*** (.079)	0.120*** (.029)
<i>Eşi Ölmüş/Boşanmış</i>	.009 (.148)	0.004 (.055)
Sorumluluk		
	-0.309*** (.059)	-0.116*** (.022)
Tolerans		
	-.053 (.06)	-0.020 (.022)
Yaşanılan Yerin Büyüklüğü (Kişi)		
<i>5000-20000</i>	-.514*** (.187)	-0.183*** (.061)
<i>20000-100000</i>	-.428*** (.155)	-0.155*** (.053)
<i>100.000.500000</i>	-.511*** (.148)	-0.186*** (.051)
<i>500000+</i>	-.42*** (.158)	-0.152*** (.054)
Gelir Düzeyi		
<i>Düzye 2</i>	-.022 (.144)	-0.008 (.054)
<i>Düzye 3</i>	.013 (.142)	0.005 (.053)
<i>Düzye 4</i>	-.021 (.149)	-0.008 (.056)
<i>Düzye 5</i>	.145 (.222)	0.054 (.083)
<i>_sbt</i>	.966*** (.202)	
<i>Gözlem</i>	2058	
<i>Pseudo R²</i>	.058	
<i>Standart hatalar parantez içinde gösterilmiştir</i>		
<i>*** p<.01, ** p<.05, * p<.1</i>		

Sonuçlar incelendiğinde, erkeklere kıyasla kadınlarda, iş yöneticiliği yapmada erkeklerin daha başarılı olduğu algısında anlamlı derecede azalış olduğu görülmüştür. Yaşa bakıldığında ise 18-25 yaş grubuna kıyasla diğer yaş gruplarında söz konusu algının anlamlı derecede azaldığı tespit edilmiştir. Ayrıca, bireyin kendisinin ve annesinin eğitimi de istatistiksel olarak anlamlı sonuçlara sahiptir. Buna göre bireyin kendisinin ve annesinin eğitim düzeyi yükseldikçe erkeklerin kadınlara kıyasla daha başarılı bir yönetici olacağı görüşünün azaldığı tespit edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre çocukluk döneminde sorumluluk duygusunun önemine vurgu yapan bireyler ile diğerleri kıyaslandığında sorumluluk sahibi bireylerde diğerlerine kıyasla erkeklerin daha başarılı yöneticilik yapma konusundaki algılanan farklılığın düştüğü görülmüştür. Yaşanılan yerin büyüklüğü de söz konusu algılanan farklılığı düşüren etmenlerden biri olarak analizler neticesinde ortaya konmuştur. Buna göre 5000 nüfusun altında bir yerde yaşayan bireyler ile diğerleri kıyaslandığında 5000'in üstünde kişinin yaşadığı yerde yaşayan bireylerde de erkeklerin yöneticilik bağlamında daha başarılı olacağına dair görüşünün anlamlı derecede azaldığı tespit edilmiştir. Medeni hale göre bakıldığında ise evli olanların bekarlara kıyasla erkeklerin yöneticilikte daha başarılı olacağına dair kanaatin istatistiksel olarak anlamlı derecede arttığı görülmüştür. Çalışma kapsamında gelirin cinsiyet özelindeki söz konusu farklılaşma ile ilgili doğrudan istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Benzer şekilde çocukluk döneminde diğer bireylere hoşgörülü olmanın önemini vurgulayan toleransta da anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Çalışmanın marjinal etkiler analizi sonuçlarına göre, erkeklerin kadınlara kıyasla daha iyi iş yöneticiliği yapar algısını en çok düşürenin annenin eğitim seviyesi olduğu görülmektedir. Buna göre düşük eğitimli annelere kıyasla yüksek eğitimli annelerin söz konusu görüşte olma olasılığı yüzde 20 azalmaktadır. Annenin eğitim düzeyinden sonra, bu görüşü düşüren en önemli parametrenin yaşanılan yerin büyüklüğü olarak görülmektedir. Buna göre 5000 kişinin altında yaşayan bireylere kıyasla diğer yerleşim yerlerinde yaşayan bireylerde, erkeklerin daha iyi yöneticilik yapar noktasındaki görüş yaklaşık yüzde 15 ile yüzde 19 arasında azalmaktadır. Diğer yandan bekarlara kıyasla evlilerde söz konusu görüşte olma olasılığının yüzde 12 arttığı marjinal etkiler analizi sonuçlarından takip edilebilmektedir.

