

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
İŞLETME ENSTİTÜSÜ**

**KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE TOPLUMSAL CİNSİYET
ALGI DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ: ORTA
KADEME YÖNETİCİLER ÖRNEĞİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
Aleyna Nur KARDAŞ**

Enstitü Anabilim Dalı: İnsan Kaynakları Yönetimi

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Tuncay YILMAZ


OCAK – 2021

Aleyna Nur Kardaş tarafından hazırlanan “Kişilik Özellikleri ile Toplumsal Cinsiyet Algı Düzeyleri Arasındaki İlişki: Orta Kademe Yöneticiler Örneği” başlıklı bu tez, 21/01/2021 tarihinde Sakarya Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca yapılan Tez Savunma Sınavı sonucunda başarılı bulunarak, jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Prof. Dr. Tuncay Yılmaz
Sakarya Üniversitesi

Jüri Üyeleri: Prof. Dr. Yasemin Özdemir
Sakarya Üniversitesi

Prof. Dr. Cemal İyem
Aydın Adnan Menderes Üniversitesi

 SAKARYA ÜNİVERSİTESİ	T.C. SAKARYA ÜNİVERSİTESİ İŞLETME ENSTİTÜSÜ TEZ SAVUNULABİLİRLİK VE ORJİNALLİK BEYAN FORMU	Sayfa : 1/1
Öğrencinin		
Adı Soyadı	:	Aleyna Nur KARDAŞ
Öğrenci Numarası	:	Y189058004
Enstitü Anabilim Dalı	:	İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ
Enstitü Bilim Dalı	:	
Programı	:	<input checked="" type="checkbox"/> YÜKSEK LİSANS <input type="checkbox"/> DOKTORA
Tezin Başlığı	:	KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE TOPLUMSAL CİNSİYET ALGI DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ: ORTA KADEME YÖNETİCİLER ÖRNEĞİ
Benzerlik Oranı	:	% 16
İŞLETME ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE,		
<p>Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının benzerlik oranının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi beyan ederim.</p>		
12/01/2021 İmza		
<p>Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen öğrenciye ait tez çalışması ile ilgili gerekli düzenleme tarafımda yapılmış olup, yeniden değerlendirilmek üzere gsbtzler@sakarya.edu.tr adresine yüklenmiştir.</p> <p>Bilgilerinize arz ederim.</p>		
12/01/2021 İmza		
Uygundur		
Danışman Unvanı / Adı-Soyadı: Prof. Dr. Tuncay YILMAZ		
Tarih:12/01/2021		
İmza:		
KABUL EDİLMİŞTİR	Enstitü Birim Sorumlusu Onayı	
REDDEDİLMİŞTİR		
EYK Tarih ve No:		

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	v
TABLO LİSTESİ	vi
ŞEKİL LİSTESİ	viii
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1: KİŞİLİK KAVRAMI VE İÇERİĞİ	6
1.1. Kişilik Kavramı ve Oluşumu.....	6
1.2. Kişilik ile İlişkili Kavramlar.....	8
1.2.1. Karakter	8
1.2.2. Mizaç	8
1.2.3. Benlik.....	9
1.2.4. Kimlik	9
1.2.5. Yetenek	9
1.3. Kişiliği Etkileyen Faktörler	10
1.3.1. Kalıtım ve Bedensel Yapı Faktörleri	10
1.3.2. Ailevi Faktörler.....	10
1.3.3. Sosyo-Kültürel Faktörler	11
1.3.4. Coğrafi ve Fiziki Faktörler	12
1.3.5. Sosyal Yapı ve Sosyal Sınıf Faktörleri	12
1.3.6. Diğer Faktörler.....	12
1.4. Kişiliğe İlişkin Kuramsal Yaklaşımlar	13
1.4.1. Sigmund Freud'un Kişilik Kuramı	14
1.4.2. Alfred Adler'in Kişilik Kuramı	14
1.4.3. Carl Gustav Jung'un Kişilik Kuramı	15
1.4.4. Karen Horney'in Kişilik Kuramı	15
1.4.5. Eric Berne'nin Kişilik Kuramı.....	16
1.4.6. Eric H. Ericson'un Kişilik Kuramı	16
1.4.7. Hans J. Eysenck'in Kişilik Kuramı	17
1.4.8. Eric Fromm'un Kişilik Kuramı	19
1.4.9. Abraham H. Maslow'un Kişilik Kuramı	19

1.4.10. Gordon Allport'un Kişilik Kuramı	20
1.4.11. Diğer Kişilik Kuramları	20
1.5. Kişilik Özelliklerinin Belirlenmesinde Kullanılan Test ve Teknikler.....	21
1.5.1. Myers-Briggs Kişilik Envanteri.....	22
1.5.2. Cattell'in 16 PF Kişilik Envanteri	22
1.5.3. Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri	23
1.5.4. Beş Faktör Kişilik Envanteri	24
1.5.5. Diğer Kişilik Envanterleri.....	26
BÖLÜM 2: TOPLUMSAL CİNSİYET KAVRAMI VE İÇERİĞİ.....	28
2.1. Toplumsal Cinsiyet Kavramı ve Önemi	28
2.1.1. Toplumsal Cinsiyet Kavramı	28
2.1.2. Toplumsal Cinsiyetin Önemi	29
2.2. Toplumsal Cinsiyet Kavramının Arka Planı	30
2.2.1. Toplumsal Cinsiyete Tarihsel Bakış	30
2.2.2. Toplumsal Cinsiyet ile İlgili Öne Çıkan Çalışmalar.....	31
2.3. Toplumsal Cinsiyet ile İlişkili Kavramlar	32
2.3.1. Biyolojik Cinsiyet	32
2.3.2. Cinsiyet Ayrımcılığı	33
2.3.3. Cinsiyet Eşitliği	34
2.3.4. Cinsiyet Rollerini	36
2.3.5. Cinsiyete Dayalı İş Bölümü.....	37
2.3.6. Toplumsal Cinsiyet Kalıp Yargıları.....	39
2.3.7. Ataerki	40
2.4. Toplumsal Cinsiyet Algısını Etkileyen Faktörler.....	41
2.4.1. Toplum, Kültür, Gelenek Görenek ve Ahlaki Değerler	41
2.4.2. Aile Yapısı	42
2.4.3. Coğrafya	43
2.4.4. Eğitim	44
2.4.5. Kitle İletişim Araçları	46
2.5. Toplumsal Cinsiyete İlişkin Kuramsal Yaklaşımlar	47
2.5.1. Biyolojik Kuram	47
2.5.2. Psikanalitik Kuram	48

2.5.3. Sosyal Öğrenme Kuramı.....	48
2.5.4. Sosyal Rol Kuramı.....	50
2.5.5. Sosyal Baskınlık Kuramı	50
2.5.6. Etkileşimsel Model (Benlik Sunuşu Kuramı).....	51
2.5.7. Bilişsel Gelişim Kuramı	52
2.5.8. Toplumsal Cinsiyet Şeması Kuramı	52
2.5.9. Diğer Toplumsal Cinsiyet Kuramları	53
2.6. Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Göstergeleri	54
2.6.1. Ekonomik Yapı, Üretim Faaliyetlerine Katılım ve Kaynaklara Erişim.....	55
2.6.2. Eğitim	57
2.6.3. Sağlık ve İlgili Hizmetler.....	59
2.6.4. Kamu Yaşamı ve Karar Alma.....	61
2.6.5. Kadın ve Kız Çocuklarının İnsani Hakları	63
2.7. Dünyada ve Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Yansımaları	64
2.7.1. Dünyada Toplumsal Cinsiyet Yansımaları	64
2.7.2. Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Yansımaları.....	68
2.7.2.1. Çalışma Yaşamı ve Kadın	68
2.7.2.2. Hukuk ve Kadın	70
2.7.2.3. Medya ve Kadın	72
2.8. Kişilik Özellikleri ile Toplumsal Cinsiyet Algısı Arasındaki İlişki	74
2.9. Orta Kademe Yönetici Örnekleminin Araştırma İçin Önemi.....	75
BÖLÜM 3: KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE TOPLUMSAL CİNSİYET ALGI DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ: ORTA KADEME YÖNETİCİLER ÖRNEĞİ	79
3.1. Araştırmanın Amacı	79
3.2. Araştırmanın Kapsamı.....	79
3.3. Araştırmanın Sınırlılıkları	79
3.4. Araştırma Modeli ve Hipotezler	80
3.5. Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	83
3.6. Veri Toplama Aracı.....	83
3.7. Verilerin Analizi.....	84
3.8. Bulgular ve Yorum.....	85

3.8.1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	85
3.8.2. Ölçek ve Hipotezlere İlişkin Bulgular	88
3.8.2.1. Güvenilirlik Analizleri	88
3.8.2.2. Ölçeklere İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	89
3.8.2.3. Araştırmada Kullanılan İki Değişkenin Birbirleriyle Olan İlişkileri	89
3.8.2.4. Cinsiyet Değişkeni Açısından Farklılık Analizleri	91
3.8.2.5. Medeni Durum Değişkeni Açısından Farklılık Analizleri	93
3.8.2.6. Yaş Değişkeni Açısından Farklılık Analizleri	95
3.8.2.7. Eğitim Durumu Değişkeni Açısından Farklılık Analizleri	97
3.8.2.8. Gelir Durumu Değişkeni Açısından Farklılık Analizleri	99
3.8.2.9. Görev Değişkeni Açısından Farklılık Analizleri.....	102
3.8.2.10. Çalışılan Birimde Kadın Çalışan Olma Durumu Açısından Farklılık Analizleri	105
3.8.2.11. Çalışılan Birimde Kadın Çalışan Olmasına Yönelik Bakış Açısına İlişkin Farklılık Analizleri	106
3.8.2.12. Personel Seçme ve Yerleştirme Süreçlerinde Yöneticinin Görüşlerinin Alınmasına İlişkin Farklılık Analizleri	109
3.8.3. Hipotez Testlerinin Sonuçları	110
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	116
KAYNAKÇA	122
EKLER.....	137
ÖZGEÇMİŞ.....	144

KISALTMALAR

5FKE	: Beş Faktör Kişilik Envanteri
AK	: Avrupa Konseyi
BM	: Birleşmiş Milletler
CEDAW	: Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
IPU	: Parlamentolar Arası Birlik
KOÇ-KAM	: Koç Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma ve Uygulama Merkezi
KSGM	: Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
MBTI	: Myers-Briggs Tip Göstergesi
MMPI	: Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TCAÖ	: Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği
TDK	: Türk Dil Kurumu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
UNDP	: Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı
UNESCO	: Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü
WEF	: Dünya Ekonomik Forumu
YÖK	: Yükseköğretim Kurumu

TABLO LİSTESİ

Tablo 1 : Allport'a Göre Kişilik Tanımı	7
Tablo 2 : Ericson'un Kuramında Psikososyal Gelişim Dönemi Özellikleri ve Davranış Biçimleri.....	17
Tablo 3 : Cattell'in 16 PF Kişilik Özelliği Ölçeği	23
Tablo 4 : Cinsiyete Göre Genç İşsizlik Oranı (%)	55
Tablo 5 : Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranı (%)	56
Tablo 6 : Meslek Grubuna Göre Kadın ve Erkek Çalışanların Saatlik Ortalama Brüt Ücretleri (TL)	56
Tablo 7 : Cinsiyete Göre Yükseköğrenim Düzeyinde Mezun Olanların Oranı (%)	57
Tablo 8 : Cinsiyete Göre Yükseköğrenim Profesörleri Oranı (%).....	57
Tablo 9 : Cinsiyete Göre 25 Yaş Üstü Nüfusta Eğitime Katılma Oranı (Üniversite)..	58
Tablo 10 : Cinsiyete Göre 60 Yaşındaki Bireylerde Beklenen Yaşam Süresi (Yıl)	59
Tablo 11 : Cinsiyete Göre Enfeksiyon ve Parazit Hastalıkları Nedeniyle Yetişkin Ölümü (%).....	60
Tablo 12 : Cinsiyete Göre Ortalama Sağlıklı Yaşam Süresi (Yıl)	63
Tablo 13 : Cinsiyete Göre Bakan ve Milletvekili Oranları (%)	61
Tablo 14 : Cinsiyete Göre Hakim Oranları (%)	62
Tablo 15 : Cinsiyete Göre Üst ve Orta Düzey Yönetici Pozisyonundaki Dağılım (%) .	62
Tablo 16 : Cinsiyete Göre 18 Yaşından Önce Evlenen Bireylerin Oranı (%)	63
Tablo 17 : Ülkeler ve Puan Durumları	65
Tablo 18 : Dünyada Kadınların Oy Kullanma ve Seçimlere Katılma Hakkı Elde Etmesi	66
Tablo 19 : Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans Dağılımları (%).....	85
Tablo 20 : Güvenilirlik Analizi Değerleri	88
Tablo 21 : Ölçeklere İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	89
Tablo 22 : Değişkenler Arası Korelasyon Analizi	89
Tablo 23 : Değişkenler Arası Regresyon Analizi	91
Tablo 24 : Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılık Analizi (T testi).....	92
Tablo 25 : Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılık Analizi (T testi).....	93
Tablo 26 : Yaş Değişkeni Açısından Farklılık Analizleri(One-Way Anova)	95
Tablo 27 : Eğitim Durumu Değişkeni Açısından Farklılık Analizleri (One-Way Anova)	97
Tablo 28 : Gelir Durumu Değişkeni Açısından Farklılık Analizleri (One-Way Anova)	99

Tablo 29 : Görev Değişkeni Açısından Farklılık Analizleri (One-Way Anova)	102
Tablo 30 : Kadın Çalışan Durumu Açısından Farklılık Analizi (T testi).....	105
Tablo 31 : Kadın Çalışan Olmasına Yönelik Bakış Açısına İlişkin Farklılık Analizi (One-Way Anova)	106
Tablo 32 : Personel Seçme ve Yerleştirme Süreçlerinde Yönetici Görüşünün Alınmasına İlişkin Farklılık Analizi (T testi)	109
Tablo 33 : Hipotez Testlerinin Sonuçları (H1).....	111
Tablo 34 : Hipotez Testlerinin Sonuçları (H2).....	112
Tablo 35 : Hipotez Testlerinin Sonuçları (H3).....	114

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: Eysenck'in Kişilik Tipolojisi	18
Şekil 2: Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi	19
Şekil 3: 2020 Küresel Cinsiyet Açığı Endeksi'ne Göre En Eşitlikçi 10 Ülke	35
Şekil 4: 2020 Küresel Cinsiyet Açığı Endeksi'ne Göre Cinsiyet Eşitliğinin En Az Olduğu 10 Ülke.....	36
Şekil 5: Araştırma Modeli	80

Tezin Başlığı: Kişilik Özellikleri ile Toplumsal Cinsiyet Algı Düzeyleri Arasındaki İlişki: Orta Kademe Yöneticiler Örneği

Tezin Yazarı : Aleyna Nur KARDAŞ **Danışman:** Prof. Dr. Tuncay YILMAZ

Kabul Tarihi : 21.01.2021 **Sayfa Sayısı:** x (ön kısım)+137(tez)+6(ek)

Anabilim Dalı: İnsan Kaynakları Yönetimi

Kişilik özellikleri ile toplumsal cinsiyet algısı arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmayı amaçlayan bu çalışma kapsamında, Doğu Marmara Bölgesi'nde tekstil, imalat, otomotiv ve gıda sektörlerinde faaliyet gösteren örgütlerde görev yapan 783 orta kademe yönetici ile bir anket uygulaması gerçekleştirilmiştir.

Çalışma hayatında toplumsal cinsiyet algıları, çalışanların bizzat etkileşim içinde oldukları amirleri vasıtası ile üretilmekte ve kadına yönelik bakış açısını belirlemektedir. İş Kanunu'nun 5. maddesine göre "İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz." Bu maddede cinsiyet nedeniyle doğrudan veya dolaylı olarak farklı işlem yapılamayacağı, yasaca belirtilmiştir. Buna rağmen erkek ile kadının farklı statüde değerlendirilmesi, toplumsal cinsiyet algısına etki eden bir başka değişkenin bulunduğu işaret etmektedir. Bu değişkenin kişilik özellikleri olarak temel alınması bu çalışmayı anlamlı kılmaktadır. Toplumsal cinsiyet algısı ile orta kademe yöneticilerin kişilik özellikleri arasında bir ilişkinin olup olmadığını tespit etmek, araştırmamız açısından önemlidir.

Çalışma kapsamında elde edilen veriler SPSS 24.0 programı kullanılarak çeşitli istatistiksel analizlere tabi tutulmuştur. Yapılan çalışma sonucunda orta kademe yöneticilerin kişilik özellikleri ile toplumsal cinsiyet algı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İlaveten katılımcıların kişilik özellikleri ve toplumsal cinsiyet algı düzeylerinin demografik özelliklerine göre farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır.

Bu çalışmadan beklenen çıktılar, kişilik özellikleri ile toplumsal cinsiyet algısı arasında ilişki olup olmadığını belirlemek, ikisi arasında bir ilişki olması durumunda kişiliğin hangi alt boyutunun ya da boyutlarının toplumsal cinsiyet algısına etki ettiğini tespit etmek ve bu doğrultuda alana katkı sağlamaktır.

Kişilik özellikleri temelinde ilerleyecek olan çalışmanın iş yaşamında bir farkındalığa yol açması hedeflenmektedir. Yine iş yaşamında karşı karşıya kalınan cinsiyetçi tutumların önlenmesine yönelik bir bakış açısı kazandırmak öncelikli hedeflerimizdendir.

Anahtar Kelimeler: Kişilik Özellikleri, Beş Faktör Kişilik Kuramı, Toplumsal Cinsiyet Algısı.

Title of the Thesis: The Relationship Between Personality Traits and Gender Perception Levels: The Case of Mid-Level Managers

Author: Aleyna Nur KARDAŞ

Supervisor: Professor Tuncay YILMAZ

Date: 21.01.2021

Np: x (pre text)+137(main body)+6(App.)

Department: Human Resources Management

In this study, which aims to reveal the relationship between personality traits and gender perception, a survey was conducted with 783 middle-level managers working in organizations operating in the textile, manufacturing, automotive and food sectors in the Eastern Marmara Region.

Gender perceptions in business life is produced by employees and their superiors who they are directly interacted with and it determines the perspective on women. According to 5th article of Labor Law, "No discrimination based on language, race, gender, political opinion and similar reasons can be made in business relations." In this article states that according to the law, different transactions cannot be made directly or indirectly due to gender. Notwithstanding, the different evaluation status of men and women indicates that there is another variable that affects the perception of gender. The fact that this variable is based on personality traits makes this study meaningful. It is important for our research to determine whether there is a relationship between gender perception and mid-level managers' personality traits.

The obtained data were analyzed in various statistical aspects by using the SPSS 24.0 program. The findings of this study point out a statistically significant relationship between middle-level managers' personality traits and their gender perception levels. Another conclusion of this research is that the personality traits and gender perception levels of the participants differ according to their demographic characteristics.

The expected outcomes of this study are to determine whether there is a relationship between personality traits and gender perception, to specify which sub-dimension or dimensions of personality affect gender perception in case of a relationship between the two, and to contribute to the field accordingly.

It aims to create awareness in the business life of the work, that will progress on the basis of personality traits. Moreover, one of our primary goals is to bring a perspective to prevent sexist attitudes encountered in business life.

Keywords: Personality Traits, Five Factor Personality Theory, Gender Perception.

GİRİŞ

Toplumsal cinsiyet kavramının literatürde önem kazanması uluslararası alanda 1970'lere denk gelirken Türkiye'de 1990'ları bulmaktadır. Bu kavram, cinsiyetin toplumsal olarak kurgulanması ve inşa edilmesi yoluyla oluşmaktadır. Toplumsal cinsiyet kavramı, kadın ve erkek arasındaki biyolojik farklılıkların bir sonucu olarak değil, toplumsal kurgu ve insanın bir sonucu olarak ortaya çıktığı iddiasından hareketle kurulmuştur. Toplumsal cinsiyet kavramı sadece kadınlar ve erkeklerin farklı deneyimlerine odaklanmakla kalmaz, aynı zamanda bu deneyimlerin farklılaşmasında toplumsal yapıların, toplumsal kurumların ve çeşitli mecraların düzenlenmesinin önemini de ima etmektedir.

Toplumsal cinsiyet temelde kültürel olarak belirlenen cinsiyet rollerine karşı çıkararak biyolojik cinsiyet ile arasındaki farkı ortaya koymaktadır. Toplumsal cinsiyet kadın ve erkeğe yönelik olarak kurulan toplumsal beklentiler ile, davranış kalıpları ile, aile ve toplumsal hayattaki sorumluluklar ile, kaynakları ve engelleri deneyimleme şekilleri ile ilişkili olarak ele alınmakta ve zaman ve coğrafya değişkenini göz önünde bulundurmaktadır. Bu açıdan kadın ve erkeğin kendilerine uygun olarak belirlenen işi benimsemesine sebep olduğu gibi onların ulaşabileceği kaynakları da belirlemektedir. Blackburn vd. (2002), işgücü piyasasında kadının güçlenmesine bağlı olarak toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin azaldığını iddia etmektedir. Bu araştırmaya göre kadın toplumsal kurumlarda güçlendiği takdirde çalışma yaşamında toplumsal cinsiyete bağlı ayrışmalara daha az maruz kalmaktadır. Beşpınar (2014: 110) çalışmasında, kadınların emek piyasasına ilişkin pratiklerinde aile dinamiklerinin önemini göstermektedir. Kadınların medeni hali, çocuk sayısı gibi değişkenler bu süreçte ciddi rol oynamaktadır (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2014). Asan (2010: 66) da, toplumsal cinsiyet kavramının sadece cinsiyet farklılığını belirtmediğini aynı zamanda eşitsiz güç ilişkilerini de içerdiğini vurgulamaktadır.

