



***Sorumlu Yazar/ Corresponding Author:**
Tutku SEÇKİN,
tutkuseckin@gmail.com

JEL:
J16, J71, Z13

Geliş: 9 Mart 2026
Received: March 9, 2026
Kabul: 8 Mayıs 2026
Accepted: May 8, 2026
Yayın: Ağustos 2026
Published: August 2026

Atıf / Cited as (APA):
Seçkin, T. (2026),

Türkiye’de Çalışma Hayatında Toplumsal
Cinsiyet Eşitliğini Etkileyen Tutumlar
, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler
Fakültesi Dergisi, 74, 77-85,
doi: 10.18070/erciyesiibd.1906141

Bilgilendirme / Acknowledgements:

Bu çalışma verilerinin ikincil veri olması ve dünya üzerinde herkese açık bir şekilde yayınlanan World values survey (WVS) adlı bir açık veri setinden elde edilmiş olması sebebiyle etik kurul izni gerektirmeyen çalışmalar arasında yer aldığını beyan ederim. Bunların yanında makalenin dil açısından tekrar değerlendirilmesi, özetlerin yazılması, eksik, hatalı herhangi bir yanı olup olmadığını anlaşılması ve düzeltilmesi konularında yapay zekadan yararlanılmış olup burada ayrıca belirtme ihtiyacı hissedilmiştir.

Bu çalışma online olarak erişime açılmış World Values Survey Wave 7 verileri kullanarak yapılmıştır. Veri seti için tüm araştırmacılara ve World Values Survey grubuna teşekkür ederim. Bir araştırmacı için bu veriler çok değerli. This study was conducted using the World Values Survey Wave 7 data, which is publicly available online. I would like to thank all researchers and the World Values Survey group for making this dataset accessible. These data are extremely valuable for researchers.

TÜRKİYE’DE ÇALIŞMA HAYATINDA TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİ ETKİLEYEN TUTUMLAR

¹ Dr. Öğr. Üyesi, İzmir Demokrasi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, tutkuseckin@gmail.com

ÖZ

İşyerinde toplumsal cinsiyet eşitliği, kadınların eğitim düzeyindeki kayda değer ilerlemelere rağmen küresel ölçekte önemli bir sorun olmaya devam etmektedir. Bu çalışma, Türkiye’de iş yerindeki toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik tutumları ve bu tutumları şekillendiren demografik, ekonomik ve kültürel faktörleri incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırma, Dünya Değerler Araştırması (WVS) 7. Dalga Türkiye örnekleminde (n=2415) elde edilen ikincil verileri kullanarak nicel, betimsel ve korelasyonel bir tasarım benimsemiştir. Bağımlı değişken olarak kadınların işgücüne katılımı, liderlik kapasiteleri ve ekonomik haklarına ilişkin tutumları ölçen dört maddeden oluşturulan İşyeri Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İndeksi kullanılmıştır. Bağımsız değişkenler arasında gelir düzeyi, eğitim, cinsiyet, yaş, istihdam durumu, dindarlık ve Tanrı’nın yaşamdaki önemi yer almaktadır. Hiyerarşik çoklu regresyon analizi sonuçları, gelir düzeyinin toplumsal cinsiyet eşitliği tutumlarının tüm değişkenler arasında en güçlü ve pozitif yönlü açıklayıcısı olduğunu ortaya koymuştur. Dindarlık ve Tanrı’nın yaşamdaki önemi geleneksel tutumları negatif yönde anlamlı düzeyde açıklamış; kadınlar ve yüksek eğitim düzeyine sahip bireyler daha eşitlikçi tutumlar sergilemiştir. Bulgular ayrıca, istihdam durumunun tek başına anlamlı bir açıklayıcı olmadığını göstermiş; bu durum, salt işgücü piyasası katılımının tutum değişikliği için yetersiz kaldığını ve gerçek ekonomik güçlenmenin kritik önem taşıdığını ortaya koymaktadır. Çalışma, Türkiye’de iş yeri toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasının, ekonomik güçlendirme politikalarını ve kültürel değer dönüşümünü birlikte ele alan çok yönlü ve bütüncül politika yaklaşımları gerektirdiği sonucuna ulaşmaktadır. Bu bağlamda bulgular, hem akademik literatüre hem de politika yapıcılara yönelik önemli çıkarımlar sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: ekonomik güçlenme, iş yeri tutumları, toplumsal cinsiyet eşitliği, Türkiye

ATTITUDES INFLUENCING GENDER EQUALITY IN THE TURKISH LABOR MARKET

ABSTRACT

Workplace gender equality remains a significant global challenge despite considerable advances in women’s educational attainment. This study aims to examine workplace gender equality attitudes and the demographic, economic, and cultural factors that shape them in Türkiye. Employing a quantitative, descriptive, and correlational design, the research utilized secondary data from the World Values Survey (WVS) Wave 7 Turkish sample (n=2415). The dependent variable was a Workplace Gender Equality Index constructed from four items measuring attitudes toward women’s labor force participation, leadership capabilities, and economic rights. Independent variables included income level, education, gender, age, employment status, religiosity, and the importance of God in life. Hierarchical multiple regression analysis revealed that income level was the strongest and most consistently positive predictor of gender equality attitudes among all variables examined. Religiosity and the importance of God in life significantly predicted more traditional attitudes, while women and individuals with higher levels of education exhibited more egalitarian orientations. Notably, employment status alone was not a significant predictor; this finding suggests that mere labor force participation is insufficient to drive attitude change, and that genuine economic empowerment plays a far more critical role. The study concludes that achieving workplace gender equality in Türkiye requires multi-faceted and holistic policy approaches that simultaneously address economic empowerment and cultural value transformation. In this regard, the findings offer meaningful implications for both academic literature and policymakers working toward more equitable workplaces.

Keywords: economic empowerment, gender equality, workplace attitudes, Türkiye

[An extended English abstract is available at the end of the article.]

1. Giriş

İşyerinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, günümüz örgütleri ve toplumları için hâlâ temel bir sorun olmaya devam etmektedir. Son yıllarda kadınların en azından eğitim düzeyinde kayda değer ilerlemeler kaydedilmiş olmasına karşın, işgücü piyasasındaki eşitsizlikler birbiriyle bağlantılı çeşitli mekanizmalar aracılığıyla varlığını sürdürmektedir. Cinsiyete dayalı ücret farkı, iş yeri eşitsizliğinin en görünür ve en kapsamlı biçimde belgelenen biçimlerinden birini oluşturmaktadır; kadınlar neredeyse tüm meslek ve sektörlerde erkeklerden daha düşük ücret almaktadır (Blau & Kahn, 2017; Goldin, 2014). Bu ücret eşitsizliği, eğitim, deneyim ve meslek seçimi gibi beşerî sermaye değişkenleri kontrol altına alındığında bile devam etmektedir. Bu durum, performansla dayalı farklılıklarının ötesinde başka faktörlerin de eşit olmayan ücretlendirmeye katkıda bulunduğuna işaret etmektedir (Mandel & Semyonov, 2014; Petersen & Morgan, 1995).

Yaygın mesleki ayrışma bu eşitsizlikleri daha da derinleştirerek kadınları düşük ücretli sektörlerde ve pozisyonlara yönlendirmekte, geleneksel olarak erkeklerin egemen olduğu yüksek gelirli alanlara erişimlerini kısıtlamaktadır (Charles & Grusky, 2004; England, 2010). Bu yatay ayrışma, dikey ayrışmayla birlikte işlemekte; kadınlar üst düzey yönetici pozisyonlarına yükselmelerini engelleyen “cam tavan” ile sürekli olarak karşı karşıya kalmaktadır (Cotter vd., 2001; Eagly & Carli, 2007). Federal Cam Tavan Komisyonu (1995), bu görünmez engeli örgütsel çeşitlilik ve beşerî sermayenin tam olarak değerlendirilmesinin önündeki kritik bir engel olarak tanımlamıştır. Daha güncel araştırmalar bu metaforu genişleterek, kadınların liderliğe giden yolunu her köşesinde zorluklarla dolu karmaşık bir “labirent”te yol almaya benzetmiştir (Carli & Eagly, 2016).

Çalışan anneler, işe alım, terfi ve ücretlendirme kararlarında sistematik olarak dezavantajlı konuma düşüren ağır bir “annelik cezası” ile sıklıkla karşılaşmaktadırlar (Budig & England, 2001; Correll vd., 2007). Bu ceza, anne olmanın yetkinlik ve bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin köklü önyargıları yansıtmakta; işverenlerin anneleri daha az özverili çalışanlar olarak algılamasına ve dolayısıyla daha düşük ücret ile daha az ilerleme fırsatı sunmasına yol açmaktadır (Benard & Correll, 2010; Deming, 2022; Heilman & Okimoto, 2008). Waldfogel’in (1997) öncü çalışması bu ücret cezasını ilk kez belgelemiş, sonraki araştırmalar bunun farklı ulusal bağlamlarda ve zaman dilimlerinde tutarlı olduğunu doğrulamıştır. Fuegen vd. (2004) tarafından gerçekleştirilen deneysel çalışmalar; özdeş iş başvuru sahiplerinin yalnızca ebeveynlik durumuna göre sistematik olarak farklı değerlendirmeler aldığını, annelerin daha az yetkin ve zorlu pozisyonlar için daha az uygun bulunduğunu ortaya koymuştur. Cukrowska Torzewska ve Matysiak (2020), farklı ülkelerde ve metodolojik yaklaşımlarda annelerin hem erkeklerle hem de çocuksuz kadınlara kıyasla ücret dezavantajı yaşadığını doğrulayan kapsamlı bir meta-analiz gerçekleştirmiştir.