5. Tartışma ve Sonuç

Geçmişten günümüze yöneticilik pozisyonlarına ilişkin tartışmanın asıl odağının görevin doğasına uygun yönetici seçimi olması gerekirken cinsiyetin de seçimde başlıca rolünün olduğu görülmektedir. Sosyal rol kuramı, yönetici-liderlik seçiminde, değerlendiricilerin cinsiyetlere atanan roller ile yönetici rolünün eşleşmemesi neticesinde erkeklerin kadınlara nazaran yöneticilik için daha olumlu algılanabileceğini öne sürmektedir (Eagly vd., 1992). Teoriye göre bu algılar ve dogmalar kültürlere özgü değişebilir ve bu sebeple bir ülkede cinsiyet özelinde daha eşit dağılım ortaya çıkabilirken başka bir kültürde fark derinleşebilmektedir (Else-Quest vd., 2010). Yöneticilik pozisyonlarına ilişkin hayattaki gerçekleştirmelerin de kurama paralel olduğu Şekil 1,2 ve 3'ten de takip edilebilmektedir. Özetle, toplumsal cinsiyet kalıp yargıları ile temellendirilmiş cam tavanlar bazı ülkelerde yıllar içinde kırılmakta ve ayrımcılık azalmaktadır. Buna karşın cinsiyet eşitsizliği bazı ülkelerde ise halen devam

etmektedir. Bu açıdan bakıldığında, söz konusu ayrımcılığa Türkiye özelinde sebep olan faktörler neler olabilir? Bu çalışmada özellikle yöneticilik pozisyonundaki cinsiyet ayrımcılığına neden olan, başka bir deyişle kadınların yöneticilik pozisyonlarına erişimindeki algılar ve engeller nelerden kaynaklı olabilir sorularının cevapları aranmaya çalışılmıştır. Bu kapsamda çalışmada EVS/WVS (2022) mikro veri seti kullanılarak Türkiye’de 2018 yılındaki genel durum analiz edilmeye çalışılmıştır. Yapılan analizler neticesinde erkeklerin kadınlardan daha iyi yöneticilik yapar algısında marjinal etkili olan en önemli faktörün annenin eğitimi olduğu görülmüştür. Özellikle düşük eğitilmiş anneler ile yüksek eğitilmiş anneler kıyaslandığında, yüksek eğitilmiş annelerde düşük eğitilmiş olanlara kıyasla bu algının yaklaşık yüzde 20 azaldığı tespit edilmiştir. Çalışmada, annenin eğitimine ilişkin tespit edilen bu oran kişinin kendi eğitim düzeyinden, çocukluk dönemindeki sorumluluk duygusunun öneminden ve cinsiyetin bizatihi kendisinden bile yüksektir. Başka bir deyişle, erkeklerin daha başarılı bir yöneticilik yapar algısı kadınlarda erkeklere kıyasla yaklaşık yüzde 16 azalırken annenin eğitiminin etkisi yüzde 20 dolayındadır. Buradan açık bir şekilde anlaşılmaktadır ki bilginin ve eğitimin kuşaklararası aktarımı nettir ve çocuğun cinsiyetinden bağımsız, annenin çocuğun yaşantısı ve eğitimi üzerindeki etkisi çok büyüktür. Özellikle toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının daha katı olduğu Doğu Avrupa ülkeleri ile Japonya, Kore ve Türkiye gibi ülkelerde, çocuğun birincil bakımının küçük yaştan itibaren annenin sorumluluğu olduğu düşünülmektedir (Mautner vd., 2014; Kil vd., 2018 ve Santha, 2021). Bu sebeple anne, çocuğun eğitiminde, yetiştirilmesinde, hayata dair doğru ve yanlışların öğrenilmesinde kendi doğru ve yanlışları çerçevesinde bir aktarım gerçekleştirmektedir. Bu durumda da bilginin kuşaklararası aktarımı sağlanmakta, annenin şekillendirdiği çocuk büyümektedir. Bu sebeple, bu çalışmada da olduğu gibi annenin eğitim düzeyi doğrudan cinsiyet eşitsizliği araştırmalarında bile cinsiyetin kendisinden daha etkili olabilmektedir. Çalışmanın giriş bölümünde de açıklandığı üzere, Türkiye’nin toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak ve kadınların yöneticilik pozisyonlarında daha fazla rol alabilmesi amaçları ile ilgili politika setleri uygulama hedefi açıktır. Ayrıca bu hedefler kalkınma planları çerçevesinde de belirtilmiştir. Buradan hareketle, yöneticilik pozisyonlarındaki cinsiyet eşitsizliğini azaltmak ve kadınların iş hayatındaki varlığını arttırmak için politika yapımcıların – daha temelden – ülkenin tamamında kız çocuklarının okullaşma oranını arttırmak, alınan eğitimin günün mevcut yaşantısına göre modernizasyonunu sağlamak ve özellikle kız çocuklarının ilk basamak eğitim-öğretimden sonra da eğitim hayatlarına devam etmesini sağlamak gibi politikaları takip etmesinde fayda olduğu düşünülmektedir. Ayrıca söz konusu ayrımcılığı azaltma adına anne adaylarına gebelik zamanında çeşitli eğitimler de verilebilir.