Toplumsallaşma sürecinde kadının kültürel, siyasi, hukuki vb. alanlarda erkeğe göre daha düşük statüde konumlandırıldığı bilindiğine göre, bu kavram çalışma yaşamında kadına yönelik algılara da eşit derecede vurgu yapmaktadır. Kadının emek piyasasına katılımına ve ekonomik alanda var olmasına yönelik bakış açıları burada önemli bir husustur. Bu durumda toplumsal cinsiyet kavramını çalışma yaşamı bağlamında inceleme gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Toplumsal cinsiyet algı düzeylerinin, bireylere göre farklılık gösterdiği bilinmektedir. Buradan hareketle, algı düzeylerinin farklılık göstermesinin

kişilik özelliklerinden kaynaklanabileceği varsayılmaktadır. Costa ve diğerlerinin de (2001) toplumsal cinsiyet algısının beraberinde getirdiği cinsiyet rollerinin, kişilik özellikleri ile ilişkili olabileceğini öne sürmesi (Tarhan, 2019: 68), varsayımımızı daha da güçlendirmiştir. Bu sebeple kişilik kuramları araştırmamıza dahil edilmiştir.

Bu noktada açık yüreklilikle belirtmeliyiz ki, eşitsizlik konusu sadece kadınları etkileyen bir konu değildir. Cinsiyet eşitsizliği kadınlarla ilgiliymiş gibi algılanmakta fakat aslında her iki cinsiyeti de ilgilendirmektedir. Cinsel yönelim, ırk, renk gibi faktörler sebebiyle erkeklerin de ayrımcılığa uğradığı bir dünyada yaşamaktayız. Burada önemli olan, her iki cinsiyetin de ayrımcılığa maruz kaldığını belirterek bu çalışma özelinde kadın perspektifini benimsediğimizi vurgulamaktır.

Her kuram gibi kişilik kuramları da tarih içinde birçok bilim insanının katkılarından etkilenecek gelişmiş ve bugünkü şeklini almıştır. Deneysel psikoloji ve öğrenme kuramları kişilik kuramlarının gelişmesine katkı sağlamıştır. Elbette kişilik kuramları üzerinde genetik, antropoloji ve sosyoloji gibi alanların da etkili olduğunu burada belirtmek gerekmektedir.

Kişilik kuramlarının tarih içindeki yerine bakıldığında buldukları çağın ‘yenilikçileri’ ya da ‘uyumsuzları’ olarak nitelendirildiklerini söylemek mümkündür. Ortaya atılan her yeni görüş aslında bir kuramın geliştirilebilmesi için yol açmakla birlikte, kendisine yönelik çeşitli eleştirileri de bünyesinde barındırmaktadır. Bu yüzden ki adından yenilikçi ve aynı zamanda uyumsuz olarak bahsettirmesi olağan karşılanmaktadır. Dahası, kişilik kuramlarının bakış açısının genel sorunlara, sorulara ve cevaplara odaklandığını söylemek yerinde olacaktır. Kişilik kuramcıları insan davranışını kendi ortamında ve bütünüyle ele alma eğilimindedir. Davranışları çözmede ise güdülere büyük bir rol biçmektedirler (Somer, Korkmaz ve Tatar, 2004).

Kişilik kuramları, bilimsel pozitivistin dışına çıkmasına rağmen hala en çok incelenen ve merak uyandıran konular arasında yer almaktadır. İçinde bulunduğu durumun karmaşıklığı göz önünde bulundurularak halen yaşayan bir alan olması yönüyle çalışmamıza konu edilmiş, yazında en az kendisi kadar detaylı incelenmiş bir konu olan toplumsal cinsiyet kavramı ile ilişkisinin anlaşılması gereksinimi bu çalışmayı ortaya çıkarmıştır. Bahsi geçen iki kavramın doğrudan birbiriyle olan ilişkisini gösteren çalışma bulunmadığından bu konu araştırılmaya değer görülmüştür.

Çalışmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, kişilik özellikleri ile toplumsal cinsiyet algısı arasındaki ilişkiyi incelemektir. Çalışma, “*Kişilik özellikleri ile toplumsal cinsiyet algısı arasında bir ilişki var mıdır?*” sorusu ile yola çıkmakta ve toplumsal cinsiyet algı düzeylerinin belirlenmesinde kişiliğin rolünü ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. İlaveten çalışma kapsamındaki demografik özelliklerin de istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturacağı varsayılmaktadır.

Çalışmanın Önemi

Bu çalışma önceki çalışmalardan farklı olarak her iki kavramın birlikte ele alınmasını ve birbirleri arasındaki ilişkinin tespit edilmesini içermektedir. Aynı zamanda önceki çalışmalardan ölçek ve örneklem bakımından da farklılaşmakta, bu özelliği ile literatürdeki boşluğu doldurması beklenmektedir.

Çalışma, yapılan analizler sonucunda elde edilen verilerden hareketle iş yaşamına ilişkin önemli çıkarımlarda bulunmakta ve işletmelere yönelik olarak bazı önerilerde bulunmaktadır.

Katılımın beklenenden fazla olması yine çalışmayı anlamlı kılan bir diğer özelliktir. Bu durum araştırma konusunun merak uyandırdığı şeklinde yorumlanabilir. Katılımın yüksek olmasının daha tutarlı bir genelleme yapmaya imkan sağlayacağı umulmaktadır.

Literatür incelendiğinde, (biyolojik) cinsiyet ile kişilik ilişkisinin pek çok araştırmacı tarafından ele alındığı görülmektedir. Cinsiyet rolleri ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalar mevcuttur (Altın, 2014; Aliyev, 2008; Esen vd., 2017; Başçı ve Giray, 2016; Dalkılıç, 2019). Fakat bizzat toplumsal cinsiyet algısı ile kişilik ilişkisinin incelendiği herhangi bir çalışmaya rastlanamamıştır. Bu durum konu bakımından farklılığa vurgu yapmaktadır.

Toplumsal cinsiyet algısı üzerine yapılan çalışmalar genellikle üniversite öğrenci grupları çerçevesinde ele alınmıştır. Kişilik ile ilgili çalışmalar ise farklı örneklemelerde uygulama alanı bulmuştur. Bu sebeple orta kademe yöneticilerin dahil edilmesiyle birlikte çalışmanın örneklem açısından da bir farklılığa yol açacağı söylenebilir. İlaveten genel anlamda orta kademe yöneticilere ilişkin çalışmaların yeterli sayıda olmamasının yanında, bu konu kapsamında hiçbir şekilde ele alınmamış olunması sebebiyle bu

örneklem grubunun seçilmesi, çalışma yaşamına ilişkin literatüre katkı yapması beklendiğinden anlamlı görünmektedir.

Her iki ölçeğin birbiri ile entegre bir biçimde ve orta kademe yönetici örneğinde kullanıldığı bir çalışmaya literatürde rastlanamamıştır. Dolayısı ile çalışmamız keşifsel bir nitelik de taşıyacaktır.

Bu araştırmaya orta kademe yöneticilerin dahil edilmesinin başlıca sebebi bu yönetsel sınıfın ortaya çıkmasının altında yatan nedenlerdir. Örgütsel yönetim süreçleri incelendiğinde genellikle sıkı bir hiyerarşik yapı ve katı bir disiplin anlayışı göze çarpmaktadır. Toplumlar gelişmeye başladıkça geçmişteki yönetsel anlayış da sorgulanmaya başlamıştır. Bu durum, yönetenler ile yönetilenler arasında bir yönetsel boşluğun ortaya çıkmasına neden olmuştur. Böylelikle yeni bir yönetsel sınıf oluşmuştur. Bu yeni yönetsel sınıf iki farklı hiyerarşik grubun da içerisinde yer almakta, hem yönetsel anlamda hem de operasyonel anlamda sorumlu olacak şekilde pozisyon almaktadır.

Örgüt içerisindeki hiyerarşi bakımından alt kademe yönetim ile üst kademe yönetim arasındaki ilişkileri düzenleyen sınıf orta kademe yöneticilerdir. Üst kademe yöneticisi tarafından alınan kararların etkili biçimde uygulanmasını sağlamak üzere alttaki personele iletmek ve en alttakilerin bu kararları uygulaması ile ilgili sonuçları üst yönetime iletmek orta kademe yöneticilerin görevleri arasındadır (Bayat, 2005: 10).

Polater'e (2004) göre "orta kademe yönetici kurumsal ve bireysel gelişim üzerinde kritik rolü olan kişidir." Çalışanlar ile doğrudan iletişim halinde olmaları ve bilgi aktarımı hususunda köprü görevi görmeleri sebebiyle de kritik önem arz ettiği için orta kademe yöneticiler bu çalışmaya dahil edilmiştir.

Çalışmanın Yöntemi

Çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden yararlanılmış, veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Çalışmanın örneklemini Doğu Marmara Bölgesi'nde tekstil, imalat, otomotiv ve gıda sektörlerinde faaliyet gösteren işletmelerin orta kademe yöneticileri oluşturmaktadır. Anketler 792 katılımcıya uygulanmış ve uygulama sonrası geçerli durumda olan 783 anket formu analize tabi tutulmuştur.

Literatürde farklı sınıflandırmalar yapılması sebebi ile çalışmaya dahil edilen orta kademe yönetici pozisyonları, anketler oluşturulduktan hemen sonra değişkenlerin anlaşılabilirliğini ölçmek amacıyla yapılan pilot görüşmelerde katılımcıların görüşleri

doğrultusunda belirlenmiştir. Katılımcıların, hiyerarşik pozisyonların işletmelerin yapısına ve büyüklüğüne göre değiştiği görüşü göz önünde bulundurularak görev değişkeni açık uçlu olarak oluşturulmuştur. Bu sebeple orta kademe yöneticiler şef, uzman, mühendis, müdür, müdür yardımcısı ve departman yöneticisi çerçevesinde ele alınmıştır.

Çalışmada kullanılan formlar demografik özelliklerin bulunduğu soru formu, beş faktör kişilik envanteri formu ve toplumsal cinsiyet algı ölçeği formu olmak üzere toplamda üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, araştırma sorusu ile ilgili olabileceği düşünülen bazı demografik özelliklerin tespit edilmesine ilişkin sorular yer almaktadır. İkinci bölümde kişilik özelliklerini belirlemek amacıyla Beş Faktör Kişilik Envanteri (BFKE) kullanılmıştır. Ölçek 44 maddeden oluşmaktadır. Üçüncü bölümde ise katılımcıların toplumsal cinsiyet algılarını ölçmek amacı ile Altınova ve Duyan (2013) tarafından geliştirilmiş, geçerlik ve güvenirlik analizlerine tabi tutulmuş Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği (TCAÖ) kullanılmıştır. Ölçek 25 maddeden oluşmaktadır. Uygulama sonrasında elde edilen veriler SPSS 24.0 programı kullanılarak çeşitli analizlere tabi tutulmuştur. Verilerin analizinde farklılıkları ve ilişkileri incelemeye yönelik analiz teknikleri kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular, hipotezlerden yola çıkarak değerlendirilmiş ve yorumlanmıştır.

Çalışma, üç ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişilik kavramı ve içeriği genel hatlarıyla ele alınmıştır. Kişilik kavramının tanımı ve oluşumuna, kişiliğin bileşenlerine, kişiliği oluşturan faktörlere, kişiliğe ilişkin kuramsal yaklaşımlara ve kişilik özelliklerinin belirlenmesinde kullanılan test ve tekniklere yer verilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde toplumsal cinsiyet kavramı ve içeriği ele alınmıştır. Toplumsal cinsiyet kavramı tanımlanmış, arka planı verilerek ilişkili olduğu diğer kavramlar incelenmiştir. Devamında sırasıyla toplumsal cinsiyet algısını etkileyen faktörlere, toplumsal cinsiyete ilişkin kuramsal yaklaşımlara, toplumsal cinsiyet göstergelerine ve ülkemizdeki yansımalarına yer verilmiştir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde ise kişilik özellikleri ile toplumsal cinsiyet algı düzeyi arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla gerçekleştirilen araştırmaya yer verilmiştir.

Araştırmanın amacı, kapsamı, sınırlılıkları, model ve hipotezleri, evren ve örneklemine ilişkin detaylı bilgiler sunulmuştur.

BÖLÜM 1: KİŞİLİK KAVRAMI VE İÇERİĞİ

Bu bölümde kişilik kavramı tanımlanmış, tarihsel süreç içerisindeki gelişimi özetlenmiş ve içeriği hakkında bilgi verilmiştir.

1.1. Kişilik Kavramı ve Oluşumu

Kişilik en genel tanımı ile bireyi başkalarından ayıran ve kendisine özgü olan özelliklerin tümüdür. Kişilik kavramı, sürekli gelişmeye devam etmekte ve bu gelişim hem çevreden etkilenmekte hem de genetik olarak aktarılabilmektedir. Başka bir deyişle kişiliğin oluşumunda anne babadan aktarılan genler ile birlikte çevresel etmenler de etkili olmaktadır. Kişiliğin büyük bir bölümünün çocukluk yıllarında şekillendiği bilinmektedir. Çocukların etkileşim kurduğu ilk bireyler ebeveynleri olduğundan dolayı, çocukluk yıllarında ailenin tutumu önemli bir role sahiptir. Çocukluk döneminin ilerlemesi ve ergenlik dönemine ulaşılması ile beraber ailenin etkisi azalırken çevre faktörünün etkisi kendini daha çok hissettirmektedir. Sosyal ve kültürel çevrenin de etkisiyle gelişen kişiliğin, bütünlük sağlama ve tutarlı olma özelliklerini içinde barındırması beklenmektedir (Özdemir vd., 2012: 568).

Kişilik kavramının Latince karşılığı olan “Persona” kelimesi maske anlamına gelmektedir ve önceleri maskenin arkasındakinin gerçek kişiliği değil oynanan tiyemeyi temsil ettiğini vurgulamak için kullanılmıştır. Zamanla bireylerin gerçek tutumlarını anlatmak için kullanılmaya başlanmıştır (Tekin vd., 2012: 4612; Luthans, 1995: 114).

Yıllar geçtikçe insan faktörünün önemi anlaşılmış ve insanla bağlantılı olan her kavram üzerine yapılan akademik çalışmalar yaygınlaşmıştır. Böylece insana özgü olan ve bireyler arasındaki farklılıkları ortaya koyan kişilik kavramı literatürdeki yerini genişletmeye devam etmiştir (Mert Şencan, 2016: 232). Bilimsel olarak sıklıkla üzerinde durulmasına ve çeşitli yaklaşımlarla incelenmesine rağmen kişilik kavramı ile ilgili anlaşmaya varılmış genel bir tanım yoktur. Kişiliğin kapsamı, halen uzmanların devam eden tartışmalarındandır. Aşağıda bahsedilen kavram ile ilgili bazı tanımlara yer verilmiştir:

Kişilik, bireyler arasındaki farklılıkları ortaya koyan, doğuştan gelen ve sonradan kazanılmış olan özelliklerin toplamıdır. Kişilik, bireylerin duygusal, zihinsel, sosyal ve fiziksel özelliklerinin sürekli olan yönlerini ele alır ve bireylerle etkileşim içindeyken ortaya çıkar (Özdemir vd., 2012: 566). Kişilik, bireyin çevresiyle arasındaki tutarlı ilişki

biçimidir. Kişilik ile ilgili net ve tek bir tanım yapılamasa da kişilik, psikologlara göre özel ve bireyi diğerlerinden ayıran davranışları içermektedir (Morgan, 2011: 5).

Bir başka tanıma göre kişilik, bir insanın bütün yeteneklerinin, ilgilerinin, algılarının, dış görünüşünün ve çevresi ile uyumlaşma sürecine ilişkin davranışlarının tümünü içeren bir kavramdır (Yanbastı, 1996: 12). Barlı'ya (2008) göre insan ilişkilerini ve zihinsel zekayı da içine alan bir yaşam biçimidir.

Kişilik, bireyin diğer bireyler ile iletişime geçmek ve onlara tepki göstermek için kullandığı yollardır (Robbins ve Judge, 2012: 135). Başka bir ifadeyle kişilik, bireylerin toplumdaki etkileşimleri ile birlikte gelişen davranışlara yansıyan bir kavramdır.

Başka bir tanıma göre ise kişilik, “davranışsal gözlemlerle elde edilen ve anlam çıkarmaya dayanan bir soyutlamadır” (Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2015: 3). Kişilik, farklılıkların yaşam tarzına yansımalarıdır. İnsanların bazı benzer özellikleri olduğu bilinse de kişilik kavramı, insanlar arasındaki farklılıklar üzerine kurulduğundan muazzam bir çeşitlilik sunmaktadır (Eroğlu, 1998: 139).

Gordon Allport kişiliği, ‘çevreye uyumu belirleyen psikofizyolojik sistemlerden oluşan içsel ve dinamik bir organizasyon’ olarak tanımlamıştır (Kolcu, 2018: 119). Allport’a göre kişilik tanımı Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1: Allport'a Göre Kişilik Tanımı

Dinamik bir yapıdadır.	Kişilik daima gelişen ve sürekli değişen bir yapıya sahiptir.
Bireye aittir.	Bireyi diğerlerinden ayıran davranışlardan oluşur.
Psikofizikseldir.	Psikolojik ve biyolojik işlevlerin etkileşimidir.
Belirleyicidir.	Kişiliği oluşturan sistemler çevreye uyuma yönelik davranışları belirler.
Çevre ile uyum ve adaptasyonu kapsar.	Bireyin kendine has uyum sürecidir.

Kaynak: Millon ve Davis, 1996; Sözcen, 2019.

Kişilik önemli ölçüde toplum tarafından belirlenmiş ve içselleştirilmiş olan toplumsal cinsiyete ilişkin değer yargılarından oluşmaktadır. Toplumsallaşma sürecinde insanlar kendi biyolojik cinsiyetlerini kapsayan bir kişiliğe sahip olmakta ve yine toplum

tarafından inşa edilen ön yargıları diğer cins için de normalleştirmektedir. Bu durum çevreye adaptasyonu da önemli ölçüde etkilemektedir (Vatandaş, 2007: 30). Özetle, literatür incelendiğinde kişilik ile ilgili yapılan tanımların çoğunda bireysel farklılıkların ve ayırt edici özelliklerin öneminin vurgulandığını söylemek mümkündür.

1.2. Kişilik ile İlişkili Kavramlar

Kişilik ile ilişkili olan ve genellikle birbirleri ile karıştırılan bazı kavramlar bulunmaktadır. Bunlar; karakter, mizaç, benlik, kimlik ve yetenek kavramlarıdır.

1.2.1. Karakter

Karakter, çoğu zaman kişilik kavramının yerine kullanılmaktadır. Sarıtaş'a (1997: 534) göre karakter, "kişiliğin iskeleti, bireyin gelişen ve değişmeyen yönüdür". "Bireyin yaşam biçiminin ve davranışlarının tümünün dışı vurumudur". Karakter kişinin çevresine karşı takındığı tutumu ifade eder.

Karakter, toplum tarafından belirlenen değer yargılarının içselleştirilmesi ile oluşmakta ve kişiliğe ilişkin kalıplaşmış özellikleri yansıtmaktadır (Gençoğlu, 2006: 14).

Karakter, bireylerin davranışlarının ahlaki değerlere göre uygun ya da uygun değil şeklinde sınıflandırılmasına imkan sağlamakta önemli bir rol oynamaktadır (Sardoğan ve Karahan, 2007).

Bir başka tanıma göre karakter, değerler kümesidir ve kişinin yaşam biçimini belirlemektedir (Uzunoğlu, 2006: 44).

1.2.2. Mizaç

Mizaç kavramı, bireye özgü tutum ve davranışları ifade etmektedir. Mizaç, "bireysel davranışın kalıtsal yönüne ve sürekliliğine" vurgu yapmaktadır (Sarıtaş, 1997: 534). Aynı zamanda "günlük yaşamdaki duygusal tepki değişimi" olarak da nitelendirilebilir.

Sayın ve Aslan'a (2005: 277) göre kişilik; kalıtsal, gen yoluyla gelen ve mizaç ile sonradan kazanılan karakterin birleşiminden meydana gelmektedir.

Mizaç, gen yolu ile aktarılan potansiyelin belirlenmesinde beceri ve yeteneklerin kullanılması, olaylar arasında ilişki kurulması ve bağlantılar oluşturulması süreçleri ile ilgilidir (Arkar vd., 2005: 191).

Uzunoğlu'na (2006) göre mizaç, "kişilik sistemindeki hammadde" olup doğumla birlikte kazanılmaktadır. Kişilik ise bu hammaddenin işlenmesi ile ortaya çıkmaktadır.

1.2.3. Benlik

Benlik, bireylerin kendilerini algılama biçimi şeklinde tanımlanmaktadır. Algılama biçimleri, bireylerin hayat tecrübeleri ve dış etkenleri analiz etme davranışları ile şekillenmektedir. Robins ve diğerlerine (1999) göre benlik, “kişilik için bir temel” oluşturur ve bu sebeple davranışları değerlendirme ve düzenleme yetkisine sahiptir (Demirci, 2015: 203).

“Benlik, bireylerin kendi varlığının bilincini karakterize eden şeydir” (Burke ve Stets, 2009: 9).

Kulaksızoğlu'na (1999: 120) göre, bireylerin kendilerini nasıl değerlendirdiği benlik sayesinde bilinmektedir. Bock'a (2001) göre benlik gelişiminde kişi kendi algısının nesnesi pozisyonundadır.