Bu önyargıların sonuçları anlık ücret etkilerinin ötesine geçerek uzun vadeli kariyer planlarını ve servet birikimini de kapsamaktadır. Weisshaar (2018), iş hayatından geçici olarak ayrılan annelerin yeniden işe girişte ciddi zorluklarla karşılaştığını; niteliklerine bakılmaksızın genellikle arzu edilen pozisyonların dışında bırakıldıklarını belgelemiştir. England vd. (2016), yüksek nitelikli ve yüksek ücretli işlerde çalışan kadınların özellikle şiddetli annelik cezalarıyla karşılaştığını göstererek, profesyonel yetkinliklerin kadınları ayrımcılıktan koruduğu varsayımını sorgulamıştır. Bu birikimli dezavantajlar, Hochschild’in (1989, 1997) “ikinci vardiya” olarak adlandırdığı olguya katkıda bulunmaktadır. Bu kavram, kadınların ücretli işlerini tamamladıktan sonra evde üstlendikleri ek ücretsiz emeği ifade etmekte ve mesleki ilerlemeleri ile refahlarını daha da kısıtlamaktadır.

Bu kalıcı eşitsizlikler, klasik ekonomi teorisinin öne sürdüğü gibi yalnızca beşerî sermaye farklılıklarının bir ürünü değildir (Becker, 1985; Mincer & Polachek, 1974); aksine toplumsal tutumlarla ve cinsiyet rollerinin normatif değerlendirmelerine derinden yerleşmiş durumdadır (Heilman, 2012). Araştırmalar tutarlı bir biçimde, eşdeğer niteliklere ve deneyime sahip olsalar bile kadınların bilişsel önyargılara ve stereotipsel beklentilere dayanan sistematik ayrımcılıkla karşılaştıklarını göstermektedir (Moss Racusin vd., 2012). Çeşitli sektörlerde ve ülkelerde yapılan saha deneyleri, özellikle erkeklerin

egemen olduğu alanlarda ve liderlik pozisyonlarında kadınlara yönelik işe alım ayrımcılığını belgelemiştir (Neumark, 2018).

Bu eşitsizliklerin neden sürdüğünü anlamak için araştırmacılar sıklıkla Sosyal Rol Kuramı’na başvurmuşlardır (Eagly, 1987; Eagly & Wood, 2012). Bu kuram, tarihsel iş bölümünün -erkeklerin ekmek kazanan, kadınların ise bakım veren rolüyle özdeşleştirildiği- her cinsiyete uygun görülen özellikler konusunda bilişsel önyargıları şekillendirdiğini ileri sürmektedir (Eagly & Karau, 2002; Koenig vd., 2011). Bu çerçeveye göre, kadın ve erkeklerin farklı toplumsal rollerde gözlemlenmesi, betimleyici stereotipler (kadın ve erkeklerin nasıl olduğuna dair inançlar) ve kuralcı stereotiplerin (kadın ve erkeklerin nasıl olması gerektiğine dair inançlar) gelişmesine yol açmakta ve bu stereotipler kendi kendini besleyen bir döngü oluşturmaktadır (Eagly vd., 2000). Bu yerleşik stereotipler, kadınlar erkeklerin egemen olduğu alanlara girmeye veya liderlik pozisyonları üstlenmeye çalıştığında normatif ayrımcılığa neden olmaktadır (Benard vd., 2008; Heilman & Okimoto, 2008). Ridgeway (2011), cinsiyetin toplumsal ilişkileri düzenleyen ve -kadınların genel olarak eğitim ve mesleki başarılarındaki radikal değişimlerine rağmen- eşitsizliği sürdüren birincil bir çerçeve işlevi gördüğünü açıklamıştır.

Sonuç olarak, iş-aile çatışması yalnızca bir zaman yönetimi sorunu olarak değil, uygun cinsiyet davranışına ilişkin derin toplumsal beklentileri yansıtan köklü bir kültürel gerilim olarak ortaya çıkmaktadır (Byron, 2005; Greenhaus & Beutell, 1985). Allen vd. (2000), iş-aile çatışmasının iş doyumunda azalma, işten ayrılma niyetinde artış ve psikolojik iyi oluş halinde düşüş gibi kapsamlı olumsuz sonuçlarını belgelemiştir. Michel vd. (2011), iş-aile çatışmasının temel öncüllerini belirleyen kapsamlı bir meta-analiz gerçekleştirmiş; hem işle ilgili faktörlerin (iş stresi, program esnekliği) hem de aile ile ilgili faktörlerin (çocuk sayısı, aile stresi) bu yaygın deneyime katkıda bulunduğunu ortaya koymuştur. Shockley vd. (2017), iş-aile çatışmasındaki cinsiyet farklılıklarının, kadın ve erkeklerin rekabet eden rol taleplerini nasıl deneyimlediklerine ilişkin doğal farklılıklardan ziyade kurumsal normları ve örgütsel destek eksikliğini yansıttığını göstermiştir.

Bu küresel tablo içinde Türkiye işgücü piyasası, iş yeri toplumsal cinsiyet tutumlarını incelemek için son derece karmaşık ve kritik bir örnek oluşturmaktadır. Hızlı ekonomik modernleşme ile kalıcı ataerkil normlar arasındaki dinamik etkileşimle karakterize edilen Türkiye (Dildar, 2015), Avrupa ve Orta Doğu kültürel etkilerinin kesişim noktasında benzersiz bir konumda yer almaktadır. Ülke, son yıllarda kız çocuklarına ve kadınlara yönelik eğitime yapılan önemli yatırımlara rağmen OECD’nin en düşüklerinden biri olan dikkat çekici düzeyde düşük kadın işgücüne katılım oranı göstermektedir (İlkaracan, 2012; Tunalı vd., 2021). Kadınların eğitim düzeyindeki artışın işgücü piyasası katılımındaki durağanlıkla bir arada görüldüğü bu paradoks, kültürel tutumların ekonomik davranış şekillendirmedeki güçlü rolünü gözler önüne sermektedir.

Mevcut literatür, gelenekselcilik ve muhafazakârlığın Türkiye’de kadın işgücü arzını ciddi biçimde kısıtladığını (Atasoy, 2017; Göksel, 2013) ve önemli düzeyde cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığını beslediğini vurgulamaktadır (Cudeville & Gürbüz, 2010; İlkaracan & Selim, 2007). Güner ve Uysal (2014), dini inançların ve kültürel değerlerin, eğitim ve kentleşme kontrol altına alındığında bile kadınların işgücüne katılımını bağımsız olarak açıkladığını belgelemişlerdir. Aktaş ve Uysal (2012) ile Günalp vd. (2013), Türkiye’deki cinsiyete dayalı ücret farkının ayrıntılı analizlerini sunmuşlar; önemli bir bölümünün beşerî sermaye farklılıklarıyla açıklanamadığını ve muhtemelen ayrımcılığı yansıttığını tespit etmişlerdir. Tansel (2005) ise kamu-özel sektör ayrımının cinsiyetle nasıl kesiştiğini ve ücret belirlenmesinde farklı örüntüler ürettiğini incelemiştir.

Ayrımcılığa dayalı dışlanma Türkiye’de çeşitli biçimlerde kendini göstermektedir (Yıldırım, 2021). Kadın girişimciler sermayeye, ağlara ve meşruiyete erişim konusunda cinsiyete özgü engellerle karşılaşmakta (Akyıldız, 2025; Seçkin Halaç & Meşe, 2021; Seçkin Halaç & Seçkin Çelik, 2019); genç kadınlar ise hem istihdam hem de eğitim sisteminin dışında kalarak marjinalleşme riskiyle yüzleşmektedirler (Nalbant Efe, 2025).

Bu sistemik eşitsizlikleri sürdüren tutumlar, bireysel ve yapısal faktörlerin birleşimiyle şekillenmektedir. Demografik özellikler, özellikle cinsiyet ve eğitim düzeyi, diğer ulusal bağlamlarda olduğu

gibi Türkiye’de de tutarlı biçimde eşitlikçi görüşleri açıklamaktadır (Başlevent ve Onaran, 2004; Gündüz Hoşgör ve Smits, 2002). Ekonomik güçlenme de tutumların şekillenmesinde belirleyici bir rol oynamaktadır; zira finansal bağımsızlık, geleneksel toplumsal cinsiyet düzenlemelerini sorgulamak için hem maddi kaynakları hem de psikolojik özgüveni sağlamaktadır (Folbre, 2021). Collins (2019), farklı ulusal bağlamlardaki kadınların kariyer ve bakım sorumluluklarının rekabet eden taleplerini nasıl yönettiklerini belgeleyerek hem kurumsal desteğin hem de kişisel kaynakların önemini vurgulamıştır.