Yapılan probit ve marjinal etkiler analizleri sonucunda gelir düzeyinin erkeklerin kadınlara nazaran daha iyi yönetici olacağına dair saptamada doğrudan herhangi bir anlamlı etkisinin olmadığı ortaya konmuştur. Başka bir deyişle cinsiyet eşitsizliği yaratan algılarda gelirin herhangi bir düzenleyici etkisi bu çalışmada bulunmamıştır. Ekonomik büyümenin cinsiyet eşitsizliğini azaltıcı etkisi olabilir (Cuberes ve Teignier, 2014) veya cinsiyet eşitsizliği azaltılırsa kadınların zaman tahsisinin değişimi ve beşeri sermaye birikiminin teşvik edilmesi ile ekonomik büyüme uzun dönemde önemli ölçüde arttırabilir (Kim vd., 2016). Buna karşın mikro düzeyde gelir düzeyi çok yüksek ve çok düşüklerde de benzer şekilde toplumsal cinsiyet kalıp yargıları mevcudiyetini koruyabilir. Başka bir deyişle çok zengin veya çok fakir kesimlerde ve bireylerde de erkeklerin kadınlara nazaran daha iyi bir yönetici

olabileceği algısı olabilir. Bu sebeple gelir düzeyinin doğrudan yöneticilik pozisyonundaki cinsiyet eşitsizliği üzerine bir etkisi mevcut olmayabilir. Yaşın etkisi incelendiğinde çalışmada yaş arttıkça erkeklerin kadınlara nazaran daha iyi bir yönetici olacağına dair algının azaldığı tespit edilmiştir. Söz konusu bulgu da benzer şekilde annenin eğitim düzeyi ve kişinin kendi eğitim düzeyi ile birlikte açıklanabilir. Bu bulgu, yaş alma ile birlikte bireydeki doğrudan anne etkisi azaldıkça, bireyin eğitim düzeyi ve hayata dair yaşanmışlıkları arttıkça yöneticilik pozisyonuna ilişkin toplumsal cinsiyet kalıp yargularından arınmaya başladığı şeklinde yorumlanabilir.

Çalışmada yaşanan yerin de eşitsizlik üzerine önemli etkileri olduğu tespit edilmiştir. Özellikle 5000 kişiden daha az bireyin yaşadığı küçük yerleşim yerleri ile diğer yerler kıyaslandığında daha fazla bireyin yaşadığı yerlerde söz konusu algının yüzde 15 ile yüzde 18 dolaylarında azaldığı tespit edilmiştir. Daha fazla bireyin yaşadığı ve şehirleşmenin arttığı yerlerde toplumsal cinsiyet kalıp yargularının da azaldığı görülebilmektedir. Politika yapıcılarının özellikle daha az kişinin yaşadığı kırsal ve görece daha az gelişmiş yerlerde, söz konusu eşitsizliği önlemek maksadı ile politikalar geliştirmesinin önemi ortaya çıkmaktadır.