Benlik, bireyin kendini değerlendirme ve algılama biçimidir. Bireyin kendisi hakkındaki inançlarından oluşmaktadır. Diğer bir deyişle “ben” temsiliyeti ile ilişkilidir. Özetle, bireyin kendisi ve başkalarıyla olan ilişkileri hakkındaki algı ve tutumların toplamı olarak tanımlanmaktadır (Eroğlu, 2015: 243-246).

1.2.4. Kimlik

Kimlik, değişen şartlara rağmen aynı kalmaya devam eden özü, kendilik değerini ifade etmektedir (Totan, Aysan ve Bektaş, 2010: 23).

Kimlik kavramı toplumsal, fiziksel ve bilişsel öğeleri içermektedir. Erikson'a göre duyguya ya da psikolojik bir yapıya işaret etmektedir. Marcia'ya göre bireyin kişisel geçmişinin örgütlenmiş halidir. Literatürdeki en genel tanımıyla kimlik, bireyin “ben kimim?” sorusuna verdiği yanıt olarak karşımıza çıkmaktadır. Kimlik, pek çok değişkenden etkilenmekte ve bu sayede şekillenmektedir (Atak, 2011: 164).

Kimlik süreklilik ve bütünlük içermektedir. Kimlik oluşumu tamamlandığında birey kendi içinde bir bütünlük yaşamakta ve sonrasında bu bütünlüğü sürekli olarak devam ettirmektedir. Sonunda kapasitesinin farkına vararak tutarlı bir ben tanımına sahip olmaktadır (Özgüngör, 2016: 34).

1.2.5. Yetenek

Yetenek, kişilerin belirli durumlar karşısındaki pratikleri ile ilgili bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Olayları algılama ve anlamlandırma, gözlemlenme ve analiz etme,

çözümleme ve yorumlama ve son olarak da nihai bir sonuca ulaştırma becerilerini ifade etmektedir (Sarıtış, 1997: 535).

Yetenek, bireylerin belirledikleri hedeflere ulaşmalarındaki yetkinlikleri ile ilgilidir. Amaç ve hedefler doğrultusunda kullanılan becerileri içermektedir (Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2015: 265).

Zel'e (2001) göre yetenek, zihinsel ve bedensel olmak üzere temelde iki gruba ayrılmaktadır. Zihinsel yetenek, bireyin belirli ilişkileri kavrama, analiz etme ve sonuca varma gibi zihinsel özelliklerini kapsar. Bedensel yetenek ise doğuştan gelen ve zamanla gelişen özellikler olarak açıklanabilmektedir. Yürüme, koşma, görme, tat ve koku hissetme, organları belli bir koordinasyon içerisinde kullanma gibi özellikler en önemli bedensel yetenekler arasında yer almaktadır.

1.3. Kişiliği Etkileyen Faktörler

Kişiliği etkileyen ve oluşumunda rol oynayan çeşitli faktörler vardır. Araştırmacıların farklı görüşleri bulunmakla birlikte Robbins ve Judge (2012: 138) ve Luthans'a (1995: 120) göre kişilik hem kalımsal hem çevresel faktörler ile ilişkili bir kavram olarak karşımıza çıkmakta, hatta çoğu zaman kişilik üzerinde meydana gelen değişimleri açıklamakta yalnızca bu iki faktör yetersiz kalmaktadır. Bu sebeple kişiliği kalıtım, çevresel faktörler, sosyo-kültürel faktörler - sosyal yapı faktörleri, ailevi faktörler ve coğrafi-fiziki faktörler gibi birçok faktör ile ilişkilendirmek gerekmektedir.

1.3.1. Kalıtım ve Bedensel Yapı Faktörleri

Kişiliği etkileyen faktörlerden biri kalıtım ve bedensel yapı faktörleridir. Bireylerin fiziksel yapısı ve dış görünüşü genetik faktörlerden etkilenmektedir (Valiyeva, 2015: 37). Kalıtım, genler yoluyla bireye anne ve babasından birtakım özelliklerin geçmesini ifade etmektedir (Robbins ve Judge, 2012: 139).

Kalıtım ve bedensel yapı faktörleri, kişiliğin oluşumunda önemli bir etkiye sahiptir. Öyle ki kalıtımın etkileri gelişimin her evresinde görülmektedir. Fiziksel görünüş, zihinsel kapasite gibi bazı kişilik özelliklerinin genetik yapıdan etkilendiği ve kalıtım yoluyla aktarılabildiği söylenmektedir (Tatlılıoğlu, 2013: 133).

1.3.2. Ailevi Faktörler

Aile ortamında bireyler çocuklara öğrenme deneyimlerini aktardıklarından dolayı aile ortamı, üyelerin tutumlarını ve kişiliklerini belirleyen önemli bir unsur olarak karşımıza

çıkılmaktadır (Valiyeva, 2015: 39). Kişiliğin şekillenmesindeki en önemli çevresel etkenin aile olduğunu söyleyebiliriz. Bir başka deyişle aile, çocuğun ilk etkileşim sağladığı yapı olduğundan bireylere özgü birtakım davranışların kazandırılmasında önemli bir yer tutmaktadır. Çocukların tutum ve davranışları öğrenirken anne ve babasını örnek aldıkları bilinmektedir. (Tatlılıoğlu, 2013: 134).

Çevresel faktörlerin kişilik üzerindeki etkileri ilk olarak aile ortamı içerisinde görülmektedir. Aile içinde ebeveynlerin davranışları, çocuğun bugünkü davranışlarını şekillendirirken aynı zamanda gelecekteki davranışları üzerinde de yoğun bir biçimde etkili olmaktadır (Yeşilyaprak, 1993: 3). Başka bir deyişle geleceğin inşası ilk olarak anne baba tarafından yapılmaktadır. Dolayısı ile demokratik bir şekilde karar alınan bir aile ortamı içerisinde büyüyen çocuğun hayatının her alanında inat etmek, diretmek, farklı doğrultudaki fikirlere karşı çıkmak gibi yıkıcı davranışlar yerine fikir alışverişinde bulunmak, diğer görüşleri değerlendirmek, mantıklı olanı belirtmek şeklinde yapıcı davranışlar sergilemesi anlamlı görünmektedir.

Bir diğer önemli husus da cinsiyet kimliklerine göre davranmanın aile tarafından öğretilmesi hususudur. Erkek çocuklar, saldırgan ve asi davranışlar sergilediklerinde veya duygusal davranmadıklarında anne babaları tarafından ödüllendirilmektedir. Buna karşılık kız çocukları uyumlu olduklarında, söz dinlediklerinde veya merhametli davrandıklarında ödüllendirilmektedir. Ebeveynler bilinçli ya da bilinçsiz şekilde bu tutumları sergileyebilmekte ve öğretebilmektedir (Güney, 2015: 191). Dolayısı ile ailenin sahip olduğu algı ve tutumlar, çocuğun kişiliğinin gelişimini önemli ölçüde etkilemektedir.

1.3.3. Sosyo-Kültürel Faktörler

Kişiliğin oluşumuna etki eden bir diğer unsur sosyo-kültürel faktörlerdir. Bayar'a (2019) göre içinde yaşanılan çevrenin ve kültürün kendine özgü diğerlerinden farklı olan değerleri, din ve ahlak anlayışı ve toplumsallaşma sürecinde kurulan ilişkiler kişiliği önemli ölçüde etkilemektedir. Bireyler arasında farklılığa yol açan kişilik tipleri, hem kalıtım hem de sosyo-kültürel etkiler ile açıklanmaktadır.

Valiyeva'ya (2015: 38) göre "Her birey farklı bir çevrenin ürünü" olarak gelişim sürecini tamamlamaktadır. İnsanlar belirli etkileşimler sonucunda gelişerek belli başlı kişilik özellikleri kazanmaktadır. Bu etkileşim neticesinde belirli tutum ve davranışlar ortaya çıkmaktadır (Aktaş, 2006: 6).

1.3.4. Coğrafi ve Fiziki Faktörler

Coğrafi koşulların ve iklimin insan ve toplum üzerinde doğrudan veya dolaylı olarak belirleyici bir etkiye sahip olduğu düşüncesi, ilk çağlardan itibaren tartışılan bir konudur. Bu düşünceye göre fiziki çevre ve iklim insanların karakterini, davranış biçimlerini, sosyal ilişkilerini ve toplumsal yapılarını şekillendirmektedir (Bayar, 2019: 61).

Zel'e (2001) göre coğrafi ve fiziki faktörler bireylerin kişilik oluşumunda özellikle de kültür ve antropolojik yapı üzerinde oldukça etkili bir husustur ve bu sebeptendir ki kıyı kesiminde ya da kara bölgelerinde, dağlık kesimlerde, farklı sıcaklıktaki bölgelerde yaşayan insanların coğrafi değişimlerden kaynaklanan kişilik farklılıklarının bulunduğunu söylemek mümkündür.

Allik ve McCrae (2004), bireyin içerisinde doğup büyüdüğü, yetiştiği bölgenin veya coğrafi çevrenin kişiliği üzerinde etkili olduğunu vurgulamıştır. Dolayısı ile bölgenin fiziki özellikleri bireylerin yaşam tarzına ve kişiliğine etki eden bir unsurdur.

1.3.5. Sosyal Yapı ve Sosyal Sınıf Faktörleri

Sosyal sınıf, içinde bulunulan toplum üyelerinin gelir düzeyine, bu gelire sahip olunan ana kaynağa, seçilen mesleğe ve bu meslekle ilişkili olarak benimsenen yaşam tarzına vb. özelliklerine göre sınıflandırılmasını ifade etmektedir. Dolayısı ile benzer bir çizgide yer alan hayat tarzına sahip olan bireyler aynı sınıfın birer üyesi olarak kabul edilmektedir (Valiyev, 2015: 41). Başka bir deyişle kişiliğin oluşumunda kişinin bir sınıfa ait olması ve hayat deneyimi önemli bir yere sahiptir.

Bireyin içinde bulunduğu sosyal yapılar kişilik özellikleri üzerinde rol oynamaktadır. Sosyal araştırmacılar toplumu ekonomik durumları ve gelir düzeylerine, eğitim düzeylerine ve mesleklerine göre sosyal sınıflara ayırmaktadır. Toplumsal yaşamda, kültürel yapının farklı alt kültürleri olduğuna göre bu alt kültürlerin de farklı kişilik tipleri doğuracağı kabul edilmektedir. Buradan hareketle çeşitli faktörler sebebiyle belirli sosyal sınıfların oluştuğunu, bu sosyal sınıfların da kendilerine has bazı özellikler taşıyabileceğini söylemek mümkündür (Silah, 2000: 236).

1.3.6. Diğer Faktörler

Kişilik, yalnızca kalıtım, aile, kültür, çevre, coğrafya ve sosyal yapılardan oluşmamaktadır. Yapılan bazı araştırmalara göre tüketim şekillerinin, beslenme

alışkanlıklarının ve tüketilen gıdaların da kişiliği etkileyen unsurlar arasında yer aldığı ortaya çıkmıştır (Bayar, 2018: 127; Gültekin, 2013: 85; Yılmaz, 2013: 103).

Alfred Adler'e göre bireyin doğum sırası da kişilik üzerinde etkilidir. Adler'e göre büyük olan yani ilk doğan çocuk daha yetenekli ve zeki olup daha kolay sosyal ilişkiler kurmaktadır (Tatlıhoğlu, 2013: 134).

Tutar'a (2013) göre kitle iletişim araçları, anne baba tutumları, yetişkinlerle olan etkileşim biçimleri de kişiliğin oluşumunda etkili olmaktadır. Kitap, dergi, televizyon vb. kitle iletişim araçlarının kullanımı kişilik farklılıklarına yol açmaktadır. Kitle iletişim aracı kullanan bireyler ile kullanmayan bireyler arasında farklılıklar gözlemlenmektedir. Aynı zamanda bireylerin yetişkinlerle olan etkileşim biçimleri de kişilik üzerinde bazı farklılaşmalara yol açabilmektedir (Bozkurt, 2005: 98).

Gelir seviyesi, anne ve babanın eğitim seviyesi, yine anne babanın çalışma durumu, ailenin yapısı ve büyüklüğü kişiliğin gelişmesinde etkili değişkenler arasında yer almaktadır. Ailenin tek çocuğu olarak yetişmek ya da çok fazla kardeşe sahip olmak farklı kişiliklerin oluşmasına sebep olabilmektedir. Yine ekonomik durumları farklı olan ailelerde yetişen çocukların, farklı imkanlara sahip olmaları sebebiyle kişiliklerinde farklılıklar gözlemlenebilmektedir. Hayat deneyimi kişiliğin oluşmasında etkili olabilecek bir diğer durumdur. Birey, kendine özgü birçok hayat deneyimi yaşar. Hayat boyu edinilen tecrübeler, kişiliğin değişmesinde ve gelişmesinde etkili olabilmektedir (Özsoy ve Yıldız, 2013: 5-7).

Özetle, kişilik derin bir konudur ve bireyin kişiliğini etkileyebilecek çok sayıda faktörden bahsetmek mümkündür. Yukarıda sıralanan faktörler kişiliğin oluşumunda rol oynayan temel faktörlerdir.

1.4. Kişiliğe İlişkin Kuramsal Yaklaşımlar

Kişilik çalışmaları uzun bir geçmişe sahiptir. Plato, Descartes, Machiavelli ve Aristo gibi pek çok filozof ve yazar, eserlerinde insan kişiliğini araştırmıştır. Kişiliği açıklamak için kişilik kuramcıları tarafından pek çok kuramsal yapı ortaya atılmıştır. Kuramlar ise araştırmacılar tarafından insan davranışını anlamak ve açıklamak için geliştirilmiş kavramsal sistemlerdir (Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2015). Kişiliğe ilişkin pek çok kuramsal yaklaşım bulunmakla birlikte, çalışmanın bu kısmında literatürde öne çıkan bazı kuramlara yer verilecektir.

1.4.1. Sigmund Freud'un Kişilik Kuramı

Kişilik kavramının gelişim sürecine bakıldığında Sigmund Freud'un, kişiliğe yönelik temel bir farklılığa işaret ettiği görülmektedir. Freud'a göre kişiliği oluşturan şey id, ego ve süper ego ayrımıdır. Bu üç temel öge, insan davranışlarını yönetmektedir (Lundin, 1989: 65; Wortman, 1988: 112).

Freud'a göre, insan eğilimlerinin toplandığı yer kişiliğin "id" (alt benlik) adı verilen kısmıdır. Bireyin doğal dürtülerini temsil etmektedir. İd'in karşıtı "süper-ego" (üst benlik) dur. Süper-ego, bireylerin kültürel ortamdan kazandığı iyi özellikleri içermektedir. Toplumun ahlaki standartlarını temsil ettiği söylenebilir. Süper-ego insanın davranışlarını, duygu ve düşüncelerini kontrol altına almaktadır. İd ile süper-ego çekişmesinde dengeleyici olgu "ego"dur. Ego, id'in isteklerini süper-ego'ya uygun hale getirmeye çalışmaktadır (Zel, 2001: 33-34).

Freud, kişiliğin gelişiminde içgüdüleri temel almaktadır. Ailenin etkisiyle çocukta üst-benliğin geliştiğini ve davranışların kontrol altına alabildiğini savunmaktadır (Gündoğdu, 2016: 384).

1.4.2. Alfred Adler'in Kişilik Kuramı

Adler, bireylerin içinde bulunduğu çevreye karşı geliştirdiği çeşitli tutumların birleşimi olarak kişilikten söz etmektedir. Adler'e (2004) göre kişilik toplumsal bir kavramdır ve yalnızca birey çevresiyle ilişkili olarak değerlendirildiğinde kişilikten söz edilebilir. Ona göre insan kişiliği bölünmez bir yapıdır ve bireyler benzersizdir. Adler, bireylerin yalnızca çevre ile etkileşimi sonucunda kişiliğin gelişmesinin mümkün olduğunu savunmuş ve topluma verdiği bu önem Adler'in kuramını, Freud'dan ayıran en önemli nokta olmuştur. Adler için davranış ve tutumlar toplumsallaşmanın ortaya attığı mecburiyetlerin çıktısıdır. Adler için toplumsallaşma süreçleri ve iletişim oldukça önemlidir (Eker, 2012: 169-170; Selvi, 2018: 10).

Adler, "üstünlük arzusu"nu ön plana çıkaran kuramcıdır. Adler'e göre diğerlerinden üstün olma arzusu kişiliğin hem en temel amacı hem de amacı gerçekleştirmeye yönelik davranışları etkileyen önemli bir motivasyon kaynağıdır. Bu içgüdü evrenseldir ve her bireyde bulunmaktadır. Tatmin edilmesi her zaman mümkün olamamaktadır (Zel, 2001: 36). Yine Adler'e göre her bireyin doğasında "aşağılık kompleksi" vardır (Ünlü, 2001: 137).

Adler'i diğer kuramcılardan ayıran bir diğer faktör doğum sırası ile kişilik arasındaki ilişkiyi incelemesidir. Adler, çocuğun gelişiminde ailedeki diğer çocukların etkisine dikkat çekmiştir. Dolayısı ile çocuğun doğum sırası, çeşitli problemleri de beraberinde getirmektedir (Adler, 2005: 113).

1.4.3. Carl Gustav Jung'un Kişilik Kuramı

Carl Gustav Jung, kişilik kuramında bilinç dışı ve benlik kavramlarına vurgu yapmaktadır. Diğer kuramlardan farklı olarak "kolektif bilinç dışı" kavramını ortaya atmıştır (Cırık, 2014: 37).

Bu kuramda Jung, kişiliğin tümünü psişe (insan zihni) olarak adlandırmaktadır. Psişe kavramı, bilinç ve bilinç dışının birleşimini ifade etmekte ve Jung bu sebeple kişiliğin bir bütün olduğunu kabul etmektedir. Çünkü psişe, birbiriyle etkileşim içinde olan sistemlerden oluşmaktadır. Jung bu sistemlere bilinç, kişisel bilinç dışı, kolektif bilinç dışı adını vermiştir (Geçtan, 2005: 161).

Jung'a göre bireyin davranışları geçmişten etkilenmekte, ancak geleceğe dönük olarak şekillenmektedir. Bu sebeple birey gelecekte olmak istediği şekilde hareket etmektedir. Bireyin devamlı kendini yenileyen bir düşünce yapısı içinde olduğuna inanan Jung, kişiliğin kalıtımsal yönlerine önem vermesi sebebiyle diğer kuramcılardan ayrılmaktadır. Bireyin davranışları, yalnızca kalıtım doğrultusunda değil, amaçları ve hedefleri doğrultusunda da şekillenmektedir. Jung'a göre, kişiliğin bilinçli bölümü egodur. Düşünme, hissetme, duyu ve sezgi fonksiyonlarından biri bireyde daha çok gelişmektedir ve bu durum "egemen işlev" olarak adlandırılmaktadır. Egonun geri çevirdiği tüm durumların toplandığı yer "kişisel bilinç dışı"dır. Bireyin mensubu olduğu toplumun kalıtımsal özellikleri ile ilgili olan kısım ise "kolektif bilinç dışı" dır (Zel, 2001: 35-36).

1.4.4. Karen Horney'in Kişilik Kuramı

Horney, çevreyi ve çevresel etkenleri araştırmasının merkezine yerleştirmekte ve kişiliğin oluşumu üzerinde en fazla paya sahip olan çevresel etken olarak, kişinin yaşadığı çevredeki insan ilişkilerini ele almaktadır (Horney, 1999: 78).

Horney'e göre, kişiliği yöneten iki temel eğilim vardır: Bunlar emniyet, güven duygusu ve doyumdur. Bu kuramın savunduğu iki şey vardır: Birincisi, insanların temel amacının güven içinde yaşamak olduğunun ikincisi ise insanların bazı gereklerin doyumunun peşinde olduklarının vurgusudur. Horney, çocukların davranışlarında ebeveynlerinin

tutumlarının etkili olduğunu savunmakta ve yine çocukların deneyimlerinin kişilik oluşumunda kritik rol oynadığını öne sürmektedir (Yurtsever, 2009: 40).

Kaygı ve korku, Horney'e göre kişilikte temeli oluşturmaktadır. Horney, kaygı ve korkuları alt etmek için insanların başvurdukları bazı davranış geliştirme biçimlerinden bahsetmiştir (Zel, 2001: 37).

- İnsanlar ile yakın ilişkiler kurmak suretiyle korku ve kaygıdan kurtulma davranışı (sempatik-dışa dönük).
- İnsanlara karşı mesafeli ve uzak durmak suretiyle korku ve kaygıdan kurtulma davranışı (antipatik-içe dönük).
- İnsanlarla tartışarak ve kavga ederek kendini ispatlamaya çalışmak suretiyle korku ve kaygıdan kurtulma davranışı (saldırgan ve öfkeli).

Yukarıda verilen alternatif davranış biçimleri, kişilik türlerinin tespit edilmesi bakımından oldukça önemlidir. Bireylerin dışa dönük ya da içe dönük olması, kişilikleri ile ilgili önemli ipuçları barındırmaktadır.

1.4.5. Eric Berne'nin Kişilik Kuramı

Eric Berne'nin kişilik kuramı Freud ile en çok benzerlik gösteren kişilik kuramıdır. Berne, kişiliğin çocuk yönü, ebeveyn yönü ve olgun yönü olduğunu ileri sürmektedir.

Berne'nin kuramındaki kişiliğin çocukluk yönü, Freud'un kuramındaki id ile benzetilmektedir. Ebeveyn yönü başkalarına yol gösterme, öğüt verme şeklinde meydana gelmekte ve burada kişiliğin gelişimine istikrar eşlik etmektedir. Geleneklere olan bağlılığın ebeveynlik yönü ile ilgili olduğu bilinmektedir. Ebeveynlik yönü her insanın tabiatında vardır ve her ferde farklı düzeyde katkısı olmaktadır. Kişiliğin olgunluk aşamasında ise çevre ile uyum ön planda tutulmakta ve davranışlar kontrol altına alınmaktadır. İnsan kişiliği, bu üç yönün çeşitli şekillerdeki birleşimlerinden oluşmaktadır (Karabacak, 2010: 44-45).