Küresel araştırmalar, kültürel ve dini değerlerin sosyoekonomik faktörlere indirgenemeyecek, güçlü ve bağımsız toplumsal cinsiyet rolü tutum belirleyicileri olduğunu ortaya koymaktadır (Inglehart & Norris, 2003; Inglehart & Welzel, 2005). Toplumsal cinsiyet tutumlarının kültürel boyutu, aile yaşamının “uygun” örgütlenmesine, cinsiyetler arası ilişkilere ve toplumdaki ahlaki otorite kaynaklarına ilişkin köklü inançları yansıtmaktadır. Türkiye de dahil olmak üzere pek çok toplumda, yüksek dindarlık düzeyleri ve günlük yaşamda dinin algılanan önemi, toplumsal cinsiyet rolleri konusunda daha geleneksel görüşlerle sıklıkla korelasyon göstermekte; eğitim ve gelirin sekülerleştirici etkileriyle birlikte etkili bir toplumsal güç olarak ortaya çıkmaktadır (Guiso vd., 2003; Seguin, 2011). Algan ve Cahuc (2006), cinsiyete yönelik kültürel tutumların işgücü piyasası kurumlarını ve sonuçlarını önemli ölçüde etkilediğini savunan “maço hipotezi”ni öne sürmüşlerdir.

Türkiye’de iş-aile etkileşimi giderek artan düzeyde akademik ilgi görmektedir; araştırmalar kadınların karşılaştığı zorlukları ve iş-aile çatışmasını hafifletebilecek faktörleri belgelemektedir. Aycan ve Eskin (2005), çocuk bakımı, eş desteği ve örgütsel desteğin iş-aile çatışmasını azaltmadaki görece katkıları incelemiş; her üçünün de önemli ancak farklı roller oynadığını tespit etmişlerdir. Karatepe ve Kilic (2007) hizmet sektörüne odaklanarak, yönetici desteğinin iş-aile çatışmasının iş sonuçları üzerindeki olumsuz etkilerini nasıl tamponlayabildiğini göstermişlerdir. Özbilgin ve Woodward (2004), Türkiye ve İngiltere’deki bankacılık sektöründe cinsiyet eşitliğinin karşılaştırmalı bir analizini sunarak, ulusal bağlamın örgütlerde cinsiyetin hem deneyimini hem de yönetimini nasıl şekillendirdiğini ortaya koymuşlardır. Sümer ve Knight (2001), bağlanma stillerindeki bireysel farklılıkların iş-aile dengesini nasıl etkilediğini inceleyerek psikolojik bir perspektif sunmuşlardır.

Türkiye işgücü piyasasındaki toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri kapsamlı biçimde belgelenmesine rağmen (Balkan & Cilasun, 2018; Güner & Uysal, 2014), bu rekabet eden güçlerin halkın temel tutumları üzerindeki görece etkisinin nicel olarak ayrıştırılması kritik bir ihtiyaçtır (Nas Ozen vd., 2020). Nitekim kadın istihdamını etkileyen ekonomik ve bölgesel faktörlere ilişkin güncel analizler, Türkiye’deki eşitsizliklerin hem ölçek hem de yapı bakımından bölgeden bölgeye önemli farklılıklar gösterdiğini ortaya koymaktadır (Akgül Yılmaz & Nalbant Efe, 2025). Önceki araştırmalar demografik, ekonomik ve kültürel faktörleri ayrı ayrı inceleme eğiliminde olmuş; bu boyutların nasıl etkileştiği ve hangisinin toplumsal cinsiyet tutumları üzerinde en güçlü etkiyi gösterdiği belirsiz kalmıştır. Boeckmann vd. (2015), farklı ülkelerdeki annelerin istihdam örüntüleri incelenirken kültürel ve kurumsal faktörlerin eş zamanlı olarak ele alınmasının önemini vurgulamışlardır. Bu çalışmanın özgün değeri, söz konusu faktörleri tek bir analitik çerçevede birleştirerek her birinin görece ağırlığını hiyerarşik regresyon aracılığıyla nicel olarak ayrıştırmasında yatmaktadır. Demografik özellikleri, ekonomik faktörleri ve dini değerleri eş zamanlı ele alan bu yaklaşım, Türkiye bağlamında daha önce test edilmemiş olup mevcut araştırmanın alana özgün katkısını oluşturmaktadır. Çalışma ayrıca yalnızca istihdam katılımının değil, gerçek ekonomik güçlenmenin tutum değişimi açısından belirleyici olduğu bulgusunu ortaya koyarak politika yapıcılara somut çıkarımlar sunmaktadır.

Mevcut boşluğu gidermek amacıyla, bu çalışma Türkiye’de iş yerlerindeki toplumsal cinsiyet eşitliği tutumlarını ve bu tutumları etkileyen faktörleri incelemeyi amaçlayan nicel bir araştırmadır. Bağımlı değişken iş yeri toplumsal cinsiyet eşitliği tutumu iken, bağımsız değişkenler demografik özellikler (cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum), ekonomik faktörler (istihdam durumu, gelir düzeyi) ve dini değerler (dindarlık, Tanrı’nın yaşamdaki önemi) olarak belirlenmiştir (Norris & Inglehart, 2004). Dünya Değerler Araştırması (WVS) 7. Dalga verilerini kullanan ve özünde hiyerarşik regresyon

yaklaşımıyla analiz eden bu çalışma, ekonomik güçlenme ve köklü kültürel değerlerin toplumsal cinsiyet tutumları üzerinde nasıl bağımsız etkiler gösterdiğini ortaya koymayı ve nihayetinde örgütsel çeşitlilik ile eşitliğin teşvik edilmesi için eyleme dönüştürülebilir içgörüler sunmayı hedeflemektedir. Çalışmada WVS 7. Dalga Türkiye örneklemini (n = 2415) kullanılmış; bağımlı değişken olarak dört WVS maddesinden oluşturulan İşyeri Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İndeksi benimsenmiş, bağımsız değişkenler demografik, ekonomik ve dini olmak üzere üç blok halinde hiyerarşik çoklu regresyon analizine tabi tutulmuştur.

2. Literatür taraması ve hipotezler

2.1. Teorik çerçeve: Sosyal rol kuramı ve toplumsal cinsiyet rolü kuramları

İşyerinde toplumsal cinsiyet eşitsizliğini anlamının temel kuramsal çerçevesi, Sosyal Rol Kuramı ve Toplumsal Cinsiyet Rolü Kuramı’na dayanmaktadır (Eagly, 1987; Eagly & Wood, 2012). Bu perspektifler, geleneksel olarak erkekleri geçim sağlayıcı, kadınları ise ev içi rollerle ilişkilendiren tarihsel iş bölümünün, cinsiyete uygun davranışa ilişkin yaygın ve yerleşik toplumsal beklentilere dönüştüğünü ileri sürmektedir (Ridgeway, 2011). Sosyal Rol Kuramı’na göre bireyler, toplumsal rollerini gözlemleyerek her cinsiyet için normatif beklentiler geliştirmekte; bu beklentiler hem betimleyici (kadın ve erkekler nasıldır?) hem de kuralcı (nasıl olmalıdır?) stereotipler biçiminde kökleşmektedir (Eagly vd., 2000; Eagly & Karau, 2002). Söz konusu stereotipler, kadınların yetkinliğini küçümseyen ve liderlikle bağdaşmaz bulan bilişsel önyargıların kaynağını oluşturmaktadır (Heilman, 2012; Koenig vd., 2011); bu önyargılar da iş yeri tutumlarından somut ayrımcı uygulamalara uzanan geniş bir etki alanı yaratmaktadır (Moss Racusin vd., 2012).

Kuramın bu çalışma için kritik çıkarımı, toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik tutumların rastlantısal bireysel tercihler değil, yapısal konumlanmadan beslenen sistematik örüntüler olduğudur. Rol uyum kuramı (Eagly & Karau, 2002), kadınların liderlik pozisyonlarına yönelmesinin “kadınsı” rol beklentileriyle çeliştiğini ve bu uyumsuzluğun hem dışsal ayrımcılığa hem de içselleştirilmiş engellemelere yol açtığını öngörmektedir. Nitekim Ridgeway (2011), cinsiyet statüsünün bireysel yetenek veya eğitim düzeyindeki değişimlerden bağımsız biçimde işlemeye devam eden kurumsal bir mekanizma olduğunu vurgulamaktadır. Bu durum, neden eğitim düzeyinin artmasının iş yeri eşitliğini otomatik olarak sağlamadığını-salt katılımın değil, ekonomik güçlenmenin belirleyici olduğunu-açıklayan temel mekanizmayı sunmaktadır.