Sonuç olarak bu çalışmanın bulguları, iktisadi hayatta erkeklerin kadınlara kıyasla daha iyi bir yönetici olabileceğine dair algıların, başta annenin eğitimi olmak üzere, yaşanan yere, bireyin eğitim seviyesine, yaşa, medeni hale, çocuklara erken yaşta öğretilen sorumluluk duygusuna ve cinsiyete bağlı olarak değişebileceğini göstermektedir. Çalışmada ortaya konan bulguların, yöneticilik pozisyonundaki var olan cinsiyet eşitsizliğini ortadan kaldırabilmek maksadı ile politika yapıcılara yol gösterebileceği düşünülmektedir. Bu çalışmada elbette eksik kalan yerler mevcuttur. Yöneticilik pozisyonuna ilişkin toplumsal cinsiyet kalıp yarguları oluşturması muhtemel başka parametreler de mevcut olabileceğinden sonraki çalışmalar daha geniş bir değişken seti ile analizler gerçekleştirebilir. Ayrıca çalışma 2018 yılındaki mevcut duruma odaklandığından sonraki çalışmalarda yıllar arası karşılaştırma yapılarak geçmişten günümüze yöneticilik pozisyonundaki cinsiyet ayrımcılığına etki eden faktörler analiz edilebilir.

Kaynakça

- Baron, J. N., Mittman, B. S., & Newman, A. E. (1991). Targets of opportunity: Organizational and environmental determinants of gender integration within the California civil service, 1979-1985. *American Journal of Sociology*, 96(6), 1362-1401.
- Bilkis, A., Habib, S. B., & Sharmin, T. (2010). A review of discrimination in employment and workplace. *ASA University review*, 4(2), 137-150.
- Birleşmiş Milletler. (2023). Sürdürülebilir Kalkınma Amacı 5 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Erişim Tarihi: 25.08.2023 <https://turkiye.un.org/tr/sdgs/5>
- Chang, E. H., & Milkman, K. L. (2020). Improving decisions that affect gender equality in the workplace. *Organizational Dynamics*, 49(1), 100709.
- Cuberes, D., & Teignier, M. (2014). Gender inequality and economic growth: A critical review. *Journal of International Development*, 26(2), 260-276.
- Dünya Bankası. (2023a). World Bank Databank, World development indicators, <https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators>