1.4.6. Eric H. Ericson'un Kişilik Kuramı

Eric Ericson, kişilik kuramlarına, kimlik kavramı çerçevesinde aileden topluma, tüm yaşamı kapsayacak şekilde bir mercek tutmuştur (Sayıl, 1995: 90).

Ericson insanın doğumundan başlayan ve ölümüne kadar süren, her birine özel bir psikolojik bunalımın eşlik ettiği sekiz evrelik bir sıralama önermektedir. Bunlar; güvene karşı güvensizlik, özerkliğe karşı utanç ve kuşku, girişkenliğe karşı suçluluk, başarıya

karşı aşağılık duygusu, kimlik oluşturmaya karşı rol karmaşası, yakın ilişkilere karşı yalıtılmışlık, üretkenliğe karşı durgunluk ve bütünlüğe karşı umutsuzluktur (Yurtsever, 2009: 45). Bu evreler Tablo 2’de özetlenmiştir.

Tablo 2: Ericson’un Kuramında Psikososyal Gelişim Dönemi Özellikleri ve Davranış Biçimleri

Evre	Yaş	Dönem Özellikleri	Davranış Biçimleri
1. Evre Bebeklik	0-1	<i>Güvene karşı güvensizlik</i>	Temel fiziksel ve duygusal gereksinimlerin giderilmesi
2. Evre Yürümeye Başlama	1-3	<i>Özerkliğe karşı utanç ve kuşku</i>	Keşfetme ve kendine inanma, güvenme
3. Evre Erken Çocukluk	3-6	<i>Girişkenliğe karşı suçluluk</i>	Yeterlilik ve inisiyatif kazanma
4. Evre İlkokul Çağı	7-11	<i>Başarıya karşı aşağılık duygusu</i>	Kişisel amaçları oluşturma ve elde etme
5. Evre Ergenlik	11-17	<i>Kimlik oluşturmaya karşı rol karmaşası</i>	Sınırlarını zorlama ve kendi kimliğini edinme
6. Evre Genç Yetişkinlik	17-30	<i>Yakın ilişkilere karşı yalıtılmışlık</i>	Yakın kişiler arası ilişkiler kurabilme
7. Evre Yetişkinlik	30-60	<i>Üretkenliğe karşı durgunluk</i>	Bir sonraki kuşağa yardım etme ve üretken olma
8. Evre Yaşlılık	60+	<i>Bütünlüğe karşı umutsuzluk</i>	Yaşam boyu yaptıklarının muhasebesi, bütünleştirilmesi ve kendini değerli hissetme

Kaynak: Erikson, 1984

1.4.7. Hans J. Eysenck’in Kişilik Kuramı

Eysenck’in kişilik teorisinin temeli, kişiliği oluşturan faktörleri hiyerarşik bir düzene göre sıralamasıdır. Eysenck kişiliği, “özel davranışlar ve grup davranışları içindeki bireysel farklılıkları nicel olarak ortaya koyan bir boyut” olarak değerlendirmektedir. Ona göre kişilik gerçek ya da gizil davranışların tümüdür. Bunlar etkileşim sonucu meydana gelmekte ve hem kalıtsal hem de çevresel etmenlerden kaynaklanmaktadır. Eysenck, bireyin kişiliğinde dört temel boyut olduğunu ifade etmektedir. Bunlar karakter, mizaç, zeka ve fiziki yapıdır. Eysenck’in kişilik kuramı içe dönüklük-dışa dönüklük boyutlarını içermektedir. Dışa dönüklük sosyalliği temsil ederken içe dönüklük aşırı tepkiselliği ifade etmektedir (Erdoğan, 1991: 248; Güney, 2015: 207; Lloyd, 1990: 703; Tombs, 1997: 381; Yurtsever, 2009: 52).

Birinci boyut olan karakter kişiliğin en alt düzeyidir ve kalıtımsal özellikler bu boyut ile ilgilidir.

İkinci boyut olan mizaç bireyin içinde bulunduğu ortamda kazandığı alışkanlıklara dayalı özellikleri ile ilgilidir. Bireysel davranışların süreklilik ve istikrar kazanması bu boyutta gerçekleşmektedir.

Üçüncü boyut olan zeka, eğilimler düzeyidir. Belirli kalıtımsal özellikleri ve alışılmış davranışların sonuçlarını içermektedir.

Dördüncü boyut olan fiziki yapı, tip ile ilgilidir. Eysenck'e göre bireyin kişilik özelliğinin hangi boyuttan daha çok etkilendiği önemlidir (Zel, 2001: 37-38).

Eysenck kişiliği birbiri ile ilişkisi olmayan iki ucu, yatay ve dikey boyutları olan bir yapı olarak değerlendirmektedir. Yatay boyut içe dönüklük ve dışa dönüklükten; dikey boyut ise nevrotiklik ve normal tiplerden oluşmaktadır. İnsan kişiliği de bu iki boyut arasında bir yerde konumlanmaktadır (Karabacak, 2010: 52-53).

NEVROTİK

İÇE DÖNÜK	Melankolik	Öfkeli	DIŞA DÖNÜK
	Hırçın	Alıngan	
	Endişeli	Huzursuz	
	Ketum	Saldırgan	
	Kötümser	Atak	
	Temkinli	Heyecanlı	
	Anti-sosyal	İyimser	
	Sessiz	Faal	
	Flegmatik	Sosyal	
	Pasif	Konuşkan	
Özenli	Hazır cevap		
Başkasını düşünen	Pratik		
Uyumlu	Canlı		
Kontrollü	Tasasız		
Güvenilir	Lider		
Rahat	Dışa dönük		

NORMAL

Şekil 1: Eysenck'in Kişilik Tipolojisi

Kaynak: Zel, 2001: 42; Güler vd., 2001: 10

1.4.8. Eric Fromm'un Kişilik Kuramı

Eric Fromm, kişilik üzerinde hem kalıtsal hem de sosyal etkiler sonucu oluşan deneyimlerinin etkisi olduğunu öne sürmektedir. Bireyin hem sosyal hem de bireysel karakteri olduğuna vurgu yapmaktadır (Yurtsever, 2009: 39; Yanbastı, 1996: 96).

Fromm, fizyolojik kökenli ortak gereksinimlere “asal bağlar”; buna karşılık karakter farklılıklarına neden olan toplumsal etmenlere de “bireyselleşme süreci” adını vermiştir. Çocuk büyüdükçe asal bağlarından kurtulmakta ve özgürlüğüne kavuşmaktadır. Özgürlük ile birlikte ise artan bir yalnızlık yaşamaktadır. Bireylerin özgürlük ve bağımlılık arasında yaşadığı çelişkiyi giderecek temel unsur kişiliktir (Karabacak, 2010: 49).

1.4.9. Abraham H. Maslow'un Kişilik Kuramı

Maslow, hiyerarşik olarak ihtiyaçların yer aldığı bir piramit şekli ile bu kuramı özetlemiştir. Maslow'a göre en alt basamak fizyolojik ihtiyaçlardan oluşurken en üst basamakta kendini gerçekleştirme ihtiyacı bulunmaktadır.

Birey ancak en alt basamaktaki ihtiyaçlarını karşıladıktan sonra bir üst basamaktaki ihtiyaç ortaya çıkmaktadır (Önen ve Kanayran, 2015: 51). Ve böylece kuramın temeli oluşmakta, her ihtiyaç kategorisine bir kişilik gelişme düzeyi karşılık gelmektedir.



Şekil 2: Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi

Kaynak: (Maslow, 2001: 28)

Maslow kendini gerçekleştirmeyi bireyin doğası gereği ulaşmak istediği hedef olarak görmektedir. Maslow'a göre birey kendini gerçekleştirdiğinde gerçeğe yönelmektedir (Gençoğlu, 2006: 30).

1.4.10. Gordon Allport'un Kişilik Kuramı

Allport kişiliğe kendine özgü ve kapalı bir yapı şeklinde bakmaktadır. Toplumsal ilişkiler, kültür vb. faktörler ancak insanın kişiliği hakkında bilgi veren kaynaklardır. Allport'a göre bu etmenler kişilik üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olmamakla birlikte kişiliğin en önemli parçaları güdüler ve eğilimlerdir (Yanbastı, 1996: 206).

Allport kişiliği "bireyin çevresi ile uyumunu belirleyen psiko-fizyolojik sistemlerinin dinamik örgütü" olarak tanımlamıştır. Dinamik örgütlenme, sürekli gelişime, değişime ve uyuma yönelik bir işlevdir. Psiko-fizyolojik sistemler ise alışkanlıklar, tutumlar ve diğer psiko-fizyolojik sistemleri içermektedir. Kişiliği oluşturan bu sistemler, entegre olarak davranışları belirlemektedir (Yurtsever, 2009: 43).

Allport'a göre insanlar birbirlerinden farklı özelliklere sahiptir ve kişilik teorisinin temelinde bu farklılıklar yatmaktadır. Allport, insanların davranışlarına, algılarına ve hislerine ilişkin yaklaşık 18.000 betimleyici sıfat olduğunu belirtmektedir. Bu durumda kişiliği oluşturan ortak özellikler vardır fakat eşsiz özellikler de bulunmaktadır. Allport, kişiliğin bu eşsiz özellikleri üzerinde durmaktadır (Güney, 2015: 203).

1.4.11. Diğer Kişilik Kuramları

Yukarıda değinilen kişilik kuramları dışında başka kuramlar da vardır. Örneğin Raymond Cattell'in kuramı, kişiliğin ana özelliklerini temel alan bir kuramdır. Cattell, kişiliği meydana getiren temel özelliklere kaynak özellikler adını vermiştir. Araştırmalar sonucu 16 temel özelliğe ulaşmış, bunu 16 faktörlü kişilik testi olarak yayınlamıştır. Cattell'e göre kişiliğin 16 temel özelliği şunlardır (Güney, 2015: 204):

- Sıcaklık
- Mantıksallık
- Duygusal kararlılık
- Üstünlük
- Neşelilik
- Kural bilinci
- Sosyal cesaret

- Hassaslık
- Tedbirlilik
- Dalgınlık
- Hususiyet
- Endişe
- Değişime açıklık
- Kendine yetebilme
- Mükemmeliyetçilik
- Gerginlik.

Skinner'a göre kişilik çevre tarafından belirlenmektedir. Skinner, kişiliğin oluşumunda etkili olan en baskın faktörün çevresel faktörler olduğunu savunmaktadır (Sav, 2007: 56).

Julian Rotter'ın "beklenti-değer" adlı kuramında, davranışın sonucunun birey için bir değeri olduğu vurgulanmaktadır (Cüceloğlu, 1996: 426).

Albert Bandura'nın kişilik kuramında "gözleme yoluyla öğrenme" yönteminden bahsedilmektedir. Bu kuram, öğrenmenin etkileşim yoluyla ve başkalarının davranışlarını gözlemleyerek oluştuğunu öne sürmektedir (Cüceloğlu, 1996: 426).

Carl Rogers'a göre her insan potansiyelini geliştirmek için çabalamaktadır. Rogers kişilik gelişimini, bireyde gelişmeyi sağlayan koşullar ile açıklamaktadır. Bireylerin kapasiteleri ile ilgili davranışlarını, kendini gerçekleştirme eğilimi olarak açıklamaktadır (Sav, 2007: 39).

Sullivan'ın kuramı insanlar arası ilişkilere dayanmakta ve bu ilişkilerdeki davranışlara vurgu yapmaktadır. Sullivan, davranış bozukluklarının temelinde kişiler arası ilişkiler olduğunu düşünmektedir. Ona göre insan ilişkilerinde iletişim çok önemli bir rol oynamaktadır. Sullivan, kişiliğin incelenmesinde insanlar arası ilişkilere öncelik tanımış ve kişilik kuramlarındaki bu boşluğu doldurmuştur (Yanbastı, 1996: 121-122).

McCrae ve Costa, bütün kuramların temelde beş özellikten türediğini ileri sürmüş ve bu kuramı "beş faktör kişilik özelliği" olarak adlandırmıştır. Beş faktör kişilik özellikleri aşağıda detaylı olarak incelenecektir.

1.5. Kişilik Özelliklerinin Belirlenmesinde Kullanılan Test ve Teknikler

Bireyler arası farklılıklar, kişilik özelliklerini ölçme ihtiyacını beraberinde getirmektedir. Bu farklılıklar, çeşitli ölçme ve gözlem teknikleriyle ortaya çıkarılmaktadır. Kişiliğin

ölçülmesine ilişkin pek çok test ve teknik bulunmakla birlikte, çalışmanın bu kısmında çoğunlukla sektörde kullanılan ve iş yaşamında somut bir karşılık bulunduğu düşünülen yöntemler ele alınacaktır.

1.5.1. Myers-Briggs Kişilik Envanteri

Myers-Briggs Kişilik Envanteri (MBTI – Myers Briggs Type Indicator), anne-kız olan Katharine Cook Briggs ve Isabel Briggs Myers tarafından insan kişiliklerindeki farklılıkları tespit etmek amacıyla geliştirilmiştir. İlk defa Tuzcuoğlu (1996) tarafından Türkçeye çevrilmiştir (Temizkan ve Arı, 2019: 67). Envanter 3 bölümden ve toplam 126 sorudan oluşmaktadır. Birinci bölümde farklı durumlarda kişinin nasıl reaksiyon göstereceğinin tespitine yönelik 17 soru bulunmaktadır. İkinci bölümde 44 çift sifattan hangisinin kişiye daha uygun olduğunun seçilmesi istenmektedir. Son bölümde de yine değişik durumlardaki duygu ve reaksiyon biçimlerini ölçmeye yarayan 55 soru yer almaktadır. Myers-Briggs kişilik envanterinin yapısına göre insanlar 4 boyut çerçevesinde hareket etmektedir (Korkmaz, 2006: 202). Başka bir deyişle MBTI, dört çift temel kişilik özelliği olduğunu varsaymaktadır. Bu çiftler şunlardır (Zel, 2001: 59):

1. Dışa dönüklük (E) ve içe dönüklük (I)
2. Duyumsama (S) ve sezgisellik (N)
3. Düşünme (T) ve hissetme (F)
4. Yargılama (J) ve algılama (P)

Yukarıda sıralanan dört çift temel kişilik özelliğinin değişik şekillerdeki kombinasyonu sonucunda 16 farklı kişilik tipi meydana gelmektedir.

1.5.2. Cattell'in 16 PF Kişilik Envanteri

Kişiliğin belirlenmesinde kullanılan bir diğer envanter, Raymond Cattell'in 16 PF kişilik envanteridir. Cattell, kişiliğin temel taşları olarak nitelendirdiği 16 kişilik özelliği tespit etmiştir. Bireylerin bu 16 kişilik özelliğine hangi oranda sahip olduklarını belirlemek amacıyla kısaca "16 PF" olarak adlandırılan bir ölçek geliştirmiştir. Ölçekteki 16 kişilik özelliğinin ilk 12'si bireyin başkaları tarafından değerlendirilmesine, son 4'ü ise bireyin kendi kendini değerlendirmesine yönelik sorulardan oluşmaktadır. 16 kişilik özelliğine ait skorların değerlendirilmesi ile bireye ait "kişilik profili" ortaya çıkarılmaktadır (Zel, 2001: 60). Aşağıdaki tabloda Cattell'in 16 PF kişilik özelliği ölçeği detaylı olarak gösterilmiştir.

Tablo 3: Cattel'in 16 PF Kişilik Özelliği Ölçeği

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ	DÜŞÜK SKOR				ORTA SKOR		YÜKSEK SKOR			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	İkna edebilen									
2	Sözünü esirgemeyen									
3	Sosyal									
4	Empatik									
5	Verileri kullanan									
6	Soyut düşünen									
7	Geleneksel									
8	Yenilikçi									
9	Düzenli çalışan									
10	Rahat									
11	Duygularını kontrol edebilen									
12	Optimist									
13	Aktif									
14	Rekabetçi									
15	Başarı hırsı olan									
16	Kararlı									

Kaynak: Zel, 2001: 61

Cattel'in ortaya çıkardığı bu 16 özellik yaklaşımı, bu çalışmada kullanılan Beş Faktör Modeli'nin de temellerini atmış sayılmaktadır (Deniz ve Erciş, 2010: 303).

1.5.3. Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri

Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri (MMPI – Minnesota Multiphasic Personality Inventory), bireyin bedensel durumu, psikolojik tepkileri ile sosyal ve ahlaki tutumlarını içeren yaklaşık olarak 560 sorudan oluşan bir envanterdir. Bu envanter, kişilik

özelliklerini ve kişinin topluma uyabilme yeteneğini tek bir testle ölçebilmek amacıyla geliştirilmiş (Erol, 1982) elde edilen 10 ölçek ve ölçtüğü özellik şöyle sıralanmıştır (Güney, 2015: 221):

1. Hipokondri: Bireylerin sağlığı ile ilgili ufak belirtileri büyütürken kötümser bir biçimde yorumlaması.
2. Depresyon: Kötümserlik, umutsuzluk duygusu ve değersiz hissetme.
3. Histeri: Bedensel bir sebebe dayanmayan baş ağrısı vb. hastalıklar.
4. Psikopatik sapma: Topluma karşı ahlak dışı davranışlar.
5. Erkeklik-Dişilik: Erkeksi ve kadımsı ilgi ve değerlerin ölçümü.
6. Paranoya: Diğer insanların düşünceleri hakkında aşırı şüphe duyma.
7. Psikastenî: Tekrarlayan tutarsız ve dengesiz düşünceler.
8. Şizofrenî: Bir kimseye varolanların ve aşırı tuhaf davranışların eşlik etmesi durumu.
9. Hipomani: Sebepsiz heyecanlı olma durumu.
10. Sosyal içe dönüklük: Bireylerden kaçma ya da bireyin kendini sosyal ilişkilerden uzaklaştırması durumu.

Bu envanter sayesinde yukarıda gösterilen 10 klinik özellik ölçülebilmektedir.

1.5.4. Beş Faktör Kişilik Envanteri

İnsanların kişilik özelliklerine ilişkin algılarını belirlemeye yarayan çok boyutlu bir envanter olan beş faktör kişilik envanteri (5FKE), bireylerin kendilerini değerlendirdiği davranışsal, duygusal ve düşünsel özellikler ile ilgili kısa ifadeleri içeren, 5'li likert tipinde 220 maddeden oluşmaktadır (Somer, Korkmaz ve Tatar, 2004: 45).

Beş faktör kişilik modelinde kişilik özellikleri 5 temel boyuttan oluşmakta ve temel boyutlara bağlı 30 alt boyut ile tanımlanmaktadır. Temel boyutlar, pek çok araştırmacı tarafından önerilen yüzlerce kişilik özelliği dikkate alınarak belirlenmiştir. Bireysel farklılıkları açıklaması amaçlanan modelin, geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış, çalışma farklı kültürde uygulama alanı bulmuştur. Modelin, kişiliği geniş bir yelpazede açıklamadaki yeterliliği, aynı zamanda kabul görmesini sağlamıştır (Erkuş ve Tabak, 2009: 217). Bu çalışma kapsamında katılımcıların kişilik özelliklerinin belirlenmesinde beş faktör kişilik envanteri esas alınmakta ve envanterin 44 soruluk kısa formu kullanılmaktadır.

Beş faktör kişilik modelinin temel boyutlarını şöyle özetlemek mümkündür (McShane ve Von Glinow, 2005: 58-59):

- Dışa dönüklük: Dışa dönük bireyler konuşkan, sosyal, sempatik, baskın gibi kişilik özelliklerine sahiptir. İnsanlarla birlikte olmayı sevme, eğlenmeyi sevme, liderlik gibi özellikler de bu faktörü ifade etmektedir (Somer, Korkmaz ve Tatar, 2004: 23). Aksine yalnız kalmayı seven, mesafeli bireyler ise içe dönük özellikler taşımaktadır.
- Uyumluluk (Yumuşak Başlılık): Yüksek uyumluluk özelliğine sahip bireyler empatiktir, çevresine karşı saygılı ve anlayışlıdır, insancıl davranışlar gösterirler. Güvenilir ve açık sözlü ve alçak gönüllü olarak tanımlanmaktadır (Ötken ve Ceneci, 2013: 43). Düşük uyumluluk özelliğine sahip bireyler ise iş birliğinden kaçan, sinirli ve huysuz bireyler olarak nitelendirilmektedir.
- Sorumluluk (Öz disiplin): Dikkatli ve başarıya duygusuna sahip bireyler, yüksek sorumluluk duygusuna sahiptir. Düşük sorumluluk duygusuna sahip bireyler ise dikkatsiz, düzensiz ve plansız olma özelliği göstermektedir.
- Nevrotiklik (Duygusal Dengesizlik): Duygusal anlamda dengeli bireyler güven verici, sakin, dengeli vb. kişilik özelliklerine sahiptir. Tam tersine endişeli, gergin, düşüncesiz ve kırılabilir kişilik özelliklerine sahip bireyler ise düşük duygusal denge belirtileri göstermektedir (Aydoğan vd., 2017: 21).
- Deneyime açıklık: Duyarlı, esnek, yaratıcı, meraklı olma gibi özellikler deneyime açıklık ile ilgilidir. Değişime karşı direnç, yeni fikirlere kapalılık gibi özellikler ise düşük açıklık olarak kabul edilmektedir.