Dini değerlerin bağımsız etkisini anlamlandırmak için ise Inglehart ve Norris’in (2003) kültürel modernleşme kuramı tamamlayıcı bir çerçeve sunmaktadır. Bu kurama göre ekonomik kalkınma, geleneksel/dini değerlerden seküler-rasyonel değerlere doğru bir dönüşümü tetiklemekte; ancak bu dönüşüm doğrusal ve otomatik değil, kültürel mirasa bağımlı ve çoğu zaman çelişkili bir süreç olarak gerçekleşmektedir. Türkiye bu gerilimi somutlaştıran bir örnek oluşturmaktadır: hızlı ekonomik modernleşme ile güçlü dini ve ataerkil normların eş zamanlı varlığı, tutumların yalnızca sosyoekonomik değişkenlerle açıklanamayacağını göstermektedir (Dildar, 2015; Güner & Uysal, 2014). Nitekim Seguin (2011), dinin toplumsal cinsiyet eşitsizliğine etkisinin bağlam ve kurumsal yapıya göre farklılaşan, çok katmanlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

Bu çerçeveler bütünlük olarak değerlendirildiğinde, kadınların daha eşitlikçi tutumlar sergilemesi beklenmektedir; çünkü mevcut toplumsal cinsiyet düzenlemeleri onların kariyer ilerleme fırsatlarını doğrudan kısıtlamaktadır. Bu süreçler bağlamında kadınların eşitlikçiliği desteklemesi beklenirken, mevcut düzenlemelerden fayda sağlayan erkeklerin geleneksel rolleri destekleme olasılıkları daha yüksektir (Eagly & Karau, 2002).

H1: Kadınlar erkeklere kıyasla daha eşitlikçi tutumlara sahiptir.

2.2. İşyerinde toplumsal cinsiyet eşitsizliği: Mekanizmalar ve sonuçlar

Toplumsal cinsiyet tutumlarının iş yeri uygulamalarına dönüşümü belgelenmiş birtakım mekanizmalar aracılığıyla gerçekleşmektedir.

Cinsiyete dayalı ücret farkı araştırmaları, kadınların beşerî sermaye farklılıkları hesaba katıldığında bile erkeklerden daha düşük ücret aldığını tutarlı biçimde ortaya koymaktadır (Blau & Kahn, 2017; Goldin, 2014). Mesleki ayrışma, kadınları düşük ücretli sektörlerle yönlendirirken erkeklerin egemen olduğu yüksek statülü alanlara erişimlerini kısıtlamaya devam etmektedir (Charles & Grusky, 2004; England, 2010).

Çalışan anneler sistematik dezavantajlarla karşılaşmaktadır. Correll vd. (2007) ve Budig ve England (2001), annelerin hem işe alım hem de ücretlendirmede dezavantajlı konuma düşürüldüğünü belgelemiştir. Kleven vd. (2019), ebeveynliğin yol açtığı ekonomik cezanın neredeyse tamamen annelerin üzerine düştüğünü; babaların ebeveynlikten kaynaklanan kazanç kesintisini minimum düzeyde hissettiğini göstermişlerdir. Bu asimetrik etki hem işgücü piyasası ayrımcılığını hem de hane içindeki eşitsiz bakım yükü dağılımını yansıtmaktadır.

İşverenler anneleri genellikle daha az bağlı veya daha az yetkin olarak algılamakta; bu durum normatif ayrımcılığa ve tıkanmış kariyer yollarına neden olmaktadır (Benard & Correll, 2010; Weisshaar, 2018). Bunun ötesinde kadınlar, üst yönetim kademelerine erişimlerini sınırlayan bir “cam tavan” ile karşılaşmakta (Cotter vd., 2001) ve Eagly ve Carli’nin (2007) karmaşık bir liderlik “labirenti” olarak tanımladığı yolda ilerlemek zorunda kalmaktadır. Araştırmalar ayrıca kriz dönemlerinde kadınların başarısızlık riskinin yüksek olduğu liderlik pozisyonlarına atandığını gösteren “cam uçurum” olgusunu da belgelemiştir (Ryan vd., 2016). Bu yapısal engeller, kurumsal normların genellikle kadınların üstlendiği orantısız bakım sorumluluklarını karşılayamaması nedeniyle iş-aile çatışmasıyla özünde oldukça bağlantılıdır (Byron, 2005; Greenhaus & Beutell, 1985; Shockley vd., 2017).

2.3. Toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik tutumların demografik ve ekonomik belirleyicileri

Toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik tutumlar, çoklu mekanizmalar aracılığıyla işleyen demografik ve ekonomik faktörler tarafından önemli ölçüde şekillendirilmektedir. Eğitim düzeyi, farklı ulusal ve kültürel bağlamlarda liberal ve eşitlikçi değerlerin temel bir belirleyicisi olarak yaygın biçimde kabul görmektedir. Yükseköğretim, bireyleri çeşitli bakış açılarıyla tanıştırmakta, eşitlik ve adalet kavramlarıyla buluşturmakta ve geleneksel normları sorgulamak için gerekli eleştirel düşünme becerileriyle donatmaktadır (Charles & Grusky, 2004; England, 2010).

H2: Yüksek eğitim düzeyi daha eşitlikçi tutumlarla ilişkilidir.

Benzer biçimde, ekonomik güçlenme ve işgücü piyasasına bağlılık da toplumsal cinsiyet tutumlarını şekillendiren kritik faktörlerdir. Geleneksel ekonomik modeller, işgücüne katılımın kadınlara ekonomik bağımsızlık sağlayarak ve erkek-geçim sağlayıcı normunu sorgulayarak geleneksel toplumsal cinsiyet ideolojilerini dönüştürdüğünü ileri sürmektedirler (Folbre, 2021).

H3: İstihdamın eşitlikçi tutumlar üzerindeki olumlu etkisi, kadınlar için erkeklere kıyasla daha güçlüdür.

2.4. Türkiye’de kültürel, dini ve bağlamsal faktörler

Eğitim ve ekonomik katılım eşitlikçiliği desteklerken, kültürel ve dini değerler geleneksel toplumsal cinsiyet paradigmalarını çoğu zaman sürdüren güçlü karşı mekanizmalar olarak işlev görmektedir (Inglehart & Norris, 2003; Inglehart & Welzel, 2005). Din, sıklıkla geleneksel aile yapılarını ve annelik rollerinin kutsallığını pekiştirmekte; bu durum kadınların işgücüne katılımına ve liderliğine yönelik olumsuz tutumlara dönüşebilmektedir (Guiso vd., 2003; Seguino, 2011).

H4: Yüksek dindarlık düzeyi daha geleneksel tutumlarla ilişkilidir.

Bu ekonomik ve kültürel güçlerin kesişimi, Avrupa ile Orta Doğu arasındaki sınırda konumlanan ve hızlı modernleşmeyi kalıcı gelenekselcilikle birlikte deneyimleyen Türkiye’de özellikle belirgindir. Türkiye işgücü piyasası, küresel standartlarla karşılaştırıldığında endişe verici düzeyde düşük kadın işgücüne katılım oranlarıyla karakterize edilmektedir (İlkaracan, 2012; Tunalı vd., 2021).

H5: Yüksek dindarlık düzeyi ve Tanrı’nın yaşamdaki önemi,

sosyoekonomik faktörlerden bağımsız olarak geleneksel toplumsal cinsiyet tutumlarıyla ilişkilidir.

3. Metodoloji

3.1. Araştırma yöntemi

Bu çalışma, Türkiye’de iş yerindeki toplumsal cinsiyet eşitliği tutumlarını ve bu tutumları etkileyen faktörleri incelemek amacıyla nicel bir yöntem kullanılmaktadır. Bağımlı değişken, katılımcıların kadınların işgücüne katılımı, liderlik kapasiteleri ve ekonomik haklarına ilişkin görüşlerini yansıtan bir indeks olarak oluşturulmuş iş yeri toplumsal cinsiyet eşitliği tutumudur. Bağımsız değişkenler üç farklı blok halinde kategorize edilmiştir: Demografik özellikler (cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum), ekonomik faktörler (istihdam durumu, gelir düzeyi) ve dini değerler (dindarlık, Tanrı’nın yaşamdaki önemi). Değişkenlerin bağımlı değişkene olan ekstra katkısını teorik öncelik sırasına göre değerlendirmek amacıyla hiyerarşik çoklu regresyon tercih edilmiştir. Bu yaklaşım, her bir değişken bloğunun açıklayıcı güce özgün katkısını (ΔR^2) diğer bloklar kontrol altına alındığında ortaya koymaktadır. Blok sıralaması Inglehart ve Norris’in (2003) modernleşme kuramsal çerçevesine dayandırılmıştır: Önce değişmesi en güç olan demografik özellikler, ardından ekonomik faktörler, son olarak kültürel-dini değerler modele eklenmiştir.

Regresyon analizinde cinsiyet değişkeni dummy olarak kodlanmış olup kadın = 1, erkek = 0 referans kategorisi olarak belirlenmiştir. Bu nedenle cinsiyet için elde edilen beta katsayısı, erkeklere kıyasla kadınların eşitlikçi tutum puanındaki farklılığı yansıtmaktadır. Benzer biçimde istihdam durumu da ikili olarak kodlanmış (çalışıyor = 1, çalışmıyor = 0) ve dindarlık değişkeni dindar = 1, dindar değil = 0 olarak tanımlanmıştır. Dindarlık, “Kendinizi dindar bir insan olarak tanımlar mısınız?” sorusuna (Q173) verilen yanıtlardan elde edilmiş (1 = Dindar, 2 = Dindar değil, 3 = Ateist); analizde dindar = 1, diğerleri = 0 olarak dummy kodlanmıştır. Tanrı’nın yaşamdaki önemi ise “Tanrı sizin için ne kadar önemlidir?” sorusuna (Q164) 1 (hiç önemli değil) ile 10 (çok önemli) arasında verilen yanıtlarla ölçülmüş ve sürekli değişken olarak analize dahil edilmiştir.