- Dünya Bankası. (2023b). Entrepreneurship database, Gender Statistics, <https://www.worldbank.org/en/programs/entrepreneurship/gender#2>
- Eagly, A. H., Makhijani, M. G., & Klonsky, B. G. (1992). Gender and the evaluation of leaders: A meta-analysis. *Psychological bulletin*, 111(1), 3.
- Else-Quest, N. M., Hyde, J. S., & Linn, M. C. (2010). Cross-national patterns of gender differences in mathematics: a meta-analysis. *Psychological bulletin*, 136(1), 103.
- Ersoy, A., & Ehtiyar, V. R. (2020). Toplumsal yük ve kariyer: Konaklama sektöründeki kadın yöneticilerin kariyer gelişimlerini etkileyen toplumsal cinsiyet faktörlerinin analizi. *Journal of Economy Culture and Society*.
- EVS/WVS (2022). European Values Study and World Values Survey: Joint EVS/WVS 2017-2022 Dataset (Joint EVS/WVS). JD Systems Institute & WVSA. Dataset Version 4.0.0, doi:10.14281/18241.21
- Gil-González, D., Vives-Cases, C., Borrell, C., Agudelo-Suárez, A. A., & Álvarez-Dardet, C. (2013). Social determinants of self-perceived discrimination in Spain. *Public Health*, 127(3), 223-230.
- Greene, W. H. (2003). *Econometric Analysis*. 5th ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Infante, A., & Darmawan, D. (2022). Gender Equality: Women's Involvement in Human Resource Management Practices. *Journal of Social Science Studies (JOS3)*, 2(1), 27-30.
- Kacprzak, A. (2014). Determinants of Vertical and Horizontal Gender Segregation in the Workplace in Poland. *Argumenta Oeconomica Cracoviensia*, (11), 63-80.
- Kalafatoğlu, Y., & Torun, A. (2022). Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Fırsatlar ve Engeller: Nitel Bir Çalışma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 40(3), 633-658.
- Karacıoğlu, F., & Leblebici, Y. (2014). Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: "Cam Tavan Sendromu" Üzerine Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(4).
- Kil, T., Neels, K., Wood, J., & de Valk, H. A. (2018). Employment after parenthood: Women of migrant origin and natives compared. *European Journal of Population*, 34, 413-440.
- Kim, J., Lee, J. W., & Shin, K. (2016). A model of gender inequality and economic growth. *Asian Development Bank Economics Working Paper Series*, (475).
- Kirchmeyer, C. (2002). Gender differences in managerial careers: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Business Ethics*, 37, 5-24.
- Mautner, E., Ashida, C., Greimel, E., Lang, U., Kolman, C., Alton, D., & Inoue, W. (2014). Are there differences in the health outcomes of mothers in Europe and East-Asia? A cross-cultural health survey. *BioMed Research International*, 2014.
- Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı (2019). On birinci Kalkınma Planı (2019-2023). https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/07/On_Birinci_Kalkinma_Plani-2019-2023.pdf
- Oswald, K. (2023). Gender Discrimination: An Overview Of Historical And Contemporary Issues. *Journal of the International Academy for Case Studies*, 29(1), 1-2.
- Powell, G. N., & Butterfield, D. A. (1994). Investigating the "glass ceiling" phenomenon: An empirical study of actual promotions to top management. *Academy of Management journal*, 37(1), 68-86.
- Reskin, B. F., McBrier, D. B., & Kmec, J. A. (1999). The determinants and consequences of workplace sex and race composition. *Annual review of sociology*, 25(1), 335-361.
- Sántha, Á. (2021). The sociodemographic determinants of health literacy in the ethnic Hungarian mothers of young children in Eastern Europe. *International journal of environmental research and public health*, 18(11), 5517.
- Santos Silva, M., & Klasen, S. (2021). Gender inequality as a barrier to economic growth: a review of the theoretical literature. *Review of Economics of the Household*, 19, 581-614.

- Sim, E., & Han, C. S. (2023). Relumining perceived workplace gender discrimination in South Korea: examining determinants and paths through decision trees. *Human Resource Development International*, 1-18.
- Sipe, S., Johnson, C. D., & Fisher, D. K. (2009). University students' perceptions of gender discrimination in the workplace: Reality versus fiction. *Journal of Education for Business*, 84(6), 339-349.
- Sustainable Development Goals (SDG). (2023). SDG Indicators, Global indicator framework for the Sustainable Development Goals and targets of the 2030 Agenda for Sustainable Development https://unstats.un.org/sdgs/indicators/Global%20Indicator%20Framework%20after%202023%20refinement_Eng.pdf
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2023). İstatistiklerle Kadın, Sayı: 49668. Erişim Tarihi: 15.09.2023, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=%C4%B0statistiklerle-Kad%C4%B1n-2022-49668&dil=1#:~:text=Y%C3%B6netici%20pozisyonundaki%20kad%C4%B1n%20oran%C4%B1%20%20,y%C4%B1%C4%B1nda%20%20%20C7%20oldu.adresinden%20erişildi>.
- Üste, R. B., & Cem, S. (2023). 21. Yüzyılda dünyada kurumların yönetim kademelerindeki sorunsal: cinsiyet ayrımcılığı. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(2), 877-901.