Kişilik ile ilgili pek çok görüş ortaya atılmasına rağmen yapılan çalışmalar, beş faktör modelinin farklı görüşleri tek bir çatı altında topladığını göstermektedir (Bacanlı, İlhan ve Aslan, 2009: 262; Yurtsever, 2009: 54). Konu ile ilgili yakın dönemdeki araştırmalar, tutarlı bulgulara dikkat çekmiştir. Bu nedenle kişilik araştırmacılarının yoğunlaştığı model, beş faktörle açıklanan kişilik modelidir. Araştırmalarda bu modele dair önemli bir kuramsal çatı oluşturulmuş olduğu görülmektedir (Tomrukçu, 2008: 10). Robert McCrae ve Paul Costa tarafından geliştirilen beş faktör kişilik modeli, bütün kişilik özelliklerini bir araya toplama özelliği taşımaktadır.

Beş faktör kişilik modeli bireysel farklılıkların, nedensel olmaktan çok tanımlamaya dayalı bir sınıflandırmasını sunmaktadır. Beş faktör kişilik kuramına göre, beş temel

kişilik özelliği ya da faktör bulunmaktadır: Nevrotiklik, dışa dönüklük, deneyime açıklık, uyumluluk ve sorumluluktur. Bu faktörler için yaygın olarak kullanılan kısaltma OCEAN (Openness, Conscientiousness, Extraversion, Agreeableness, Neuroticism)'dir (Chamorro-Premuzic, 2014: 55).

BFKE, özellik yaklaşımına dayanmakta ve kişilik ölçümü için sıfatlardan yararlanmaktadır. Doğan'a (2013: 57) göre modelin kişilik araştırmalarında yaygın olarak kullanılması ve bu denli benimsenmesinin nedenleri şöyle sıralanabilmektedir:

1. Modelin ampirik çalışmalara dayalı olması,
2. Ölçülen özelliklerin sürekliliğini koruması,
3. Biyolojik temellerinin olması,
4. Farklı kültür ve gruplarda geçerliliğinin ortaya konması,
5. Psikometrik açıdan değerlendirilmesinin kolay olması.

1.5.5. Diğer Kişilik Envanterleri

Çalışmanın bu kısmına kadar çeşitli kişilik kuramları ele alınmış ve incelenmiştir. Kişilik, çok geniş bir konu olduğundan ve pek çok araştırmacı tarafından ele alındığından dolayı, bu kuramların sayısı daha da arttırılabilir. Literatürde yer alan diğer kişilik envanterleri şu şekilde sıralanabilir (Bacanlı, İlhan ve Aslan, 2009: 267-268; Bozkaya, 2013: 19; Dündar, 2009: 144; Isır, 2006: 58-59; Savi, 2008: 79):

- Mesleki Kişilik Envanteri
- Hacettepe Kişilik Envanteri
- Hogan Kişilik Envanteri
- Kaliforniya Psikolojik Envanteri
- Akademik Benlik Tasarımı Envanteri
- Atılganlık Envanteri
- Beck Depresyon Envanteri
- Çatışma Eğilimi Envanteri
- Çok Yönlü Depresyon Envanteri
- Maudsley Kişilik Envanteri
- Edwards Kişisel Tercih Envanteri
- Guilford-Zimmerman Mizaç Envanteri
- Rosenberg Benlik Saygısı Envanteri

- Saldırganlık Envanteri
- Sıfatlara Dayalı Kişilik Envanteri.

Yukarıda gösterilen kişilik envanterlerinin hepsi kişilik farklılıklarını ölçmek amacıyla geliştirilmiş olan test ve tekniklerdir. Kişilik envanterleri ise çalışma yaşamında sıklıkla başvurulan ölçüm araçlarıdır.

BÖLÜM 2: TOPLUMSAL CİNSİYET KAVRAMI VE İÇERİĞİ

Bu bölümde toplumsal cinsiyet kavramı tanımlanmış, tarihsel süreç içerisindeki gelişimi özetlenmiş ve içeriği hakkında bilgi verilmiştir.

2.1. Toplumsal Cinsiyet Kavramı ve Önemi

Bu başlık altında toplumsal cinsiyet kavramına değinilmesi amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda, zaman zaman birbirlerinin yerine kullanılan ve aslında birbirinden farklı anlamlar barındıran toplumsal cinsiyet (gender) ve biyolojik cinsiyet (sex) kavramları arasındaki farklar irdelenecektir. Sonrasında toplumsal cinsiyet kavramının önemi üzerinde durularak genel bir değerlendirme yapılacaktır.

2.1.1. Toplumsal Cinsiyet Kavramı

Toplumsal cinsiyet kavramına geçmeden önce, aslında toplumsal cinsiyetin oluşmasında bir araç olarak kullanılan biyolojik cinsiyet kavramından bahsetmek gerekmektedir. Biyolojik cinsiyet, kadın ya da erkek olmanın biyolojik yönüne işaret etmektedir. Toplumsal cinsiyet ise kadınlığa ve erkeklığe toplum ve kültürün yüklediği anlam ve beklentileri ifade etmektedir. Bu sebeple cinsiyet kavramı biyolojik, toplumsal cinsiyet kavramı ise kültürel bir yapıya karşılık gelmektedir (Dökmen, 2004 aktaran Saraç, 2013: 27).

Toplumsal cinsiyet kavramını sosyolojiye dahil eden Ann Oakley, 1972 yılında yayımlanan *Sex, Gender and Society*'de, toplumsal cinsiyet kavramını kullanarak erkeklik ile kadınlık arasındaki toplumsal bakımdan eşitsiz bölünmeye gönderme yapmaktadır (Vatandaş, 2007: 31; Acar Savran, 2013: 233-234).

Toplumsal cinsiyet, kadın ile erkek arasındaki farklılıkların toplumsal düzlem üzerindeki kültürel inşa sürecinden etkilenmesiyle daha soyut bir durumu ifade ederken, biyolojik cinsiyet temel, somut bir anlamı işaret etmektedir (Butler, 2014: 50; Marshall, 1999: 560).

Özetle toplumsal cinsiyet kavramı, toplum tarafından inşa edilen ve kültürel bağlamda temellendirilen bir kavramdır. Bu sebeple toplumdaki topluma, kültürden kültüre farklı yansımaları bulunabilmektedir. Toplumsal cinsiyet kavramının içeriğine bakıldığında kadının ve erkeğin toplumsal yönlendirmelerden etkilenme durumunun vurgulandığı söylenebilir.

2.1.2. Toplumsal Cinsiyetin Önemi

Toplumsal cinsiyet hem bireyler için özel bir anlamı ifade ettiğinden hem de toplumlar için genel bir boyuta sahip olduğundan dolayı oldukça önemlidir. Çünkü bu kavram bireylerin kendilerine sunulan imkânlardan yararlanma derecelerini belirlemenin yanı sıra toplumdaki görev ve sorumlulukların oluşumuna da etkide bulunmaktadır (Evrin, 1972: 102).

Toplumsal cinsiyetin bireyler açısından önemli olmasının bir başka sebebi ise yaşamın ilk yıllarından itibaren toplumsal bir kategori olarak anlam kazanmaya başlamasıdır (Vatandaş, 2007: 35). Bireyin yaşamını şekillendirme özelliğine sahip olan toplumsal cinsiyet, toplumsal düzlemde bireyden beklentileri ele alarak bireye, toplumun istediği şekilde yaşama amacı yüklemektedir. Bu sebeple bireylerin sorgulanmayan bazı davranışlarının altında yatan temel sebep toplumsal cinsiyettir diyebiliriz.

Halihazırda kurulu olan toplumsal düzen, kadın ve erkek için birbirinden farklı iki ayrı davranış, düşünüş ve algı dünyası öngörmektedir. Anne karnındaki bir çocuğun biyolojik cinsiyetinin ebeveynleri tarafından öğrenildiği andan itibaren, o çocuk için “uygun” özellikler toplumsal cinsiyet tarafından işletilmeye başlanmaktadır. Devamında ise toplumsal cinsiyet kurallarının belirlenmiş olduğu ortama doğan bireyin, durumu içselleştirmekten başka yapabileceği bir şeyin kalmadığı kabul edilmektedir (Vatandaş, 2007: 48). Bu sebeple toplumsal cinsiyet, toplumsallaşma süreci içinde hem birey hem de toplum için gittikçe önem kazanan bir konudur.

Vatandaş (2007: 49)’a göre, geleneksel kabuller ve yaşam tarzının bütün uğraşlarına rağmen toplumsal cinsiyete ilişkin algı, tutum ve rollerde değişiklikler yaşanmaya başlanmıştır. Bunun en somut örneği kadın ve erkek arasındaki farklılıkların bir eşitsizlik alanı olarak görülmeye başlanmasıdır. Toplumun derinliklerine kök salmış olan cinsiyet eşitsizliğinin ve bu hiyerarşinin ortaya çıkardığı sorunları yok etmek adına aşılması gereken pek çok engel vardır. Fakat öncelikli adım olarak bireylerin düşünce yapılarının değiştirilmesi ve buna bağlı olarak cinsiyet kavramına ilişkin algı ve tutumlarının yeniden inşa edilmesi gerektiği açıktır.

Toplumsal cinsiyet sonradan inşa edilen ve aile içinde öğrenilen bir kavram olduğu için önemlidir. İlk öğrenmenin gerçekleştiği yer de bu bağlamda önemlidir. Ebeveynler, henüz aile içerisinde toplumsal cinsiyeti inşa etmeye başlamaktadır. Bazen farkında olarak bazen de olmadan baskı ve dayatma yoluyla belli başlı davranış kalıplarını

çocuklara öğretmektedirler. Böylelikle toplumsal cinsiyet, mensubu olunan toplum tarafından öğretilmeye, benimsenmeye ve aktarılmaya devam etmektedir.

Bir başka açıdan, Dünya Kalkınma Raporu'na (2012) göre, toplumsal cinsiyet alanında eşitliği sağlamak kalkınma aracı olarak da önemli bir role sahiptir. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ekonomik etkinliği arttıracak olan bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. İlk olarak kadınların eğitime, ekonomik fırsatlara ve üretime erkeklerle eşit düzeyde erişebilmesini önleyen engelleri ortadan kaldırmak verimlilik açısından pek çok kazanım sağlayacaktır. İlâveten, kadınların statülerinin iyileştirilmesi diğer kalkınma çıktılarına besleyebilmektedir. Son olarak kadınların sosyal, ekonomik ve siyasi açıdan aktif hale gelerek erkekler ile eşit haklara sahip oldukları bir alan yaratmak, iyi bir kalkınma planını temsil etmektedir. Bu da toplumsal cinsiyetin önemini bir kez daha gözler önüne sermektedir.

2.2. Toplumsal Cinsiyet Kavramının Arka Planı

Toplumsal cinsiyet kavramını daha iyi anlamak için bu tarihsel yolculuğu feminist bir bakış açısı ile ele almak önemli bir adım olacaktır. Feminist dalgalardan kısaca bahsedilip toplumsal cinsiyet konusuna ilişkin yapılan çalışmalar özet halinde sunulacaktır.

2.2.1. Toplumsal Cinsiyete Tarihsel Bakış

Scott'a (2007) göre "toplumsal cinsiyet, kadın ile eş anlamlıdır". "Geçtiğimiz birkaç yıl içinde kadınların tarihini konu alan kitap ve makalelerin başlığındaki kadınlar sözcüğünün yerinin toplumsal cinsiyet sözcüğü almıştır". Bu bağlamda toplumsal cinsiyete ilişkin genel bir bakış açısı sunmaya çalışırken feminist söylemin alana yaptığı katkıya değinmek faydalı olacaktır. Feminizm, "femine" sözcüğünden türetilmiştir ve Latince'de kadın anlamına gelmektedir. Feminizm, kadınların toplumsal, sosyo-kültürel, ekonomik ve siyasi anlamda cinsiyetleri sebebiyle yaşadığı zorlukları ele almakta ve her alanda kadın erkek eşitliğini savunmaktadır. Kavramın ilk çıkış noktasına baktığımızda Mary Wollstonecraft'ın 1792'de yayınladığı "Kadın Haklarının Gerekçelenirilmesi" adlı eseri ile akademik alana girdiği görülmektedir (Sevim, 2005: 7-8).

1792 yılından itibaren feminizm hareketi 3 dalga ile birbirinden ayrılmıştır. Aynı amaca hizmet etmekle beraber dalgalar, dönem itibari ile farklılıklar göstermiştir. Feminizmin birinci dalgası siyasal anlamda özgürlük kazanabilmek için mücadele dönemi olarak değerlendirilebilir. Birinci dalganın kadınların oy kullanmasını, eğitimde fırsat eşitliğini ve mülkiyet haklarını içerdiğini ve bu çerçevede geliştiğini söylemek mümkündür. İkinci

feminist dalgada ‘toplumun mevcut normlarının uygulanış biçiminin ataerkil sistemin normları olduğu’ ileri sürülmüştür. Feminizmin ikinci dalgası, Simone de Beauvoir’ın “Kadınların kurtuluşu karınlarından başlayacak” sloganıyla bütünleştirilmiştir. Cinsellikle doğurganlığın birbirinden ayrılması bu dönemde gündeme gelmiştir. İkinci feminist dalga, kadının bedeni ile ilgili kararları kendisinin verebilmesi ve cinsel özgürlüğünü kazanabilmesi adına mücadelelerin verildiği bir dönem olarak değerlendirilmektedir (Taş, 2016: 169-170). Üçüncü feminist dalga ise genel anlamda sınıf, milliyetçilik, ırk, toplumsal cinsiyet, cinsellik vb. alanlara yoğunlaşmış ve bunları feminist bir bakış açısı ile açıklamaya, teorikleştirmeye çalışmıştır. Bu bağlamda üçüncü dalga feministleri ataerkil düzeni yoğun bir biçimde eleştirmektedir (Taş, 2016: 172).

Yukarıda da görüldüğü gibi feminist tartışmaların altında yatan temel unsurlar, kadınların üzerinde kurulan baskıyı ve kadın olarak var olmaya yönelik temel engelleri içeren çalışma alanıdır. Bu feminist hareketler sonucu kadınlar, ekonomik olarak özgür birey olmalarının önündeki engelleri kaldırmış, böylelikle yasal haklar ve ekonomik özgürlükler elde etmişlerdir. “Toplumsal cinsiyet ve feminizm temelli araştırmalar gösteriyor ki mesele artık, her türlü ayrımcılığa direnme meselesidir.” (Butler, 1990 aktaran Kurtuluş, 2019: 15).

2.2.2. Toplumsal Cinsiyet ile İlgili Öne Çıkan Çalışmalar

Toplumsal cinsiyete yönelik tutum ve algıların ortaya çıkarılması amacıyla farklı örneklem düzeyleri üzerinde birçok çalışma yapılmaktadır. Toplumsal cinsiyet algı düzeyleri tarihsel süreçler içerisinde siyasi, ekonomik, sosyal ve kültürel yapıya; zamana, mekana ve toplumlara göre değişiklik göstermektedir. Alanda yapılan çalışmalara baktığımızda, ulusal ve uluslararası literatürde, öğrenci gruplarının dahil edildiği çalışmalara yoğun olarak rastlanmaktadır (Atış, 2010; Baykal, 1991; Daşlı, 2019; Keith ve Jacqueline, 2002; Kimberly ve Mahaffy, 2002; Öngen ve Aytaç, 2013; Vefikuluçay vd., 2007).

Öğrenci gruplarının dahil edildiği bazı çalışmalar sonucunda, kız ve erkek öğrencilerin toplumsal cinsiyet algısının farklı düzeylerde olduğu tespit edilmiştir. Çalışmalara katılan kız öğrencilerin erkek öğrencilere göre daha eşitlikçi cinsiyet rollerini benimsedikleri ve erkek öğrencilerin de kız öğrencilere göre daha geleneksel cinsiyet rollerine sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır (Aşılı, 2001; Aylaz vd., 2014; Baykal, 1991; Çelik vd., 2013; Esen vd., 2017; Kalaycı vd., 2012; Temel, 1991; Öngen ve Aytaç; 2013; Zhang,

2006). Bir başka çalışma ise öğrencilerin toplumsal cinsiyet algılarında; sahip olunan gelir düzeyinin, ebeveynlerin eğitim düzeyinin ve çalışma durumlarının etkili olduğunu vurgulamıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre sosyo-ekonomik düzeyi ve eğitim düzeyi yüksek olan ailelerde çocuklar eşitlikçi tutuma sahipken sosyo-ekonomik düzeyi ve eğitim düzeyi düşük olan ailelerde çocuklar geleneksel bir tutum benimsemektedir (Başçı ve Giray, 2016: 139). Benzer bir başka çalışma, hem kız hem de erkek öğrencilerin geleneksel bakış açısına sahip olduklarını tespit etmiştir (Pınar, Taşkın ve Eroğlu, 2008: 56).

Çin ve Tayvan’da kadın ve erkeklerin toplumsal cinsiyete yönelik algılarını belirlemek amacıyla yapılan ve 4786 evli bireyin dahil edildiği bir çalışmada ülkemizdeki çalışmalara benzer nitelikte sonuçlar elde edilmiştir. Çalışmaya göre erkekler kadınlara kıyasla daha fazla geleneksel cinsiyet rollerini benimsemektedirler (Tu and Chang, 2000). Özetle, toplumsal cinsiyet ile ilgili yapılan çalışmalar genel bir perspektif ile ele alındığında, kadın ve erkeğin toplumsal olarak birbirinden ayrıldığı ve bu ayrışmanın çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet rolleri ile ilgili cinsiyet temelli bir ayrışma olarak meydana geldiği görülmektedir.

2.3. Toplumsal Cinsiyet ile İlişkili Kavramlar

Toplumsal cinsiyet kavramı ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, beraberinde farklı kavramlara da yer verildiği görülmüştür. Bunlar; biyolojik cinsiyet, cinsiyet ayrımcılığı, cinsiyet eşitliği, cinsiyet rolleri, cinsiyete dayalı iş bölümü, toplumsal cinsiyet kalıp yargıları ve ataerki kavramlarıdır. Aşağıda bu kavramlara kısa kısa yer verilecektir.

2.3.1. Biyolojik Cinsiyet

Biyolojik cinsiyet, toplumsal cinsiyet tanımı yapılırken sıklıkla başvurulan bir kavramdır.

Türk Dil Kurumu’nun Türkçe sözlüğünde cinsiyet, “bireye üreme işlevinde ayrı bir rol veren ve erkek ile dişiye ayırt etmeye yarayan yaradılış özelliği, eşey, cinslik, seks” olarak tanımlanmaktadır (sozluk.gov.tr, 2020).

Biyolojik cinsiyet, kadın ya da erkek olmanın biyolojik yönünü işaret etmektedir (Dökmen, 2004 aktaran Saraç, 2013: 27).

Biyolojik cinsiyet;

- Doğuştan gelen biyolojik ve fizyolojik özelliklerdir.

- Öğrenilmez.
- Bireylerin hangi genetik yapıyla dünyaya geldiğini tanımlar.
- Evrenseldir.

Cinsiyet kavramı artık fizyolojik farklılıkları anlatan kadın erkek ayırımından daha fazla şey ifade etmeye başlamıştır. Erkek ve kadın olma durumuna yüklenen anlamlar, toplumda yer etmiş rollerin içinde sıkışıp kalmış vaziyettedir. Böylece biyolojik cinsiyet, yerini statü belirleyici özelliğe sahip olan toplumsal cinsiyet anlayışına bırakmıştır (Saraç, 2013: 27).

2.3.2. Cinsiyet Ayrımcılığı

Bora'ya (2012: 1) göre cinsiyete dayalı ayrımcılık, toplumsal cinsiyetin ortaya çıkardığı cinsiyet rollerinin temelde kadın ya da erkek olarak doğmaya bağlı olduğu ve be sebeple değişemeyeceği varsayımına dayanmaktadır. Fakat toplumsal cinsiyet rolleri, zamana ve kültüre göre değişebilmektedir.

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM)'ne göre toplumsal cinsiyet ilişkileri, pek çok alanda erkeklerin daha baskın olduğu, kadınların genellikle ikinci plana atıldığı eşitsiz güç ilişkilerini içermektedir. Erkeklerle ve erkeklere atfedilen görevlere verilen değer, kadınlara ve kadınlara atfedilen görevlere verilen değerden daha büyüktür. Bu da cinsiyet ayrımcılığının temelini oluşturmaktadır (ailevecalisma.gov.tr, 2020).

Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı doğrudan ayrımcılık ve dolaylı ayrımcılık olarak iki şekilde meydana gelebilmektedir. Doğrudan ayrımcılık yasa ve kurallar sebebiyle çalışanlar arasında ayrımın meydana gelmesi şeklinde tanımlanabilir. Dolaylı ayrımcılık ise kuralların uygulanmasında sırasında belli cinsiyet, ırk, din vb. özelliklere sahip çalışanlar için dezavantajlı durumların ortaya çıkması şeklinde tanımlanabilir (ILO, 2018).

Cinsiyet ayrımcılığının en belirgin tanımı, bu ayrımla mücadele etmeyi amaçlayan uluslararası bir belge olan Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'nin (CEDAW), 1. maddesinde yapılmaktadır:

Sözleşmeye göre, kadınlara karşı ayrımcılık terimi, “kadınların medeni durumlarına bakılmaksızın, kadın ile erkek eşitliğine dayalı olarak ekonomik, sosyal, kültürel, kişisel veya diğer sahalardaki insan hakları ve temel özgürlüklerinin tanınmasını, kullanılmasını

ve bunlardan yararlanılmasını engelleme amacı taşıyan, cinsiyete dayalı herhangi bir ayırım veya dışlama” anlamına gelmektedir (CEDAW, 1985).

Toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığın önlenmesine ilişkin, yukarıda belirtilen sözleşme dışında başka uluslararası düzenlemeler de mevcuttur. İhtiyari Protokol bunlardan biridir. Bu protokol kadına yönelik insan hakları ihlallerine ilişkin soruşturmalar yürütmeye imkan vermektedir. Avrupa Sosyal Şartı, ILO sözleşmeleri ve Ulusal Mevzuat da kadına yönelik ayrımcılığın önlenmesine ve kadın erkek eşitliğini sağlamaya yönelik yasal düzenlemeler arasında yer almaktadır (KSGM, 2008).

Cinsiyet ayrımcılığı dendiğinde akla ilk gelen kadına yönelik ayrımcılıktır. Bu durum erkek egemen toplumlarda, bireylere toplum tarafından yüklenen cinsiyet rolleri nedeni ile kadının erkeğe göre daha düşük konumlarda tutulması, başka bir deyişle “ikincil konumlandırılması” olarak açıklanabilir. Cinsiyet ayrımcılığından kadının daha fazla etkilendiğini vurgulamakla birlikte yapılan ayrımcılığın her iki cinsiyeti de olumsuz etkileyebildiğini belirtmek gerekir (Saraç, 2013: 29).

2.3.3. Cinsiyet Eşitliği

Birleşmiş Milletler’e (BM) göre cinsiyet eşitliği, “birey olmaktan kaynaklanan hak, sorumluluk ve fırsatların kadın veya erkek olarak dünyaya gelmekle ilişkilendirilmemesi” olarak ifade edilmektedir.

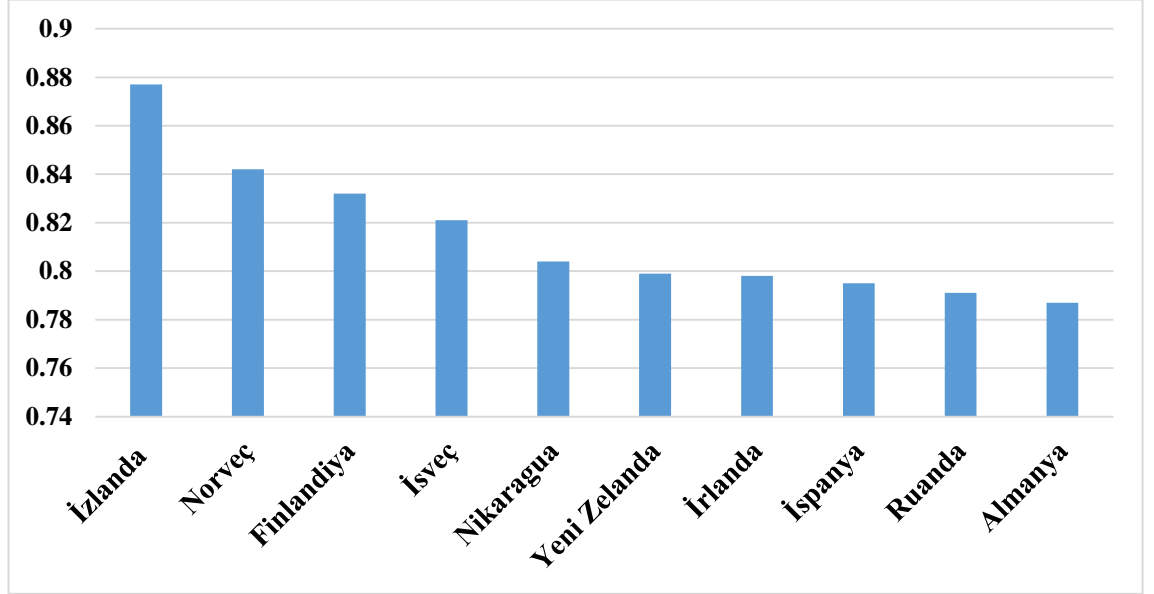
Avrupa Konseyi’nin (AK) toplumsal cinsiyet eşitliği tanımlaması “kadınlar ve erkekler arasındaki farklılıkların ve bundan kaynaklanan rollere eşit şekilde değer verilmesi” şeklindedir. Toplumsal cinsiyet eşitliği, kadın ve erkeğin kamusal ve özel hayatta eşit ölçüde görünürlüğünü, güçlendirilmesini, sorumluluk almasını ve katılımını, kaynak dağılımındaki eşitliği ifade etmektedir. (Avrupa Konseyi, 2014-2017).

Kadın ve erkeğin eşit hak ve fırsatlara sahip olmalarını, ekonomik bağımsızlıklarını eşit koşullarda kazanmalarını, iş ve aile yaşamının uzlaştırılmasına yönelik eşit rol ve sorumlulukların üstlenilmesini, karar alma süreçlerinde eşit temsil edilmelerini ifade eden bu kavram, kadınlar ve erkekler arasında özdeşliğin oluşturulmasına değil, farklılıklara duyarlı eşitliğin oluşturulmasına işaret etmektedir (TBMM, 2014).

Dünya Ekonomik Forumu (WEF) Küresel Cinsiyet Açığı Endeksi verilerine göre, Türkiye 2018 yılında 149 ülke içinde 130. sırada yer almaktadır. WEF, cinsiyete dayalı eşitsizliklerin büyüklüğünü göstermek ve yıllara göre ilerleyişini izlemek amacıyla bu

araştırmaı yürütmektedir. Endeks, ulusal cinsiyet ile ilgili etkin karşılaştırmalar yapmakta ve farkındalık yaratmak amacıyla ülke sıralamaları yapmaktadır. Sıralama bu yıl 153 ülke arasında yapılmıştır. Türkiye 153 lke arasında da 130. sıradaki yerini korumaktadır. Aşağıdaki grafikte 2020 yılına ait Küresel Cinsiyet Açığı Endeksi'ne göre eşitliğin en fazla olduğu 10 ülke gösterilmiştir.

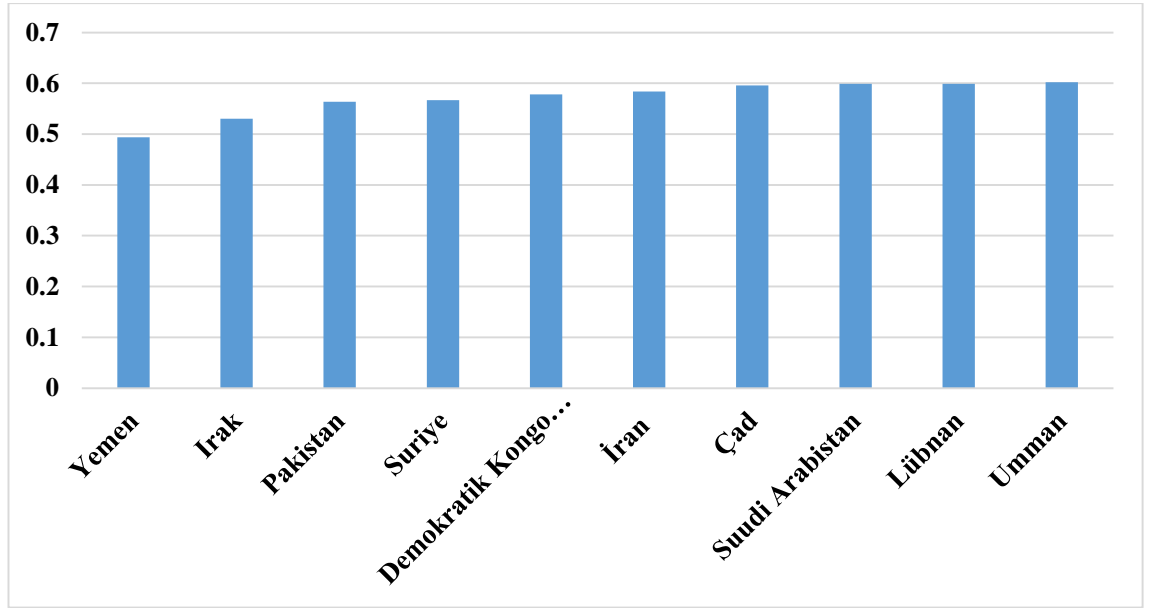
şekil 3: 2020 Küresel Cinsiyet Açığı Endeksi'ne Göre En Eşitlikçi 10 lke



Kaynak: World Economic Forum, Global Gender Gap Report 2020.

Grafiğe bakıldığında cinsiyet eşitliğinin en fazla olduğu ülke 0.88 ile İzlanda olarak karşımıza çıkmaktadır. İzlanda'yı 0.84 ile Norveç ve 0.83 ile Finlandiya takip etmektedir. Raporda cinsiyet eşitliğinin az olduğu ülkeler de mevcuttur. Aşağıdaki grafikte ise bu ülkelere yer verilmiştir.

Şekil 4: 2020 Küresel Cinsiyet Açığı Endeksi'ne Göre Cinsiyet Eşitliğinin En Az Olduğu 10 Ülke



Kaynak: World Economic Forum, Global Gender Gap Report 2020.

Grafiğe göre eşitliğin en az dolayısı ile eşitsizliğin en fazla olduğu ülke 0.49 ile Yemen olarak karşımıza çıkmaktadır. Yemen'i 0.53 ile Irak ve 0.56 ile Pakistan takip etmektedir.

Grafiklerde görüldüğü üzere bazı ülkelerin eşitlik endeksleri yüksek iken bazılarının çok düşüktür. Bazı ülkeler eşitlikçi bir yapıda iken bazıları eşitlikten çok uzaktır. Ülkelerin cinsiyet eşitliği oranlarındaki bu farklılık sebebiyle çalışmaya Cinsiyet Eşitliği Uçurumu da denmektedir.

Özetle cinsiyet eşitliği kavramı, fırsatların ve kaynakların cinsiyet ayrımı yapılmaksızın tüm bireylere eşit derecede sunulması ve kamusal ve özel alanda adil katılımın sağlanması şeklinde tanımlanabilmektedir.

2.3.4. Cinsiyet Roller

Kottak'a (2002) göre kadın ve erkeğe giydirilmiş roller etrafında iki cinsin ayrıştırılması, toplumsal cinsiyetin en somut dışa vurumu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Toplumsal cinsiyet rolleri geçmişten günümüze bazı değişimlere uğrasa da belirli rol ve davranış kalıpları pek çok kültürde ortak olarak varlığını sürdürmektedir (Çağlıyan, 2014: 253).

Toplumsal cinsiyet rolleri toplum ve kültür tarafında oluşturulmakta, zaman ve mekâna bağlı olarak değişmektedir. Toplumsal yaşamda kadın ve erkekte beklenen cinsiyet

rollerine bakıldığında beklentilerin oldukça farklı olduğu görülmektedir. Bireylerin, toplum tarafından dayatılan bu rollere uygun hareket etmesi beklenmektedir. Anne baba olma rolü de toplumsallaşma süreci içerisinde kazanılan rollerdendir (Saraç, 2013: 28; Aslanpay Özdemir, 2020: 13).

Kendisinden beklenen görev ve sorumlulukları yerine getirme anlamı taşıdığından dolayı rol kavramı ile toplumsal cinsiyet arasında bağ kurulmuştur (Connell, 1998: 56). Türk toplumunda bu rol annelik rolüdür ve anne rolü kadını çocuklarını iyi yetiştirebilen, fedakar, sessiz ve itaatkar olarak tanımlanmaktadır (Sancar, 2013: 194). Genel bir bakış açısıyla kadınlar için tasarlanan rol, toplumun biyolojik yeniden üretimini sağlama ve sonrasında üretimdeki tüm sorumluluğu üstlenme işleviyle ilgili görülmektedir.

Bir başka deyişle, toplumsal cinsiyet algısı sonucunda oluşan toplumsal cinsiyet rolleri, her iki cinsiyete atfedilen ayrı özellikleri ve davranışları tanımlamaktadır. Her iki cinsiyetten de toplumun beklentileri doğrultusunda şekillenen bu rollere uymaları beklenmektedir. Kadınlara atfedilen roller arasında ev işlerinden sorumlu olma, şefkatli ve duygusal olma gibi özellikler yer alırken, erkeklere atfedilen roller cesur, başarılı ve aktif olma gibi özelliklerin yanında evin reisi olma gibi görevlerden oluşmaktadır (Dökmen, 2004 aktaran Saraç, 2013: 28).

Aile, toplumsallaşma sürecinde cinsiyet rollerinin bireylere adapte edilmesinde kilit rol oynamaktadır. Toplumsal cinsiyet rollerinin ilk öğrenildiği yer aile ve ev yaşamıdır, dolayısı ile bireyler bu rolleri henüz aile içerisinde iken içselleştirmektedir (Kalan, 2010: 77).

Kadına toplum tarafından yüklenen roller ve “doğası itibariyle erkeğe göre daha az becerikli, başarılı olma ihtimali daha düşük, liderlik vasfı olmayan birey” şeklinde önyargılı tanımlamalar elbette kadının toplum içindeki statüsünü sınırlamaktadır. Dolayısı ile kadınlar toplumda daha çok aile içindeki sorumluluklarına uyumlu işlerde yoğunlaşırken, erkekler yüksek statülü işlere ve karar vermeyi gerektiren pozisyonlara yönelmektedir (Terzioğlu ve Taşkın, 2008: 62). Özetle cinsiyet rolleri hayatımızın her alanında kadının önünde engel teşkil eden uygulama ve yaptırımlara alan oluşturmaktadır.

2.3.5. Cinsiyete Dayalı İş Bölümü

Yerlikaya’ya (2020) göre toplumsal olarak kurgulanan cinsiyete dayalı iş bölümünde “ekmeği kazanan erkek”tir. Buna karşılık aile içi işlerle sınırlandırılmış olan kadın, yine

bu işlerden sorumlu hale getirilmiştir. Dolayısı ile toplumsal cinsiyet rolüne göre erkeğin görevi ekmek parasını kazanmak iken, kadının en önemli sorumluluğu çocukları büyütme ve aile yaşamını sürdürmektir (Moya, Exposito ve Ruiz, 2000: 827; İlkaracan Ajas, 2009: 71). Konu ile ilgili bir başka önemli husus da toplumda gerçek bir çalışma olarak değerlendirilmeyen kadınların evde çalışması hususudur. Ev kadını olmak gerçek bir çalışma olarak değerlendirilmemekte, evde çalışan kadın da gerçek bir çalışan olarak görülmemektedir. Her gün emek ortaya koyarak yapılan işlerin gerçek bir çalışma olarak kabul edilmemesinin nedeni ise kadınların bu işi evin içinde yapması ve evin özel alan olarak ticaret yerlerinin dışında yer almasıdır (Benston, 1969: 3).

Başka bir deyişle, erkeğin ailesinin geçimini sağlama sorumluluğu, kadınların da eş, çocuk ve diğer aile üyelerinin gereksinimlerini karşılama sorumluluğu bulunmaktadır. Kadınlar özel alanda erkekler ise kamusal alanda konumlanmaktadır. Toplumsal cinsiyete dayalı bu iş bölümünün sonucunda kadınlar ekonomik, sosyal ve siyasal hakların kullanımında erkeklerin çok gerisinde kalmaktadır (TBMM, 2014).

2009 yılı Türkiye İstatistik Kurumu Hane Halkları İşgücü Anketi verilerine göre, Türkiye’de tarım dışı kadın istihdamına bakıldığında toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü sebebiyle her dört kadından biri ev işlerinin uzantısı olarak nitelendirilebilecek sektörlerde yer almaktadır (İlkaracan, 2010: 43). Bir başka deyişle belirli mesleklerde kadın ya da erkeklerin yoğun olarak bulunduğunu görmekteyiz. Bu durum “yatay ayrışma” olarak adlandırılmaktadır (Ecevit, 2011: 29). Bu durum kadınların başka sektör ve alanlardan da büyük ölçüde dışlanmasını beraberinde getirmektedir (Bozkurt ve Akpınar, 2017: 18). Yine İlkaracan (2010) kadınların ev içindeki rolleri nedeniyle esnek çalışma saatlerini ve seyahat gerektirmeyen sektörleri seçmek zorunda olduklarını belirtmiştir. Bu görüş, bazı mesleklerin ve işlerin kadın işi olarak kabul edildiğini destekler niteliktedir. İlaveten Ecevit’e (2011) göre kadınların erkeklere kıyasla daha az vasıf gerektiren, başka bir deyişle düşük statülü işlerde yoğunlaşması durumu “dikey ayrışma” olarak adlandırılmaktadır. Bu tanım ise yönetici pozisyonlarında kadınların erkeklere kıyasla çok daha az yer almasını açıklar niteliktedir. Tüm bu durumlar neticesinde “kadınsı çalışma alanı” söylemi yaygın şekilde kullanılmakta (Çitçi, 1979: 249) ve devamında bu da cinsiyete dayalı iş bölümünün oluşumuna hizmet ederek toplumsal cinsiyeti oluşturmaktadır.

Cinsiyete dayalı iş bölümü, ataerkil sistemin sınırlarını belirlemekte ve sınırları belirlenen ataerkil ilişkiler çalışma yaşamında çeşitli biçimlerde kadınlara dayatılmaktadır (Özçatal, 2011: 25).

Cinsiyete dayalı iş bölümü kapsamında değerlendirilen ev içi görev ve sorumlulukları paylaşan, toplumun kendisine atfettiği rolleri reddeden bireyler bulunmaktadır. Fakat bu durumda erkeklerin ne kadarının yapmış oldukları işleri bir ‘paylaşım’ değil ‘yardım etme’ olarak değerlendireceği hususu, toplumsal cinsiyet ve rolleri açısından büyük önem arz etmektedir (Davis, 1994: 207).

2.3.6. Toplumsal Cinsiyet Kalıp Yargıları

Kalıp yargılar, insanları tiplendirmeyi ifade eden zihinsel yapıtlardır ve basmakalıp fikirler olduğunu söylemek mümkündür (Tutkun ve Koç, 2008: 261).

Toplumsal cinsiyet kalıp yargıları, toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılıkları beslemek suretiyle toplumsal cinsiyet eşitliğinin gerçekleştirilmesinin önünde ciddi bir engel teşkil etmekte ve temelde kadın ve erkeklere cinsiyetlerine göre gelişigüzel belli rollerin biçilmesiyle oluşan yerleşmiş fikirler olarak adlandırılmaktadır (Avrupa Konseyi, 2014-2017).

Toplumsal cinsiyet kalıp yargıları, toplumun bireyden beklentileri olarak tanımlanmaktadır. Kalıp yargılar, çocukken öğrenilmeye ve öğretilmeye başlanmakta, kadın ve erkeğe yönelik ön yargılardan oluşmaktadır. Cinsiyet kalıpları, toplumdaki kadın erkek eşitsizliğine neden olan ön yargıları doğurmaktadır (Saraç, 2013: 28). Dolayısı ile kalıp yargılar ön yargıları, ön yargılar kalıp yargıları etkilemektedir.

Toplumsal cinsiyet kalıp yargıları bireylerin davranış biçimlerine ilişkin varsayımlar olarak tanımlanabilmektedir. Kalıplaşmış, yerleşmiş, derin kültürel kökenleri vardır.

Toplumsal cinsiyet kalıp yargıları karakter, dış görünüş, rol ve meslek olmak üzere dört ana alanda somutlaşmıştır. Erkekler karakter bakımından rekabetçi, girişken ve saldırgan olarak temsil edilirken; kadınlar pasif, işbirlikçi ve çekingen olarak temsil edilmektedir.

Bugünün koşullarında meslekler bile kişilerin sahip olduğu donanım ve yetkinliklerden bağımsız olarak, toplumsal cinsiyet ve buna bağlı kalıp yargılar temelinde kodlanmaktadır. Her iki cinsiyete ilişkin kalıp yargılar aşağıda örneklendirilmiştir (İletişimde toplumsal cinsiyet eşitliği rehberi, 2017: 10).

Kadınlara yönelik kalıp yargılar:

Kadınların karakter bakımından kibar, kırılgan, duygusal ve konuşkan olmaları gerektiği düşüncesi kalıp yargılara örnek verilebilir. Fiziksel özellik bakımından zayıf, bakımlı ve zarif olmaları gerektiği düşüncesi yine bir kalıp yargıdır. Rol bakımından eş olma, anne olma, ev işlerinden sorumlu olma ve tüm ailenin bakımını sağlama rolleri yine kadınlara atfedilmektedir. Meslek bakımından incelendiğinde ise çocuk bakıcısı, hostes, öğretmen, hemşire, sekreter gibi meslekler kadın işleri olarak görülmektedir.

Erkeklerle yönelik kalıp yargılar:

Erkeklerin karakter bakımından girişken, cesur, rekabetçi, kaba ve hassas olmayan bir yapıda olmaları gerektiği düşüncesi kalıp yargılara örnektir. Fiziksel özellik bakımından güçlü, kilolu ve bakımsız olma gibi özellikler gösterdiklerinin altı çizilmektedir. Rol bakımından ise erkekler kamusal alanda olan, nizamdan sorumlu, önemli konularda son kararı veren, aileyi koruyan ve geçimini sağlayan birey olarak değerlendirilmektedir. Meslek bakımından incelendiğinde esnaf, mühendis, pilot, doktor, tamirci, ustabaşı, teknisyen, yargıç ve yönetici gibi meslekler erkeklerle uygun işler olarak görülmektedir.