Veri analizi IBM SPSS Statistics 26 kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Çok değişkenli analiz için standart protokoller izlenerek (Field, 2018; Hair vd., 2019) regresyon analizinden önce çoklu doğrusal bağlantı varsayımları kontrol edilmiştir. Tolerans değerlerinin tamamı 0,10’un üzerinde (min = 0,88) ve Varyans Enflasyon Faktörü (VIF) değerleri katı eşik olan 5’in oldukça altında (maks = 1,14) bulunmuş; bu durum çoklu doğrusal bağlantının olmadığını doğrulamıştır. Regresyon analizine ilişkin diğer varsayımlar da ayrıca sınanmıştır. Artıkların bağımsızlığı Durbin-Watson istatistiği ile değerlendirilmiş (DW = 1,855) ve otokorelasyon sorununun bulunmadığı saptanmıştır. Artıkların normalliği Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testleriyle incelenmiştir; her iki test de istatistiksel anlamlılığa ulaşmıştır ($p < .001$). Çarpıklık (-,297) ve basıklık (1,368) değerleri kabul edilebilir sınırlar içinde kalmakta olup dağılımın regresyon analizi açısından yeterince normal olduğunu göstermektedir (Field, 2018). Varyansların homojenliği artık-tahmin saçılım diyagramı ile görsel olarak değerlendirilmiş, sistematik bir örüntüye rastlanmamıştır.

3.2. Örneklem

Araştırmanın örneklemini Türkiye’de ikamet eden 18 yaş ve üzeri yetişkinlerden oluşmaktadır. Çalışmada, World Values Survey (Haerpfer vd., 2022) 7. Dalga (2017-2022) Türkiye örnekleminde elde edilen ikinci veriler kullanılmıştır. WVS, ülkeler arası ve zamanlararası karşılaştırmalara olanak tanıyan standartlaştırılmış metodoloji kullanarak değerleri, inançları ve tutumları küresel ölçekte ölçen son derece titiz bir uluslararası araştırma projesidir. Araştırmada, temel demografik özellikleri temsil etmesi amacıyla tabakalı rastgele örnekleme yöntemi kullanarak veri toplanmış ve $n = 2415$ kişilik örneklem büyüklüğüne ulaşılmıştır.

Demografik açıdan örneklem, cinsiyet bakımından eşit dağılım göstermiştir (%50 erkek, $n = 1204$; %50 kadın, $n = 1211$). Katılımcıların yaş ortalaması 38,81 yıl ($SS = 12,70$) olup şu yaş aralıklarına dağılmaktadır: 18-29 yaş (%29,5), 30-44 yaş (%32,9), 45-59 yaş (%34,6)

ve 60 yaş ve üzeri (%3,0). Eğitim düzeyi açısından katılımcıların %58,6’sı düşük eğitim düzeyine (ilkokul ve altı), %24,3’ü orta eğitim düzeyine (lise) ve %17,1’i yükseköğretim derecesine (üniversite ve üzeri) sahiptir.

3.3. Veriler

Bağımlı değişken olan İşyeri Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İndeksi, iş yeri toplumsal cinsiyet tutumlarının temel boyutlarını yakalayan WVS anketinden alınan dört madde kullanılarak oluşturulmuştur: (1) “Bir anne ücretli bir işte çalıştığında çocuklar bundan zarar görür”, (2) “Genel olarak erkekler kadınlardan daha iyi yöneticiler olur”, (3) “İşler kıt olduğunda erkekler kadınlara göre bir işe daha fazla hak sahibi olmalıdır”, (4) “Bir kadın kocasından daha fazla para kazanırsa bu neredeyse kesinlikle sorunlara yol açar”. Bu maddeler, annelik, liderlik, istihdam hakları ve ekonomik güce ilişkin tutumları yansıtmaktadır (Haerper vd., 2022). İndeksin oluşturulmasında, maddelerin farklı Likert ölçek aralıklarına sahip olması nedeniyle (Q28, Q31, Q33 için 1-4’lül; Q35 için 1-5’li) her madde öncelikle min-maks normalizasyonu [(Değer - Minimum) / (Maksimum - Minimum)] formülüyle 0 ile 1 arasında dönüştürülmüştür. Farklı ölçek aralıklarına sahip maddelerin bu yöntemle eşitlenerek birleştirilmesi, bileşik indeks oluşturulmada yaygın kabul gören bir uygulamadır (Field, 2018; Hair vd., 2019). Geleneksel tutumu destekleyen yanıtların yüksek değer aldığı maddeler ters kodlanmış; böylece yüksek indeks puanı eşitlikçi tutumu, düşük indeks puanı ise geleneksel tutumu yansıtır hâle getirilmiştir. Son indeks, dört normalize maddenin aritmetik ortalaması alınarak elde edilmiş olup 0 (tam geleneksel) ile 1 (tam eşitlikçi) arasında değer almaktadır. Dört madde, daha yüksek puanların daha eşitlikçi tutumları gösterdiği bir indeks oluşturmak üzere ters kodlama yapılarak birleştirilmiştir.

Çalışmada oluşturulan bu indeks, yeni bir ölçek geliştirme amacı taşımamakta; aksine Dünya Değerler Araştırması kapsamında toplumsal cinsiyet rolleri ve eşitliğine ilişkin tutumları ölçmek için yaygın olarak kullanılan maddelerin bir araya getirilmesine dayanmaktadır (Inglehart & Norris, 2003; Norris & Inglehart, 2004; Seguin, 2011). Söz konusu maddeler, WVS literatüründe iş yeri toplumsal cinsiyet tutumlarının birbirini tamamlayan dört temel boyutunu - annelik ve çalışma yaşamı (Q28), liderlik kapasitesi (Q31), istihdam hakları (Q33) ve ekonomik güç dengesi (Q35) - temsil ettiği kabul görmüş maddelerle örtüşmektedir. Madde seçiminde bu boyutların birlikte tek bir yapıyı ölçüp ölçmediği ayrıca sınanmış; açıklayıcı faktör analizi sonucunda tek faktörlü yapı hem özdeğer kriteri ($\lambda = 2,148 > 1$) hem de açıklanan varyans oranı (%53,70) ile doğrulanmıştır. Faktör yüklerinin tamamı 0,698’in üzerinde olup maddelerin aynı yapıyı güçlü biçimde temsil ettiğine işaret etmektedir. İndeks 0,74 Cronbach alfa değeri göstermiş; bu değer kabul edilebilir iç tutarlılığı işaret etmektedir (Field, 2018; Nunnally, 1978). İndeksin yapı geçerliliğini sınamak amacıyla dört madde üzerinde temel bileşenler analizi yöntemiyle açıklayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği değeri 0,740 olup faktör analizi için yeterli örneklem büyüklüğüne işaret etmektedir. Bartlett’in küresellik testi anlamlı bulunmuştur ($\chi^2(6) = 1700,963$, $p < ,001$), bu sonuç değişkenler arasında faktör analizine elverişli ilişkilerin varlığını doğrulamaktadır. Analiz sonucunda özdeğeri 1’in üzerinde tek bir faktör elde edilmiş; bu faktör toplam varyansın %53,70’ini açıklamıştır. Tüm maddelerin faktör yükleri 0,698 ile 0,776 arasında değişmekte olup bu sonuçlar dört maddenin tek boyutlu bir yapı oluşturduğunu ve İşyeri Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İndeksi’nin yapı geçerliliğini desteklediğini göstermektedir (bkz. Tablo 1).

4. Bulgular

Betimsel istatistikler, iş yeri toplumsal cinsiyet eşitliği tutumlarının ve temel değişkenlerin dağılımının bir bakışını sunmaktadır. İşyeri Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İndeksi’nin genel ortalaması 0,43 (SS = 0,26) olup kuramsal orta noktanın (0,50) altındadır; bu durum örneklemde geleneksel tutumların yaygınlığını göstermektedir. İndeks değerleri geniş bir aralık göstermiş (min = 0,00; maks = 1,00); bu durum tutumların heterojenliğini yansıtmaktadır.

Hipotez 1’i test etmek amacıyla cinsiyet grupları arasında t-testi gerçekleştirilmiştir. Kadınlar (M = 0,48, SS = 0,26) erkeklerle (M = 0,38, SS = 0,25) kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksek eşitlikçi tutum puanları sergilemiştir, $t(2413) = -9,22$, $p < 0,001$, $d = 0,38$. Bu orta düzey etki büyüklüğü (Cohen, 1988), toplumsal cinsiyet grupları arasında anlamlı tutum farklılıklarını göstermekte ve Hipotez 1’i desteklemektedir.