GENDER DISCRIMINATION IN ECONOMIC LIFE: ANALYSIS OF FACTORS CAUSING DISCRIMINATION IN MANAGERIAL POSITION

İsmail ÇAKMAK^{*} 

Gender stereotypes are a major problem in almost all countries, regardless of their level of development. Although it seems that these patterns and discrimination have gradually decreased from past to present, gender discrimination still exists in social life (Oswald, 2023). The distinction also makes itself felt in economic life, and some studies in the literature emphasize that the issue is still far from controllable (Bilkis et al. 2010; Infante & Darmawan, 2022). Prejudices based on gender in business life prevent women from accessing work or may create obstacles for a working woman in a managerial position. Gender inequality and discrimination are also shown as one of the obstacles to the growth and development of countries (Santos Silva and Klasen, 2021). In order to achieve gender equality by overcoming gender stereotypes, the United Nations is making great efforts and announcing goals on the subject (SDG, 2023). Türkiye is taking steps on the issue in parallel with the goals of the United Nations, and also attaches importance to gender equality in its development plans and prioritizes taking the necessary steps to ensure that women and men have equal opportunities. Although steps are being taken locally and globally, current conditions show that gender equality is still far behind. While inequality in employment continues from past to present, it seems that inequality in managerial positions is more dramatic. Inequality in management positions persists in both developed and developing economies. However, the situations that create this discrimination are examined in depth from their sociological, cultural and psychological aspects.

This study analyzes the determinants of the distorted perception of why men will be better managers than women in Türkiye from an economic perspective. In this context, the data of the study was obtained from the European Value Survey-World/Value Survey EVS/WVS (2022). EVS/WVS surveys individuals living in many different countries around the world, covering many parameters such as social, economic, work and study, environment, demographics, migration and security. Since the most current data for Turkey in the relevant data set is from 2018, these data are used in the study. In the study, data of 2058 people aged 18 and over were analyzed. In order to identify individual-based determinants of the perception that men will be better managers than women, probit and marginal effects analyzes have been conducted in this study.

* Assistant Professor, Ordu University, Department of Management and Organization, Ünye/Ordu, E-Mail:ismailcakmak@odu.edu.tr, ORCID ID:0000-0002-8083-5256

The results show that compared to men there is a significant decrease in women's perception that men are more successful in business manager. Similarly, it has been shown that this distorted perception decreases as the individual's age and mother's education increases. It is also observed that income did not have a statistically significant effect on this pattern, however this discriminatory perception decreased statistically in individuals who received a sense of responsibility from their families at an early age.

When the marginal effects analysis results are examined, it is seen that the most important factor that reduces this perception that causes discrimination is the mother's education. Accordingly, the probability of high educated mothers to hold this view decreases by 20 percent compared to low-educated mothers. After the mother's education level, the most important parameter that reduces this perception is the size of the place of residence. It has been determined that distorted discrimination decreased by approximately 15 percent to 19 percent to the individuals who living the larger settlements compared to individuals living under 5000. On the other hand, when the marginal effects regarding marital status are examined, it is seen that the probability of holding this opinion increases by 12 percent in married people compared to singles.

The current literature explains and make sense of the gender discrimination, especially concepts such as social role theory (Eagly et al., 1992). The theory points out that perceptions and dogmas may vary across cultures, and therefore, while a more equal distribution of gender may occur in one country, the difference may deepen in another culture (Else-Quest and Hyde, 2010). The results of the study clearly reveal that gender discrimination exists in the managerial position and that it differs according to various parameter in Türkiye.

One of the most striking results of the study is that the mother's education is more effective than the person's own education level and gender in reducing the distorted perception in the managerial position. It is clearly understood from that the intergenerational transfer of knowledge and education is quite sharp, and the mother's influence on the child's life and education is great, regardless of the gender of the child. From this point of view, in order to reduce gender inequality in managerial positions and increase the presence of women in business life, policy makers should – more fundamentally – increase the schooling rate of girls throughout the country, ensure the modernization of the education received according to the current life of the day, and especially ensure the participation of girls in their educational lives after primary education. It is thought that it would be beneficial to follow policies such as ensuring its continuation. The study found no significant effect of income among the determinants of existing inequality. Because gender stereotypes may persist in very poor and very rich people. For this reason, income level may not have a direct effect on gender inequality in managerial positions.

As a result, the findings of this study show that perceptions that men can be better managers in economic life compared to women may vary depending on the place of residence, the education level of the individual, age, marital status, the sense of responsibility taught to children at an early age, and gender, especially the education of the mother. It is thought that the findings revealed in the study can guide policy makers in order to eliminate the existing gender inequality in managerial positions.