Yukarıda verilen örneklerin tümü toplumsal cinsiyet kalıp yargılarını oluşturmaktadır. Kalıp yargılar, geçmişten günümüze tartışılmakta olan konular arasında yer almaktadır. Cinsiyet rolleri toplum tarafından kalıp yargılara dönüştürülmektedir. Bu kalıp yargılar, evlilik ve aile yaşamındaki rollerde, çalışma yaşamındaki ve toplumsal yaşamdaki rollerde erkek ve kadın için belirgin farklılıklar oluşturmaktadır (Dökmen, 2004 aktaran Saraç, 2013: 28; Bhasin, 2003; Vefikuluçay vd., 2007: 27). Baykal'a (1991) göre bireylerin kalıp yargıları kabul etme ve uygulama sebepleri geleneksel toplumların en önemli özelliklerinden biri olan toplumsal onaylanmadır.

2.3.7. Ataerki

Türk Dil Kurumu (TDK), ataerki kavramını 'soyda babayı temel alan topluluk düzeni' olarak tanımlamaktadır. Ataerki, isim soylu bir kelimedir. Ataerki kavramı ise sıfat olarak karşımıza çıkmakta ve bahsedilen topluluk içinde yer alan kimseleri işaret etmektedir (sozluk.gov.tr, 2020).

Weber, ataerki kavramına değinen ilk isim olarak karşımıza çıkmakta ve özel bir otorite ilişkisi türünü anlatmak için ataerkillik kavramını kullanmıştır. Aile reisinin yani erkeğin otoritesini ve ona itaati vurgulamaktadır (Weber, 1995: 337-338).

Hartmann'a (2006) göre ataerkillik, erkeklerin kadınlar üzerinde tahakküm kurmalarını sağlayan maddi temelli hiyerarşik ilişkileri ifade etmektedir. Erkeklerin baskı ve sömürü yoluyla egemen olduğu toplumsal sistemler olarak tanımlanan ataerkil sistemde kadınlar ikincil konuma mahkûm edilmektedir. Ataerkil sistem kadın üzerinde tahakküm kurarak erkeği üstün kılmaktadır (Özçatal, 2011: 25).

Güneş'e (2017) göre genel anlamda ataerkillik erkeğin kadın üzerindeki baskısı olarak tanımlanmaktadır. Feminist kuramlara göre kadınların ikincil konularının asıl sorumlusu erkek egemen sistem olan ataerkilliktir. Yine feminizmde ataerkinin olduğu her yer kadınlar için mücadele alanı sayılmaktadır. Ataerki, aile içinde toplumsallaşma süreci ile birlikte başlamaktadır (Güneş, 2017: 246). Ataerki, kadınlara yüklediği roller sebebiyle cinsiyete dayalı iş bölümüne zemin hazırlamaktadır ve bu açıdan ailedeki cinsiyetler arası ilişkiler bağlamında önemli etkilere sahiptir (Güneş, 2017: 249).

Marksist feministler için kadının ikincil konumda olması doğal ya da insan ilişkilerinin kaçınılmaz bir sonucu değil tersine tarihsel olarak sınıflı toplumun bir ürünü olarak ortaya çıkmıştır. Bu ele alış biçimi ataerkillik tartışmalarını farklı bir boyuta taşımaktadır. Başka kuramcılara göre kapitalizmin ataerkilliğin gelişmesine dayanak sağlayan bir sistem olduğu yönünde görüşler de mevcuttur. Ataerki kavramı, eşit bir toplum ihtimalini yok etmektedir (Güneş, 2017: 250).

Buraya kadar ele alınan kavramların hepsi toplumsal cinsiyet ile ilişkili olduğu düşünülen kavramlardır. Toplumsal cinsiyet ile ilgili çalışmalarda bu kavramlara yer verilmiş, kavramlar arasındaki farklılıklar üzerinde durulmuştur. Sonraki kısımda toplumsal cinsiyet algısını etkileyen faktörlere yer verilecektir.

2.4. Toplumsal Cinsiyet Algısını Etkileyen Faktörler

Toplumsal cinsiyet algısı topluluklara, toplumlara, kültürlere ve hatta zamana göre değişebilmektedir. Dolayısı ile toplumsal cinsiyet algısını etkileyen bazı faktörler vardır. Bunlardan birkaçı toplum, kültür, gelenek görenek ve ahlaki değerler, aile yapısı, eğitim, içinde bulunulan coğrafya ve kitle iletişim araçlarıdır. Bu faktörlere aşağıda değinilecektir.

2.4.1. Toplum, Kültür, Gelenek Görenek ve Ahlaki Değerler

Toplumsal cinsiyet algısını etkileyen faktörlerden en geneli toplum ve kültürdür. Çünkü toplumsal cinsiyet algısı toplumun ürettiği ve içselleştirdiği bir yapı olarak karşımıza

çıkılmaktadır. İnsan yapımı bir süreç olup, inşasında kullanılan malzemelerin tümü topluma ve zamana göre değişebilmektedir.

Kültür, en geniş anlamıyla bir toplumun yaşam biçimidir ve insan davranışının öğrenilen yönünü kapsar. Kültür, maddi ve manevi öğeleri kapsamakta, belli bir toplumun üyelerince paylaşılmakta ve aktarılmaktadır (Tezcan, 1970: 16).

İnançlar, algılar ve bunlara bağlı olarak davranış kalıpları mensubu olunan toplumdan öğrenilmekte ve gelecek nesillere aktarılmaktadır. Toplum ve kültür, bireylerin toplumsallaşma sürecinde benimsedikleri davranış kalıplarını toplumsal cinsiyete göre inşa etmektedir (Vatandaş, 2007: 44).

Tezcan'a (1970) göre ailenin çocuk üzerindeki etkisi gelenek ve görenekler ile biçimlendirildiği sürece, kişilik ve buna bağlı olarak gelişen davranış biçimleri sosyo-kültürel değişkenlere bağlı sayılmaktadır.

Toplumsal cinsiyet ve buna bağlı roller, toplumların sosyal, ekonomik ve kültürel yapısına uygun olarak şekillenmektedir (Ökten, 2009: 303). Kültürler, mensupları olan toplumun kimliğini kodlamakta, statü ve rollerini belirleyen önemli bir araç görevi görmektedir (Kara ve Gürhan, 2013: 75).

Davranış kalıpları, toplumsal bağlamda öğrenilmiş yargılar olduğu için temel toplumsal farklılıklara yol açmaktadır. Aslında toplumsal yapı öncelikle kişiliği etkilemekte ve daha sonra kişilik toplumsal süreçleri etkilemektedir (Tezcan, 1970: 5). Bu açıdan bakıldığında toplum ve kültür, çalışmamız için bir temel teşkil etmekte ve hem kişiliği hem de toplumsal cinsiyet algısını etkilemektedir.

Toplumsal cinsiyete temel oluşturan erkek egemen anlayışın izleri geleneklerden törelere kadar geniş bir alanda karşılık bulmaktadır. Aynı zamanda toplumun ahlaki değerleri toplumsal cinsiyet algısının pratiklere nasıl yansıdığını anlamakta önemli bir rol oynamaktadır (Ökten, 2009: 304).

Gelenek, görenek ve ahlaki değerler toplumsal cinsiyet algısını etkileyen faktörlerdendir. Çünkü toplumsal kurallar, toplumsal zorunluluk ile oluşmaktadır (Bebel, 1977: 25).

2.4.2. Aile Yapısı

Bireyin toplumsallaşma sürecinde yeri doldurulamaz unsur ailedir. Aile kurumu toplumsal cinsiyet sistemlerinde merkezi öneme sahiptir. Çünkü aile kendi içerisinde toplumsal değerleri yeniden üretmektedir.

Aileden alınan ilk eğitim, bireyin yaşamının tümünde bir yol gösterici olmaktadır. Bireyler ailelerinden öğrendikleri davranış kalıplarına göre yaşamlarını sürdürmektedir. Türkiye aile yapısı incelendiğinde geleneksel aile tipinin ön planda olduğu görülmektedir. Geleneksel ailede ise kadın ev içi işlerden sorumlu tutulmaktadır (Akın ve Demirel, 2003 aktaran Günay ve Bener, 2011: 158; Tolan, 1991: 209 aktaran Vatandaş, 2007: 39).

Ataerkil bir ailede büyüyen çocuklar, erkeğin üstün bir konumda kadının ise ikincil konumda olduğunu kolayca gözlemlemekte ve bu durumu içselleştirerek bilinçaltına yerleştirmektedir (Adler, 1999: 15).

2001 Yılı Aile Raporu'na (2002) göre, birbirine etki eden insanlardan oluşan yapılar aile kurumlarıdır. Kurum olarak değerlendirilmesinin nedeni ise aileyi oluşturan bireylerin birbirlerini etkileyen rol ve sorumluluklarının olmasıdır. Rol ayrışmasının başladığı ilk yer ailedir. Bireyler aile içinde çeşitli rol dağılımlarına maruz kalmakta ve bu sayede davranış kalıpları öğrenilmektedir. Kısaca, bireylerin toplumsal kuralları ailesi aracılığı ile öğrendiği düşünüldüğünde, ebeveyn davranışları, çocukların toplumsal cinsiyet algılarının şekillenmesinde oldukça önemli bir rol oynamaktadır (Fagot ve Leinbach, 1995: 516).

2.4.3. Coğrafya

Ökten'e (2009) göre coğrafya, toplumsal cinsiyet algısını etkileyen en önemli faktörlerden biridir. Ataerkil yapının egemenliğini önemli oranda koruduğu bölgeler bulunmaktadır. Ökten, çalışmasında konu edindiği Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki toplumsal cinsiyet düzeni ile ilgili şu bilgileri vermektedir: Bölgede kadınların topluma göre, topluma uygun olacak şekilde hareket ettiği erkek egemen bir anlayışın hakim olduğu söylenebilir. Kadının konumu, cinsiyetler arası eşitsizliği beslemekte ve toplumsal cinsiyetin yeniden üretildiği mekanizmaları oluşturmaktadır (Ökten, 2009: 304). Ökten, kadının sosyal olarak ikincil sınıfta yer aldığı ve erkeğin egemen olduğu bir ideolojinin benimsendiğini vurgulamaktadır. İkincil konum sebebiyle coğrafya faktörü, erkek çocuklarının eğitimlerine önem verilirken kız çocuklarının okumasına karşı gelinmesini de ortaya çıkarmaktadır. Bulunulan coğrafyaya göre kız çocuklarının, erkeklerin bulunduğu ortamlarda bulunmaması gerektiği yönünde bir inanç olduğu da görülmektedir.

Bu bağlamda toplumsal cinsiyet algısı temelinde oluşan toplumsal cinsiyet kalıp yargılarına coğrafi açıdan örnekler vermek mümkündür. Örneğin Kayserililerin cimri olduğu inancı kalıp yargı örneğidir (Dalkılıç, 2019: 24).

Yine UNESCO tarafından yapılan bir araştırmada milli kalıp yargılar incelenmiştir. Çalışmaya göre Türklerle ilgi olumlu kalıp yargılar, konuksever, hoşgörülü, mert ve kanaatkar oldukları yönündedir. Olumsuz kalıp yargılar arasında ise barbar, gururlu, tutucu ve kurnaz oldukları yer almaktadır. Ulusların kendilerini tanımlama biçimlerine baktığımızda Almanların ileri görüşlü, çalışkan ve pratik olduklarını belirttikleri görülmektedir. İngilizlerin kendilerini cesur, çalışkan ve cömert olarak tanımlarken, Fransızların barışsever, cömert ve ileri görüşlü olarak tanımladıkları belirtilmiştir. Tüm bu ifadeler, kalıp yargıların içinde bulunulan coğrafyaya göre farklılaştığını destekler niteliktedir (Tezcan, 1970: 118).

2.4.4. Eğitim

Eğitim, cinsiyetin toplumsal olarak ayrıştığı bir diğer alandır. Bilindiği gibi bireyin eğitim ve eğitime erişim hakkı anayasa ile güvence altına alınmıştır. Ancak uygulamada eğitim hakkından yararlanma hususunda bazı eşitsizlikler söz konusudur. Özellikle kırsal kesimlerde bu durum daha da çarpıcı bir şekilde yaşanmaktadır (Kara ve Gürhan, 2013: 77).

Toplumsal cinsiyet rollerinin öğretilmesinde okul önemli bir alandır. Okulların etkisini sadece çocuklara bakış açısı kazandırmak ve kendilerini geliştirmelerini sağlamakla sınırlandırmamak gerekir. Okullar toplumsal cinsiyet rollerini pekiştirmekte de önemli bir role sahiptir (Kuzgun ve Sevim, 2004: 16). Eğitim kurumlarının toplumsal cinsiyet kalıplarının içselleştirilmesindeki rolüne çarpıcı bir örnek vermek gerekirse, anatomi veya fen bilgisi kitaplarında insan bedeni tasvirini görselleştirirken erkek bedeni kullanılmasına değinebiliriz. Burada erkek bedeni insanı temsil etmektedir. Tıpkı dilimizde yer alan 'insanoğlu' kelimesinin insan figürünü ifade etmesi gibi. Elbette böyle bir ortamda kız çocukları değersiz, önemsiz ve eksik olduklarını hissetmeye hatta öğrenmeye başlamaktadır.

Davranışların büyük bir kısmı da aile içinde şekillenmektedir. Bu açıdan aile içindeki eğitim de önemli bir yer tutmaktadır. Eğitim durumunun, bireylerin geleneksel rolleri kabul etmesinde önemli bir etken olduğuna yönelik çalışmalar mevcuttur (Dalkılıç, 2019:

77). Araştırmalarda geleneksel davranış kalıplarını kabul etmeyen ve bunların dışına çıkan ailelerin, çocuklarını eşitlikçi bakış açısıyla yetiştirdikleri ne sürülmüştür.

Eğitim çok boyutlu bir faktör olarak ele alınmaktadır. Eğitimde okulun önemli olduğu kadar eğitimi verenlerin, ders kitaplarının, müfredatın ve hatta eğitim sisteminin de önemli olduğunu vurgulamak gerekmektedir (Dalkılıç, 2019: 81). Eğitim materyallerindeki kadın ve erkek temsili (temizlikçi rolünde kadın; iş insanı rolünde erkek), eğitmenlerin toplumsal cinsiyete ilişkin sahip oldukları bakış açısı (Adaçay, 2018: 359) gibi pek çok unsur geleneksel rollerin benimsetilmesinde bir araç olarak kullanılmaktadır.

Üniversitelerde verilen toplumsal cinsiyet derslerinin içeriklerine bakıldığında toplumsal cinsiyet kavram ve göstergeleri, kadınların işgücü piyasasına katılımı, toplumsal norm, evlilik ve doğurganlık kararları gibi sosyo-kültürel faktörler, işgücü piyasasında cinsiyete dayalı yatay ve dikey ayrımcılık, kadınların eğitim açısından kazanımları ve işgücü piyasasına katılımı ile ekonomik büyüme ve kalkınma arasındaki çift yönlü ilişki gibi konuların yer aldığı görülmektedir. Dersin amaçları arasında toplumsal cinsiyet eşitsizliğini ve buna etki eden faktörleri ekonomi çerçevesinde incelemek yer alırken öğrenme ıktıları arasında kadınların eğitim açısından kazanımları ve işgücü piyasasına katılımı arasındaki ilişkiyi yorumlamak, toplumsal cinsiyet eşitliğinin ekonomik çıkarımları hususundaki fikirleri insanları harekete geçirmek suretiyle ifade edebilmek yer almaktadır. Dolayısı ile kanımızca disiplinler arası bir yaklaşım benimsenerek konuya ilişkin farkındalık oluşturmak, ders sonrasında oluşacağı düşünülen aktif ve eşitlikçi fikirlerin tüm kurumlara duyurulmasına yönelik projeler geliştirmek hedeflenmekte fakat hedeflere ulaşılamamaktadır.

Eğitim ile ilgili değinilmesi gereken bir diğer husus ise çalışma yaşamındaki toplumsal cinsiyet eğitimidir. İşletmelerin kurumsal eğitimleri açısından toplumsal cinsiyete ilişkin belirli çıkarımlar yapmak mümkündür. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik olarak işyerine düşen sorumluluklar da bulunmaktadır. Burada bazı kılavuz uygulamalardan bahsetmek gerekmektedir. Örneğin Uluslararası alışma rgt'nün İşKUR ile birlikte yürüttüğü proje kapsamında 2018 yılında yayımladığı Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitim Rehberi'ne göre kadınların çalışma yaşamında aktif bir biçimde yer almasının haneye, iş yerine ve ülke ekonomisine katkısı çok fazladır. Öyle ki McKinsey Enstitüsü'ne göre tüm dünyada işgücü piyasalarında toplumsal cinsiyet

eşitliğine ulaşılmasının, 2025 yılında gayri safi milli hasılaya katkısı 28 trilyon dolar seviyesinde gerçekleşecektir (ILO, 2018).

Koç Holding ve UNESCO işbirliğiyle İşyerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitim Programı başlığı altında çeşitli eğitim programları düzenlenmekte, iş dünyasında üst düzey yönetim kademelerinde yer alan bireyler genelinde cinsiyet eşitliği eğitimleri planlanmaktadır (KOÇ-KAM, 2020).

ILO'nun geliştirdiği 'Şirketlerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Modeli' KARSAN işbirliği çerçevesinde 2019 yılında uygulanmaya başlanmıştır. Toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri ile birlikte eşitliği sağlamaya yönelik çalışmaları hayata geçirecek olan 'İşletme Geliştirme Ekibi' kurulmuştur. Ekip, kapsamlı bir eğitimden geçerek eşitliği sağlamaya yönelik ilk eylem planını hazırlamıştır. Eylem planında, KARSAN'da kadın erkek eşitliğinin sağlanması için kapsayıcı istihdam, eşit değerde işe eşit ücret, şiddetten arınmış çalışma ortamı ile iş-aile yaşamı dengesi gibi konularda iyileştirme adımları yer almaktadır. İşletmedeki eğitmenler de eğitici eğitimine tabii tutularak toplumsal cinsiyet eşitliğinin sürdürülebilir olması için adımlar atılmaktadır (ILO, 2020).

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı'nın toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı şirketler için hazırladığı rehber kapsamında gönüllü şirketlere toplumsal cinsiyete duyarlı bir işletme olabilmek için hangi adımların izlenmesi gerektiğine ilişkin eğitim ve danışmanlık verilmiştir. Gönüllü şirketlerin her biri kendi şirketlerine özel 'toplumsal cinsiyete duyarlı davranış kuralları' hazırlamıştır (www.tr.undp.org, 2020).

Görüldüğü gibi eğitim başlığı altında ele alınabilecek pek çok unsur bulunmaktadır. Araştırmamız özelinde, üzerinde en çok durulması gereken husus çalışma yaşamında toplumsal cinsiyete yönelik eğitimlerdir. Bu sebeple eğitim başlığı altında birkaç kılavuz uygulama örneğine yer verilmiştir.

2.4.5. Kitle İletişim Araçları

Bireylerin tutum ve davranışlarını, ilgilerini, tüketim alışkanlıklarını veya tepki süreçlerini etkileyebilme konusunda en etkili yöntem kitle iletişim araçlarıdır (Mora, 2005: 4). Kadının kitle iletişim araçlarındaki temsili üzerinden cinsiyet ayrımcılığının yeniden üretiminde ataerkil yapının önemli olduğu bilinmektedir (Gencel Bek ve Binark, 2000: 5).

Geleneksel cinsiyet rollerinin içselleştirilmesinde kitle iletişim araçları yoğun olarak kullanılmaktadır. Dizilerin başrol oyuncularını genellikle feminen özellikler taşıyan uzun boylu, fiziği oldukça düzgün olan kadınlar arasından seçilmektedir. İlâveten yönetici statüsünde genellikle bir erkeğin bulunduğunu ve asistanlık görevini icra edenin ise son derece bakımlı bir kadın olduğunu görmekteyiz. Yine erkeklerin yaşlandıkça daha çekici olduğu vurgulanırken kadınların gençleşmeye özendirilmesi göze çarpan bir diğer husustur. Bireyler bu algı şekillendirme çalışmalarına çocukluktan itibaren maruz bırakılmaktadır. Çizgi filmlerde prens tarafından kurtarılmayı bekleyen prensesleri görmekteyiz. Kendi fikri olmayan kadınları çeşitli zorluklarla başarı ile mücadele eden erkekler kurtarmaktadır. Reklamlarda da kadınların son derece mutlu bir şekilde ev işleriyle ilgilendikleri, kız çocuklarının annelerine yardım ettikleri ve erkeklerin de kendileri için hazırlanmış olan masaya oturup yemek yedikleri veya yıkanıp ütülenmiş olan gömleklerini giyip işe gittikleri görülmektedir. Televizyon sayesinde insanların cinsiyete dayalı iş bölümünü, cinsiyete dayalı kalıp yargıları ve toplumsal cinsiyet rollerini içselleştirmesine yönelik çalışmalar yapılmaktadır (Dalkılıç, 2019: 84). Dolayısı ile kitle iletişim araçları, toplumsal cinsiyet algısını etkileyen önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.

2.5. Toplumsal Cinsiyete İlişkin Kuramsal Yaklaşımlar

Kadın ve erkeğin karşı karşıya geldiği tüm alanlarda meydana gelen farklılıkların sebeplerini açıklamak için toplumsal cinsiyete dair çeşitli kuramsal yapılar ortaya atılmıştır. Çalışmanın bu bölümünde toplumsal cinsiyet kuramlarına yer verilecektir.

2.5.1. Biyolojik Kuram

İnsan davranışlarının şekillenmesine yönelik en eski yaklaşımlardan biri biyolojik kuramdır. Başta Noam Chomsky ve Jean Piaget olmak üzere bilim adamları davranışların şekillenmesinde biyolojik yani doğuştan gelen özelliklerin belirleyici olduğuna vurgu yapmıştır (Keskin ve Uluşan, 2016: 51).