Hiyerarşik regresyon analizinde tahmin edilen modeller denklem biçiminde aşağıdaki gibi ifade edilebilir:

$$\hat{Y} = ,233 + ,059(\text{Cinsiyet}) + ,001(\text{Yaş}) + ,012(\text{Medeni Durum}) + ,020(\text{Eğitim}) + \varepsilon \quad (1)$$

$$\hat{Y} = ,127 + ,065(\text{Cinsiyet}) + ,001(\text{Yaş}) + ,012(\text{Medeni Durum}) + ,015(\text{Eğitim}) + ,018(\text{Çalışma Durumu}) + ,018(\text{Gelir}) + \varepsilon \quad (2)$$

$$\hat{Y} = ,256 + ,061(\text{Cinsiyet}) + ,001(\text{Yaş}) + ,010(\text{Medeni Durum}) + ,013(\text{Eğitim}) + ,014(\text{Çalışma Durumu}) + ,019(\text{Gelir}) - ,078(\text{Dindarlık}) - ,007(\text{Tanrı'nın Önemi}) + \varepsilon \quad (3)$$

Hiyerarşik çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre, Model 1’de denklem 1’deki demografik değişkenler girilmiştir. Model anlamlı bulunmuş, $F(4, 2174) = 27,99$, $p < 0,001$, eşitlikçi tutumlardaki varyansın %4,9’unu açıklamıştır. Eğitim düzeyi ($\beta = 0,163$, $p < 0,001$) en güçlü demografik yordayıcı olup Hipotez 2’yi desteklemiştir. Denklem 2’de Model 2’de ekonomik faktörler eklenmiş ve açıklayıcı güçte anlamlı bir artış sağlanmıştır, $\Delta R^2 = 0,025$. Gelir düzeyi güçlü bir pozitif yordayıcı iken ($\beta = 0,154$, $p < 0,001$), istihdam durumu istatistiksel anlamlılığa ulaşamamıştır ($\beta = 0,038$, $p = 0,08$). Sonuç olarak Hipotez 3 desteklenmemiştir. Model 3’te üçüncü olarak gösterilen denklemde dini değerler eklenmiştir ve anlamlı bir katkı sağlamıştır, $\Delta R^2 = 0,029$. Nihai model, eşitlikçi tutumlardaki toplam varyansın %10,2’sini açıklamıştır.

Tablo 1 | Açıklayıcı faktör analizi sonuçları

Madde	Faktör Yüklü	Ortak Varyans (h^2)
Q33 — İşler kıt olduğunda erkekler kadınlara göre bir işe daha fazla hak sahibi olmalıdır	0,776	0,602
Q35 — Bir kadın kocasından daha fazla para kazanırsa bu neredeyse kesinlikle sorunlara yol açar	0,735	0,541
Q28 — Bir anne ücretli bir işte çalıştığında çocuklar bundan zarar görür	0,719	0,517
Q31 — Genel olarak erkekler kadınlardan daha iyi yöneticiler olur	0,698	0,488
Özdeğer	2,148	
Açıklanan Varyans (%)	53,70%	
Not: KMO = ,740; Bartlett $\chi^2(6) = 1700,963$, $p < ,001$. Temel bileşenler analizi. Tek faktör çıkarılmıştır.		

Tablo 2 | İşyeri toplumsal cinsiyet eşitliği tutumlarına yönelik regresyon analizi sonuçları

Değişkenler	Model 1 β	Model 2 β	Model 3 β	SE	t	p
Blok 1: Demografik						
Cinsiyet (Kadın)	0,123***	0,137***	0,128***	0,01	5,65	<0,001
Yaş	0,053*	0,059*	0,060*	0	2,42	0,016
Eğitim Düzeyi	0,163***	0,118***	0,104***	0,003	4,66	<0,001
Medeni Durum	0,118***	0,119***	0,095***	0,005	3,92	<0,001
Blok 2: Ekonomik						
İstihdam Durumu		0,038	0,029	0,011	1,25	0,212
Gelir Düzeyi		0,154***	0,161***	0,002	7,58	<0,001
Blok 3: Dini Değerler						
Dindarlık			-0,147***	0,011	-7,06	<0,001
Tanrı'nın Önemi			-0,068***	0,002	-3,26	0,001
Model Özeti						
R ²	0,049	0,073	0,102			
Düzeltilmiş R ²	0,047	0,071	0,098			
ΔR^2	0,049***	0,025***	0,029***			

Not: Standardize beta katsayıları (β) raporlanmıştır. * $p < 0,05$, *** $p < 0,001$. (WVS değişken kodları: Cinsiyet = Q260, Yaş = Q262, Medeni Durum = Q273, Eğitim Düzeyi = Q275, Çalışma Durumu = Q279, Gelir Düzeyi = Q288, Dindarlık = Q173, Tanrı'nın Önemi = Q164).

5. Tartışma

Bu çalışmanın temel amacı, Türkiye’de iş yeri toplumsal cinsiyet eşitliği tutumlarını ve bu tutumları etkileyen demografik, ekonomik ve kültürel faktörleri incelemektir. Her bir faktör setinin artan katkısını sistemati olarak değerlendiren hiyerarşik regresyon yaklaşımı kullanılarak, bu çalışma güçlü geleneksel değerlere sahip modernleşen bir toplumda karşıt mekanizmaların toplumsal cinsiyet tutumlarını nasıl şekillendirdiğine ilişkin anlayışımıza katkıda bulunmaktadır.

Betimleyici bulgular, Türkiye örneklemini için İşyeri Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İndeksi’nin genel ortalamasının 0,43 olduğunu ortaya koymaktadır. Kuramsal orta noktanın altında kalan bu puan, yetişkin nüfus arasında eşitlikçi tutumlardan ziyade geleneksel toplumsal cinsiyet rolü tutumlarına yönelik genel bir eğilimi göstermektedir. Bu temel gelenekselcilik, kadınların Türkiye işgücü piyasasında karşılaştığı sistemik engelleri bağlamsallaştırmaktadır.

Bu çalışmanın özellikle dikkat çekici bir bulgusu ekonomik faktörlerle ilgilidir. İstihdam edilmiş bireylerin daha eşitlikçi tutumlara sahip olacağını hipotez etmemize rağmen (Hipotez 3), istihdam durumunun kendisi nihai regresyon modelinde istatistiksel olarak anlamlı bir yordayıcı olmamıştır. Bunun yerine gelir düzeyi, incelenen tüm değişkenler arasında iş yeri toplumsal cinsiyet eşitliği tutumlarının en güçlü yordayıcısı olarak ortaya çıkmıştır. Bu ayrım kritik öneme sahiptir; salt işgücü piyasasına katılımın köklü toplumsal cinsiyet tutumlarını değiştirmek için yetersiz olduğunu düşündürmektedir.

Bunun ötesinde, bu çalışma kültürel ve dini değerlerin toplumsal cinsiyet tutumları üzerindeki derin etkisine ilişkin güçlü ampirik kanıtlar sunmaktadır. Hipotez 4 ve 5’i destekler biçimde, yüksek dindarlık ve Tanrı’nın yaşamdaki algılanan önemi eşitlikçi tutumları anlamlı ve negatif yönde yordamıştır. Kritik olarak, hiyerarşik regresyon analizi dini değerlerin demografik özellikler ve gelir ile eğitim gibi ekonomik faktörler kontrol altına alındığında bile anlamlı açıklayıcı gücünü koruduğunu göstermiştir.

6. Sonuç

Sonuç olarak, Türkiye’de iş yeri toplumsal cinsiyet eşitliği, ekonomik güçlenme ile köklü kültürel değerlerin kesişiminden beslenen çok boyutlu bir meseledir. Yüksek gelir ve eğitim düzeyi eşitlikçi tutumları desteklerken, güçlü dini değerler bu faktörlerden bağımsız olarak geleneksel cinsiyet rollerini pekiştirmeye devam etmektedir. Bulgular, gerçek anlamda iş yeri eşitliğine ulaşmanın yalnızca temel işgücü piyasasına dahil olmakla sınırlı kalamayacağını; bunun ötesinde köklü bir ekonomik güçlenmeyi ve kadınların ilerlemesini kısıtlayan normatif bilişsel önyargıları ortadan kaldırmayı gerektirdiğini ortaya koymaktadır.

Araştırmanın bulguları, Türkiye’de iş yeri toplumsal cinsiyet eşitliğini ilerletmek için çalışan kurumlar, politika yapıcılar ve savunuculuk grupları açısından önemli pratik çıkarımlar taşımaktadır. Kurumlar, yalnızca kadın istihdam etmenin cinsiyete duyarlı bir iş yeri kültürü oluşturmak için yeterli olmadığını kabul etmelidir; ücret eşitliğine, ilerleme fırsatlarına ve gerçek ekonomik güçlenmeyi mümkün kılan iş-aile politikalarına da gereken önem verilmelidir.

Bu çalışmanın birtakım kısıtları bulunmaktadır. Dünya Değerler Araştırması (WVS) verilerinin kesitsel tasarımı nedensellik çıkarımına olanak tanımamaktadır. Öz bildirime dayalı ölçümler kullanılması, özellikle din ve cinsiyet gibi hassas konularda sosyal beğenilirlik yanlılığına zemin hazırlayabilir. Bunlara ek olarak, araştırmanın son modeli cinsiyet tutumlarındaki varyansın yalnızca %10,2’sini açıklayabildiği; bu durum, ölçülmemiş kurumsal ve psikolojik faktörlerin de belirleyici roller üstlendiğine işaret etmektedir.

Gelecekteki araştırmaların, belirli ekonomik şokların ya da politika değişikliklerinin cinsiyet tutumlarını zaman içinde nasıl dönüştürdüğünü izlemek amacıyla boylamsal tasarımlar benimsemesi gerekmektedir. Tüm bu sınırlılıklara karşın, araştırma Türkiye’deki iş yeri cinsiyet tutumlarının belirleyicilerini anlamaya yönelik önemli katkılar sunmaktadır.

Kaynakça

- Akgül Yılmaz, G., & Nalbant Efe, G. (2025). Kadın istihdamını etkileyen ekonomik ve mali faktörler: Türkiye geneli ve SEGE Bölgeleri için panel veri analizi. *Öneri Dergisi*, 20(63), 117-147.
- Aktaş, A., & Uysal, G. (2012). *Explaining the gender wage gap in Turkey using the wage structure survey* (BETAM Working Paper No. 5). Bahcesehir University.
- Akyıldız, S. (2025). Gender, space, and women’s entrepreneurship: A case study in Kadıköy, İstanbul (2018-2023). *Kadın/Woman 2000*, 26(1), 223-242.
- Algan, Y., & Cahuc, P. (2006). Job protection: The macho hypothesis. *Oxford Review of Economic Policy*, 22(3), 390-410. <https://doi.org/10.1093/oxrep/grj023>
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>
- Atasoy, B. S. (2017). Female labour force participation in Turkey: The role of conservatism. *Women’s Studies International Forum*, 64, 45-54. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2017.09.003>
- Aycan, Z., & Eskin, M. (2005). Relative contributions of childcare, spousal support, and organizational support in reducing work-family conflict for men and women: The case of Turkey. *Sex Roles*, 53(7-8), 453-471. <https://doi.org/10.1007/s11199-005-7134-8>
- Balkan, B., & Cilasun, S. M. (2018). *Does gender discrimination contribute to low labor force participation of women in Turkey? Evidence from survey and field data* (Working Paper No. 1205). Economic Research Forum.
- Başlevent, C., & Onaran, Ö. (2004). The effect of export-oriented growth on female labor market outcomes in Turkey. *World Development*, 32(8), 1375-1393. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2004.02.008>
- Becker, G. S. (1985). Human capital, effort, and the sexual division of labor. *Journal of Labor Economics*, 3(1), 33-58. <https://doi.org/10.1086/298075>
- Benard, S., & Correll, S. J. (2010). Normative discrimination and the motherhood penalty. *Gender & Society*, 24(5), 616-646. <https://doi.org/10.1177/0891243210383142>
- Benard, S., Paik, I., & Correll, S. J. (2008). Cognitive bias and the motherhood penalty. *Hastings Law Journal*, 59, 1359-1387.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789-865. <https://doi.org/10.1257/jel.20160995>
- Boeckmann, I., Misra, J., & Budig, M. J. (2015). Cultural and institutional factors shaping mothers’ employment and working hours in postindustrial countries. *Social Forces*, 93(4), 1301-1333. <https://doi.org/10.1093/sf/sou119>
- Budig, M. J., & England, P. (2001). The wage penalty for motherhood. *American Sociological Review*, 66(2), 204-225. <https://doi.org/10.2307/2657415>
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>
- Carli, L. L., & Eagly, A. H. (2016). Women face a labyrinth: An examination of metaphors for women leaders. *Gender in Management: An International Journal*, 31(8), 514-527. <https://doi.org/10.1108/GM-02-2015-0007>
- Charles, M., & Grusky, D. B. (2004). *Occupational ghettos: The worldwide segregation of women and men*. Stanford University Press.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Collins, C. (2019). *Making motherhood work: How women manage careers and caregiving*. Princeton University Press.
- Correll, S. J., Benard, S., & Paik, I. (2007). Getting a job: Is there a motherhood penalty? *American Journal of Sociology*, 112(5), 1297-1339. <https://doi.org/10.1086/511799>
- Cotter, D. A., Hermsen, J. M., Ovadia, S., & Vanneman, R. (2001). The glass ceiling effect. *Social Forces*, 80(2), 655-681. <https://doi.org/10.1353/sof.2001.0091>
- Cudeville, E., & Gürbüz, L. Y. (2010). Gender wage discrimination

in the Turkish labor market: Can Turkey be part of Europe? *Comparative Economic Studies*, 52(3), 429-463.

Cukrowska Torzewska, E., & Matysiak, A. (2020). The motherhood wage penalty: A meta-analysis. *Social Science Research*, 88-89, 102416. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2020.102416>

Deming, S. (2022). The motherhood penalty at the intersection of race, class, and gender. *Work and Occupations*, 49(2), 189-226.

Dildar, Y. (2015). Patriarchal norms, religion, and female labor supply: Evidence from Turkey. *World Development*, 76, 40-61. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2015.06.010>

Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Lawrence Erlbaum Associates.

Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders*. Harvard Business School Press.

Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573-598. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.109.3.573>

Eagly, A. H., & Wood, W. (2012). Social role theory. İçinde P. A. M. Van Lange, A. W. Kruglanski, & E. T. Higgins (Ed.), *Handbook of theories of social psychology* (ss. 458-476). Sage Publications. <https://doi.org/10.4135/9781446249222.n49>

Eagly, A. H., Wood, W., & Diekmann, A. B. (2000). Social role theory of sex differences and similarities: A current appraisal. İçinde T. Eckes & H. M. Trautner (Ed.), *The developmental social psychology of gender* (ss. 123-174). Psychology Press.

England, P. (2010). The gender revolution: Uneven and stalled. *Gender & Society*, 24(2), 149-166. <https://doi.org/10.1177/0891243210361475>

England, P., Bearak, J., Budig, M. J., & Hodges, M. J. (2016). Do highly paid, highly skilled women experience the largest motherhood penalty? *American Sociological Review*, 81(6), 1161-1189. <https://doi.org/10.1177/0003122416673598>

Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5th ed.). Sage Publications.

Folbre, N. (2021). *The rise and decline of patriarchal systems: An intersectional political economy*. Verso Books.

Fuegen, K., Biernat, M., Haines, E., & Deaux, K. (2004). Mothers and fathers in the workplace: How gender and parental status influence judgments of job-related competence. *Journal of Social Issues*, 60(4), 737-754. <https://doi.org/10.1111/j.0022-4537.2004.00383.x>

Goldin, C. (2014). A grand gender convergence: Its last chapter. *American Economic Review*, 104(4), 1091-1119. <https://doi.org/10.1257/aer.104.4.1091>

Göksel, I. (2013). Female labor force participation in Turkey: The role of conservatism. *Women's Studies International Forum*, 41, 45-54. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2013.04.006>

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>

Guiso, L., Sapienza, P., & Zingales, L. (2003). People's opium? Religion and economic attitudes. *Journal of Monetary Economics*, 50(1), 225-282. [https://doi.org/10.1016/S0304-3932\(02\)00202-7](https://doi.org/10.1016/S0304-3932(02)00202-7)

Günalp, B., Cilasun, S. M., & Acar, E. Ö. (2013). *Male-female labor market participation and the extent of gender-based wage discrimination in Turkey* (Economics Discussion Papers, No. 2013-15). Turkish Economic Association.

Gündüz Hoşgör, A., & Smits, J. (2002). Intermarriage between Turks and Kurds in contemporary Turkey: Inter-ethnic relations in an urbanizing environment. *European Sociological Review*, 24(3), 373-387. <https://doi.org/10.1093/esr/18.4.417>

Güner, D., & Uysal, G. (2014). *Culture, religiosity and female labor supply* (IZA Discussion Paper No. 8132). Institute of Labor Economics.

Haerpfer, C., Inglehart, R., Moreno, A., Welzel, C., Kizilova, K., Diez-Medrano, J., Lagos, M., Norris, P., Ponarin, E., & Puranen, B. (2022). *World values survey: Wave 7 (2017–2022)* [Veri seti]. World Values Survey Association. <https://www.worldvaluessurvey.org/WVSDocumentationWV7.jsp>

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage.

Heilman, M. E. (2012). Gender stereotypes and workplace bias. *Research in Organizational Behavior*, 32, 113-135. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2012.11.003>

Heilman, M. E., & Okimoto, T. G. (2008). Motherhood: A potential source of bias in employment decisions. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 189-198. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.1.189>

Hochschild, A. R. (1989). *The second shift: Working parents and the revolution at home*. Viking Press.

Hochschild, A. R. (1997). *The time bind: When work becomes home and home becomes work*. Metropolitan Books.

İlkkaracan, İ. (2012). Why so few women in the labor market in Turkey? *Feminist Economics*, 18(1), 1-37. <https://doi.org/10.1080/13545701.2011.649358>

İlkkaracan, İ., & Selim, R. (2007). The gender wage gap in the Turkish labor market. *LABOUR*, 21(3), 563-593. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9914.2007.00378.x>

Inglehart, R., & Norris, P. (2003). *Rising tide: Gender equality and cultural change around the world*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511550362>

Inglehart, R., & Welzel, C. (2005). *Modernization, cultural change, and democracy: The human development sequence*. Cambridge University Press.

Karatepe, O. M., & Kilic, H. (2007). Relationships of supervisor support and conflicts in the work-family interface with the selected job outcomes of frontline employees. *Tourism Management*, 28(1), 238-252. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2005.12.019>

Kleven, H., Landais, C., & Sogaard, J. E. (2019). Children and gender inequality: Evidence from Denmark. *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(4), 181-209. <https://doi.org/10.1257/app.20180010>

Koenig, A. M., Eagly, A. H., Mitchell, A. A., & Ristikari, T. (2011). Are leader stereotypes masculine? A meta-analysis of three research paradigms. *Psychological Bulletin*, 137(4), 616-642. <https://doi.org/10.1037/a0023557>

Mandel, H., & Semyonov, M. (2014). Gender pay gap and employment sector: Sources of earnings disparities in the United States, 1970-2010. *Demography*, 51(5), 1597-1618. <https://doi.org/10.1007/s13524-014-0320-y>

Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 689-725. <https://doi.org/10.1002/job.695>

Mincer, J., & Polachek, S. (1974). Family investments in human capital: Earnings of women. *Journal of Political Economy*, 82(2, Part 2), S76-S108. <https://doi.org/10.1086/260293>

Moss Racusin, C. A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J., & Handelsman, J. (2012). Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 109(41), 16474-16479. <https://doi.org/10.1073/pnas.1211286109>

Nalbant Efe, G. (2025). Türkiye’de ne eğitimde ne istihdamdaki (NEİY) genç kadınlar: 2010-2023 dönemi bölgesel analizi. *Fiscaoeconomia*, 9(Topluşsal Cinsiyet Özel Sayısı), 293-320.

Nas Ozen, S., Hut, S., Levin, V., & Munoz Boudet, A. M. (2020). *A field experiment on the role of socioemotional skills and gender for hiring in Turkey* (Policy Research Working Paper No. 9154). World Bank.

Neumark, D. (2018). Experimental research on labor market discrimination. *Journal of Economic Literature*, 56(3), 799-866. <https://doi.org/10.1257/jel.20161309>

Norris, P., & Inglehart, R. (2004). *Sacred and secular: Religion and politics worldwide*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511791017>

Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). McGraw-Hill.

Özbilgin, M. F., & Woodward, D. (2004). ‘Belonging’ and ‘otherness’: Sex equality in banking in Turkey and Britain. *Gender, Work & Organization*, 11(6), 668-688. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2004.00254.x>

Petersen, T., & Morgan, L. A. (1995). Separate and unequal: Occupation-establishment sex segregation and the gender wage gap. *American Journal of Sociology*, 101(2), 329-365. <https://doi.org/10.1086/230727>

Ridgeway, C. L. (2011). *Framed by gender: How gender inequality*

persists in the modern world. Oxford University Press.

Ryan, M. K., Haslam, S. A., Morgenroth, T., Rink, F., Stoker, J., & Peters, K. (2016). Getting on top of the glass cliff: Reviewing a decade of evidence, explanations, and impact. *The Leadership Quarterly*, 27(3), 446-455. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.10.008>

Seçkin Halaç, D., & Meşe, G. (2021). Toplumsal cinsiyet bakış açısından Türkiye’de kadın girişimciliğinin durumu. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (68), 255-270.

Seçkin Halaç, D., & Seçkin Çelik, T. (2019). A qualitative look into gendered entrepreneurship in Turkey. *Istanbul Business Research*, 47(2), 105-123.

Federal Glass Ceiling Commission. (1995). *Good for business: Making full use of the nation's human capital*. U.S. Department of Labor.

Seguino, S. (2011). Help or hindrance? Religion's impact on gender inequality in attitudes and outcomes. *World Development*, 39(8), 1308-1321. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2010.12.004>

Shockley, K. M., Shen, W., DeNunzio, M. M., Arvan, M. L., & Knudsen, E. A. (2017). Disentangling the relationship between gender and work-family conflict: An integration of theoretical perspectives using meta-analytic methods. *Journal of Applied Psychology*, 102(12), 1601-1635. <https://doi.org/10.1037/apl0000246>

Sümer, H. C., & Knight, P. A. (2001). How do people with different attachment styles balance work and family? A personality perspective on work-family linkage. *Journal of Applied Psychology*, 86(4), 653-663. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.4.653>

Tansel, A. (2005). Public-private employment choice, wage differentials, and gender in Turkey. *Economic Development and Cultural Change*, 53(2), 453-477. <https://doi.org/10.1086/425374>

Tunalı, İ., Kırdar, M. G., & Dayıoğlu, M. (2021). Down and up the “U” - A synthetic cohort (panel) analysis of female labor force participation in Turkey, 1988-2013. *World Development*, 146, 105609. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2021.105609>

Waldfogel, J. (1997). The effect of children on women's wages. *American Sociological Review*, 62(2), 209-217. <https://doi.org/10.2307/2657300>

Weisshaar, K. (2018). From opt out to blocked out: The challenges for labor market re-entry after family-related employment lapses. *American Sociological Review*, 83(1), 34-60. <https://doi.org/10.1177/0003122417752355>

Yıldırım, S. (2021). Ayrımcılık temelli dışlanma: Türkiye’de çalışma hayatında kadınlar. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 11(2), 321-346.

EXTENDED ABSTRACT

Background

Achieving gender equality in the workplace remains a fundamental challenge for contemporary organizations and societies worldwide. Despite significant progress in women's educational attainment in recent decades, deeply rooted labor-market inequalities persist through various interconnected mechanisms. The gender wage gap, occupational segregation, the “glass ceiling” preventing women's advancement to leadership positions, and the “motherhood penalty” systematically disadvantaging working mothers all contribute to enduring workplace gender inequality. These persistent inequalities are not merely products of human capital differences, as classical economic theory suggests, but are deeply embedded in societal attitudes and normative evaluations of gender roles. Understanding the factors that shape public attitudes toward workplace gender equality is therefore essential for designing effective interventions and informed policy responses.

Purpose

This study aims to examine workplace gender equality attitudes and the demographic, economic, and cultural factors that influence them in Türkiye. While previous research has documented various aspects of gender inequality in the Turkish labor market, the relative influence of competing forces on fundamental public attitudes has not been quantitatively disentangled. Türkiye presents a particularly compelling context for such an inquiry, given its unique position at the intersection of modernizing economic structures, strong religious traditions, and ongoing sociocultural transformation. This research addresses an important gap in the literature by simultaneously examining how demographic characteristics, economic factors, and religious values independently predict attitudes toward workplace gender equality, offering a more comprehensive and nuanced understanding than studies focusing on a single dimension.

Method

The research employed a quantitative, descriptive, and correlational design using secondary data from the World Values Survey (WVS) Wave 7 Turkish sample (n=2415). The dependent variable was a Workplace Gender Equality Index constructed from four WVS items measuring attitudes toward women's employment, leadership capabilities, and economic rights. Independent variables were categorized into three blocks: demographic characteristics (gender, age, education level, marital status), economic factors (employment status, income level), and religious values (religiosity, importance of God in life). Data analysis was conducted using IBM SPSS Statistics 26, encompassing descriptive statistics, independent samples t-tests, one-way ANOVA, Pearson correlation coefficients, and hierarchical multiple regression analysis. The hierarchical structure of the regression model allowed for the systematic assessment of each variable block's unique contribution to explaining variance in gender equality attitudes.

Findings

Descriptive findings revealed that the overall mean of the Workplace Gender Equality Index for the Turkish sample was 0.43, indicating a general tendency toward traditional gender role attitudes rather than egalitarian ones among the adult population. Hierarchical regression analysis demonstrated that demographic variables accounted for 4.9% of the variance in attitudes, with education level emerging as the strongest demographic predictor. The inclusion of economic factors increased explanatory power by 2.5%, with income level emerging as a strong positive predictor, while employment status did not reach statistical significance. Religious values added an additional 2.9% to the explained variance, with both religiosity and the importance of God negatively predicting egalitarian attitudes. The final model explained 10.2% of the total variance in egalitarian attitudes. The strongest predictors in the fully adjusted model were income level ($\beta=.161$), religiosity ($\beta=-.147$), gender ($\beta=.128$), and education level ($\beta=.104$). Together, these results paint a multidimensional picture of the forces

that reinforce or undermine gender-egalitarian attitudes in the Turkish context.

Conclusions

The findings indicate that genuine economic empowerment, rather than mere labor force participation, is the true catalyst for ideological change regarding workplace gender equality. Women working in precarious, low-paid positions may not gain the economic independence or social status necessary to challenge traditional gender arrangements. This finding carries important policy implications, suggesting that interventions should focus not only on increasing employment rates but also on closing the gender pay gap, improving job quality, and supporting women's entrepreneurship to create meaningful spaces for economic independence and agency. Furthermore, the study provides strong empirical evidence for the profound and independent influence of cultural and religious values on gender attitudes. Religious values maintained significant predictive power even after controlling for demographic characteristics and economic factors were statistically controlled, confirming that religion operates as a powerful and autonomous institutional force in predominantly Muslim modernizing contexts such as Türkiye. Taken together, the findings suggest that achieving workplace gender equality in Türkiye requires multi-faceted, holistic policy approaches that simultaneously address economic empowerment, educational opportunities, and long-term cultural transformation. Future research could build on these findings by incorporating qualitative methods to explore the lived experiences behind these attitudinal patterns, or by conducting cross-national comparisons to situate Türkiye's gender dynamics within a broader regional and global framework.