Biyolojik kuramlar, kadın ve erkek arasındaki davranış farklılıklarını hem biyolojik hem de psikolojik farklılıklara dayandırarak açıklamaktadır. Bir başka deyişle biyolojik kuram, kadın ve erkeğin vücudunda salgılanan hormonlardaki farklılıkların ortaya çıkardığı işlevsellik ve yapısalılık ile ilgilenmektedir (Anar, 2011: 20).

Cinsiyetler arasında oluşan farklılıklar bu kuramın temelini oluşturmaktadır. Biyologlara göre bu farklılığın meydana gelmesinin temel sebebi kadınların yüklendikleri toplumsal

cinsiyet rolleridir. Toplum olarak kadına atfedilen rollerin başında anne olmak gelir ve çocuğun tüm sorumluluğunu üstlenmek annenin görevidir. Ev işleri de yine kadına yüklenen sorumluluklar arasındadır. Kadın evin içindeki işlerde aktif olarak görev almaktadır. Bu bağlamda erkeğin sorumluluğu ise kamusal alana yöneliktir ve evin dışında gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Bu roller her iki cinsiyet için de baskı oluşturmaktadır. Dolayısı ile cinsiyet rolleri, kadın ve erkeğin davranışlarını ve toplumdaki konumunu etkilemektedir (Güldü ve Ersoy Kart, 2009: 101; Vargel Pehlivan, 2017: 503).

Buss (1995), kadın ve erkeğin doğuştan gelen özellikleri sebebiyle farklı zorluklarla mücadele ettiğini ve bu sebeple toplumsal rollerinin birbirinden farklı şekillendiğini ifade etmiştir. Eagly'e (1995) göre yalnızca biyolojik değil psikolojik alanda da farklılıklar mevcuttur. Evrimsel psikoloji yaklaşımına göre, doğaya uyum sağlama sürecinde evrimin yol açtığı cinsiyet farklılıkları gündeme gelmektedir (Güldü ve Ersoy Kart, 2009: 102).

2.5.2. Psikanalitik Kuram

Psikanalitik kuramda Freud tarafından cinsel içgüdü olarak tanımlanan libido kavramı karşımıza çıkmaktadır. Bu kuram cinsiyet fark etmeksizin tüm çocukların aynı özelliklere sahip olduğunu vurgulamaktadır. Doğduklarında tüm çocukların cinsiyet algıları eril özellikler taşımaktadır. Psikanalitik kuramda toplumsal cinsiyet ile ilgili sorunlar biyolojik farklılıklar sebebiyle ortaya çıkmaktadır. Çocuklar 5 yaşına geldiklerinde cinsiyetleri ile ilgili özellikleri ve cinsiyetler arasındaki farklılıkları fark etmektedir. Kadınlık ve erkeklik şeklindeki kategorileşme süreci bu şekilde gerçekleşmektedir (Dalkılıç, 2019: 56).

Psikanalitik kurama göre, çocuk yaştan itibaren toplumsal cinsiyet rollerine ve kalıplarına uygun davranışlarda bulunma, içselleştirme denilen bilinçaltı süreçlerine vurgu yapmaktadır. İçselleştirme sürecinde bireyin kendi cinsiyetinde olan ebeveyni önemli bir rol oynamaktadır. Bir başka deyişle Freud'a göre, çocuk ebeveyni ile etkileşim kurarak toplumsal ve psikolojik açıdan topluma uygun olan cinsel kimliğe nasıl sahip olacağını öğrenmektedir (Çıtak, 2008: 12).

2.5.3. Sosyal Öğrenme Kuramı

Bandura tarafından geliştirilen sosyal öğrenme kuramı öğrenme süreçlerini açığa çıkarmayı ve bu süreçlerin toplumsal izlerini sürmeyi amaçlamaktadır. Toplumsal cinsiyet kavramının, toplumsallaşma sürecinden süzülerek oluştuğunun anlaşılması ile

birlikte sosyal öğrenme kuramı toplumsal cinsiyet kuramları arasında da yer almaya başlamıştır.

Sosyal öğrenme kuramı, ailelerin çocuklarını öğrendikleri andan itibaren cinsiyetleri temelinde farklı olarak algıladıklarını ve bu farklılıklara göre davrandıklarını öne sürmektedir. Dolayısı ile çocuklar cinsiyetlerine göre belirlenmiş olan rol modellerini öğrenmekte ve bu modeller ile tutarlı biçimde davranmaları yönünde yetişkinlerce teşvik edilmektedirler. Bu teşvik sonucunda toplumsal rollere uygun davrananlar ödüllendirilirken, uygun davranmayanlar ise cezalandırılmaktadır (Güldü ve Ersoy Kart, 2009: 105).

Bir başka deyişle sosyal öğrenme kuramına göre cinsiyetler arasında ortaya çıkan davranışsal farklılıkların kaynağı öğrenilmiş farklılıklardır. Kuram, genetik farklılıkları göz ardı etmemekle birlikte bireylerin çevrelerinde rol model olarak belirledikleri kişiler ile olan ilişkilerini de ön planda tutmaktadır (Özgür, 2010: 17).

Sosyal öğrenme kuramının temelinde gözlem yatmaktadır. Çocuklar, çevrelerinde olup biten olayları gözlemlemekte ve bunlara uygun olarak davranış stilleri geliştirmektedir. Gözlemleyerek öğrendikleri davranışları içselleştirerek tekrarlayabilmektedirler. Bu kurama göre davranışın gözlem sonucunda gerçekleşmesi dört süreçten oluşmaktadır. Bu süreçlerin ilki dikkattir. İkincisi akılda tutma sürecidir. Üçüncü süreç davranış gerçekleştirme ve son süreç ise güdülenmedir (Bandura, 1977: 145).

Gözlem yoluyla öğrenmede örnek alma davranışına da rastlanmaktadır. Gözlemleyerek öğrenme model alınan bireyin davranışını analiz etmeyi ve kendisine uyarlamayı kapsamaktadır (Sertelin Mercan, 2016: 45).

Erkek çocukların oyuncak bebekler ile ya da pembe renkli şeylerle oynaması; kız çocukların araba ve silah ile oynaması veya mavi renkli şeyler tercih etmesi toplum tarafından hoş karşılanmamakta ve çocuklar bu davranışlarından vazgeçmektedirler. Bunlar sosyal öğrenme kuramında toplumsal cinsiyet rollerinin içselleştirilmesine yönelik bazı örneklerden sayılabilir (Eşel, 2005: 138). Nitekim, kız çocuklarının bebekle oynaması son derece normal karşılanan bir durumdur çünkü kız çocuğu gelecekteki annelik rolü için bir nevi alıştırmaya yapmalıdır. Fakat erkek çocuklarının babalığa hazırlanmak için bebekle oynamaya ihtiyacı yoktur. Bu örnekten hareketle, çocukların sorumluluğunu alma görevinin toplum olarak anneye verildiğini rahatlıkla söyleyebiliriz.

Bir çocuk dünyaya yalnızca biyolojik cinsiyete sahip olarak gelmekte fakat sonrasında toplumsallaşma süreçleri ile birlikte çeşitli davranış kalıpları öğrenmektedir. Çocuk öğrenme yoluyla edindiği bu davranış kalıplarını çevre ile etkileşimi sonucunda içselleştirmektedir (Connell, 1998: 92). Sonunda cinsiyet rolleri çocuk için toplum tarafından dayatılan, sonradan kazanılan, deneyimleyerek öğrenilen sistemlere dönüşmektedir.

2.5.4. Sosyal Rol Kuramı

Davranış ve tutumlarda gözlenen farklılıkların, kadın ve erkeğin üstlendiği farklı rollerden ve statüden kaynaklandığını ifade eden sosyal rol kuramı, toplumsal ilişkiler yoluyla süreklilik kazanan rol dağılımına dayanmaktadır. Kadınlar ve erkekler toplumsallaşma süreci içerisinde doğuştan gelen özellikleri ile zaman içinde edindikleri deneyimlerden yola çıkarak sahip oldukları özellikleri birleştirerek, cinsiyete dayalı toplumsal rolleri oluşturmaktadır (Eagly vd., 2000 aktaran Güldü ve Ersoy Kart, 2009: 102).

Toplumsal cinsiyet rolleri doğrultusunda, kız çocukları daha çok annelerine ev işlerinde yardımcı olma rolünü üstlenirken, erkek çocukları ise babaları gibi aileye maddi destek sağlama gibi roller üstlenmektedirler. Bu örnekten yola çıkarak cinsiyet rollerinin öğretilerek ve aktararak sürdürüldüğü söylenebilir (Aykara, 2015: 88).

Connell'a (1998: 93) göre sosyal rol kuramı bireylere basit bir çerçeve önermektedir. Bu çerçeveye göre bireyler toplumsallaşma sürecinde birtakım rolleri öğrenmekte ve bu roller yeniden üretilerek kuşaktan kuşağa aktarılmaktadır. Bu yaklaşımın temel savunusu rollerin sonradan kazanıldığı, doğal ve doğuştan olmadığıdır.

2.5.5. Sosyal Baskınlık Kuramı

Sosyal baskınlık kuramı, sosyal statü ve güç bağlamında bir grubun diğer gruptan daha üstün olduğu görüşüne dayanmaktadır ve grup temelli sosyal hiyerarşilere vurgu yapmaktadır. Dolayısı ile baskın gruba mensup üyeler, tüm kaynakların adaletsiz bir şekilde dağılmış oluşunu desteklemektedir. Buradan hareketle sosyal baskınlık kuramının, grup temelli hiyerarşinin sosyal olarak nasıl oluştuğu ve benimsendiği üzerine yoğunlaştığını söylemek mümkündür (Keskin ve Ulusan, 2016: 57).

Bir başka deyişle sosyal baskınlık kuramı, tüm insan gruplarının bir hiyerarşiye göre organize olduklarını ve bazı gruplarının diğerlerine göre daha güçlü olduklarını öne sürmektedir (Güler, 2013: 25).

Sosyal baskınlık kuramı, insan topluluklarını yaş sistemi, cinsiyet sistemi ve keyfi olarak belirlenmiş bazı sistemler olarak ele almaktadır. Yetişkinlerin çocuklar üzerindeki gücü yaş sistemine; erkeklerin kadınlar üzerinde orantısız toplumsal gücü ise cinsiyet sistemine denk gelmektedir. Toplumsal olarak inşa edilen sistemler, herhangi bir sosyal grubun başka bir grup üzerinde daha fazla gücü elinde bulundurduğu anlamına gelmektedir (Özkan, 2014: 19).

Sosyal baskınlık kuramının toplumsal cinsiyet kuramları arasında değerlendirilmesinin nedeni kuramın, erkeklerin sosyal baskınlık yöneliminin kadınlardan daha fazla olduğunu ileri sürmesidir (Güldü ve Ersoy Kart, 2009: 108; Keskin ve Ulusan, 2016: 58).

2.5.6. Etkileşimsel Model (Benlik Sunuşu Kuramı)

Etkileşimsel model, bireyler arasındaki farklılıkları biyolojik yapının ve sosyalleşmenin etkilerini yok saymadan açıklayan ve Kay Deaux ve Brenda Major tarafından geliştirilmiş olan bir teoridir. Temelde toplumsal cinsiyet farklılıklarının çeşitli faktörlerden etkilendiğini ve çevreye bağımlı olarak açıklanabileceğini savunmaktadır (Dökmen, 2015: 85).

Etkileşimsel modelde davranış arasındaki farklılıkların biçimlendirilebilir olduğu ve yine farklılıkların içerik olarak bağımlı sayıldığı kabul edilmektedir. Farklılıkları şekillendiren üç önemli durum söz konusu olmakla birlikte, bunlar algılayan, aktör ve ortamdır. Bu üç bileşen ile olan etkileşim sonucunda belirli davranış kalıplarının ortaya çıktığına işaret edilmektedir (Deaux ve Major, 1987: 369). Üç bileşene de ayrı ayrı önem atfedilmekle birlikte en önemli bileşenin algılayan olduğunu söyleyebiliriz. Çünkü süreçte algılayan tüm ön bilgilerini ortaya koymaktadır. Algılayanın deneyimlerine bağlı olarak zihin yapısı oluşmakta ve bu yapı bakış açısını belirlemektedir. Algılayanın zihin yapısı ile içinde bulunulan ortamın etkileşime girmesi sonucunda toplumsal cinsiyet ile ilgili göstergeler meydana çıkmaktadır (Güneş, 2012: 137).

Başka bir deyişle algılayan, toplumsal cinsiyet ile ilgili göstergeler tarafından ortamın gereklerini göz önünde bulundurularak yönlendirilmekte ve nihayetinde aktörün davranışlarını şekillendirmektedir (Keskin ve Ulusan, 2016: 54).

Modele göre toplumsal cinsiyet toplumsallaşma ile birlikte çevreden öğrenilmektedir. Bu yüzden etkileşimsel model teorisi toplumsal olarak tüm cinsiyet rollerinin sonradan kazanıldığını savunmaktadır. Etkileşimsel modelin savunucuları, cinsiyet rollerinin sosyalleşme süreci ile nasıl benimsendiğini ve içselleştirildiğini açıklamaya çalışmaktadır. Etkileşimsel yaklaşıma göre, her toplumun sahip olduğu belli başlı düşünce sistemleri vardır (Demirbilek, 2007: 20).

2.5.7. Bilişsel Gelişim Kuramı

Bilişsel gelişim kuramı, toplumsal cinsiyete ilişkin bilişsel bir yaklaşım sunan ilk kuram olma özelliği taşımaktadır. Kohlberg tarafından geliştirilmiş olan kuram, Piaget'in kuramına dayanmaktadır (Batur, 2014: 37).

Bilişsel gelişim kuramı, cinsiyetleri birbirinden ayırırken bilişsel gelişimin evrensel ilkelerini takip etmektedir. Çocukların öncelikle bireyleri erkek ve kadın olmak üzere iki gruba ayırdıklarını ve kendilerinin hangi gruba ait olduklarını keşfettiklerini, daha sonra diğer insanları birbirinden ayıran özellikleri öğrendiklerini ileri sürmektedir (Çıtak, 2008: 14).

Bilişsel gelişim kuramı, bireylerin cinsiyete ve cinsiyet rollerine uygun hareket etmek istemelerinin nedeninin toplum tarafından ödüllendirilmek değil toplumda kabul görmek için kimliklenmek olduğunu ileri sürmektedir ve bu yönüyle sosyal öğrenme kuramından farklılaşmaktadır (Vargel Pehlivan, 2017: 505).

Çocukların maskülen veya feminen özellikleri benimsemelerinin sebebi kendilerini bu şekilde kimliklemeyi istemelerinden kaynaklanmaktadır (Güldü ve Ersoy Kart, 2009: 107).

Kohlberg'e göre çocukların cinsiyet rollerinin gelişimi üç dönemde gerçekleşmektedir. Bu dönemler şu şekilde özetlenebilir (Batur, 2014: 38):

- 2 - 3,5 yaş cinsiyeti etiketleme dönemi,
- 3,5 - 4,5 yaş cinsiyetin kararlılığı dönemi,
- 4,5 - 7 yaş cinsiyetin değişmezliği dönemi olarak adlandırılmaktadır.

2.5.8. Toplumsal Cinsiyet Şeması Kuramı

Bilişsel gelişim ve sosyal öğrenme kuramının bakış açılarının ortak bir noktada bir araya gelmesi ile oluşan toplumsal cinsiyet şeması kuramı, Sandra Lipsitz Bem tarafından ileri sürülmüş ve geliştirilmiştir (Vargel Pehlivan, 2017: 506).

Bem'e göre, belirli bir kimliğe sahip olmak amacıyla bireyler hem kendilerini hem de diğerlerini kadın ve erkek olarak kodlamayı ve etiketlemeyi başarmak zorundadırlar (Güldü ve Ersoy Kart, 2009: 105)

Bem, toplumsal cinsiyeti kişilerin dünyayı izlediği bir mercekle olarak tanımlamaktadır. Toplumsal cinsiyete ilişkin belirlenen roller ve etiketlenen özellikler, bireylerin toplum içindeki yeri ve statüsü ve cinsiyete dayalı olarak belirlenen işler hemen her kültürde ayrıştırılmış ve net olarak tanımlanmıştır. Toplumsal cinsiyet şeması kuramı, bu toplumsallaşma sürecinde çocuğun gözlem yoluyla tüm bu kalıpları özümsemekte ve öğrenmekte olduğunu savunma amacındadır. Bir başka deyişle sürekli gelişen bir toplumsal cinsiyet şeması aracılığı ile elde edilen verileri günlük hayatta kullanmayı öğrenmektedir. Toplumsal cinsiyet şemalarını öğrenme sürecinde çocuk, iki cinsiyet arasındaki farkları görmekte ve bu doğrultuda kendi cinsiyeti aracılığı ile öğrendiği bilgileri de içine katarak kendi tanımladığı cinsiyeti toplumsal cinsiyet şemasına yerleştirmektedir (Çıtak, 2008: 15).

Bem, bireyleri kadınsı, erkeksi, androjen ve belirsiz cinsiyet rolüne sahip bireyler olarak dört gruba ayırmıştır. Kadınsı cinsiyet rolüne sahip olanlar erkeksi özellikleri daha az taşıırken erkeksi cinsiyet rolüne sahip olanlar ise kadınsı özellikleri daha az taşımaktadır. Androjen cinsiyet rolüne sahip olanlar her iki cinsiyete ait özellikleri taşıırken; belirsiz cinsiyet rolüne sahip olanlar ise her iki cinsiyetin özelliklerini de taşımamaktadır (Çıtak, 2008: 16).

Sonuç olarak yukarıda bahsi geçen her kuram toplumsal cinsiyet farklılıklarını anlamada yol gösterici bir role sahiptir. Yaklaşımların her biri bu karmaşık yapının bir yönünü aydınlatmaya yardımcı olacak niteliktedir. Bunların birleşimi incelendiğinde ise toplumsal cinsiyete ilişkin genel bir tablo ile karşılaşmak mümkündür.

2.5.9. Diğer Toplumsal Cinsiyet Kuramları

Toplumsal cinsiyeti açıklamaya yönelik başka kuramlar ve sınıflandırmalar da mevcuttur. Bu bölümde bahsedilen diğer kuramlara yer verilecektir.

Bir sınıflandırmaya göre toplumsal cinsiyet farklılıklarına ilişkin kuramlar üç ana yaklaşım altında gelişmiştir. Bunlar doğacı/biyolojik kökenli yaklaşım, toplumsal cinsiyetin toplumsallaşması yaklaşımı ve toplumsal cinsiyetin toplumsal inşası yaklaşımıdır. İlki biyolojik özelliklere vurgu yapmakta ve cinsiyetin temelinde doğa olduğunu ileri sürmektedir. İkinci yaklaşım iki farklı cinsiyetin temelinde toplumsallaşma

olduğuna vurgu yapmaktadır. Bu bağlamda toplumsal cinsiyet rollerinin çeşitli yollar ile öğrenildiğine ve bu farklılıkların kültürel olarak üretildiğine işaret etmektedir. Üçüncü yaklaşım ise iki farklı cinsiyetin belirleyicisi olarak bireylerin öznel tercihlerine vurgu yapmaktadır. Farklılıkların biyolojik ya da toplumsal olarak değil bireysel olarak ortaya çıktığını belirtmektedir (Başak, 2013: 213-220).

Yıldız'a (2017) göre feminist kuramlar da toplumsal cinsiyet farklılıklarını açıklamada önemli bir katkı sunmaktadır. Feminist yaklaşımlar liberal, radikal ve marksist/sosyalist feminizm olarak üç ana yaklaşım içerisinde gelişmişlerdir. Liberal feminizm, kadın hakları için mücadele etmektedir. Cinsiyetler arasındaki güç ilişkilerini sorgulamamakta fakat kadınlar için eşit hak ve özgürlüklerin olduğu bir ortam talep etmektedir. Radikal feminizm, kadınların ikincil konumlandırılmasını ataerkil yapı ile ilişkilendirmektedir. Marksist/sosyalist feminizm ise cinsiyet ayrımcılığı yapılmaksızın eşit işe eşit ücret ilkesini benimsemiş bir kuram olarak karşımıza çıkmaktadır (Demir, 2011: 113).

Bir başka sınıflandırmaya göre toplumsal cinsiyeti tanımlamaya yönelik diğer kuramlar şöyle sıralanabilir (Erbay ve Tuncay, 2006: 29; Yoğun Erçen, 2008: 15):

- İkili Rol Kuramı
- Beşeri Sermaye Kuramı
- İstatistiksel Ayrımcılık Kuramı
- Cinsiyet Rol Uygunluğu Kuramı
- Bölümlenmiş İşgücü Piyasaları Yaklaşımı.

2.6. Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Göstergeleri

Toplumsal cinsiyet veri setleri, Türkiye'nin dünyadaki konumunu belirlemeyi ve uluslararası karşılaştırmalar yapmayı mümkün hale getiren önemli göstergelerin yer aldığı raporlardır. Toplumsal cinsiyet göstergeleri veri seti aşağıdaki ana başlıklardan oluşmaktadır:

1. Nüfus
2. Doğurganlık
3. Sağlık
4. Engellilik
5. Evlenme

6. Aile yaşamı
7. Boşanma
8. Eğitim
9. İşgücü
10. Seçilmiş meslekler
11. İş ve kazanç memnuniyeti
12. Siyasal yaşam
13. şiddet
14. Zaman kullanımı
15. Yoksulluk
16. İntihar (TÜİK, 2020).

Birleşmiş Milletler İstatistik Komisyonu, 2013 yılında yukarıda yer alan 16 temadan oluşan veri setine ek göstergeler ilave etmiştir. Çalışmamızın bu kısmında, TÜİK tarafından yayınlanan ilave göstergelere yer verilmiştir.

2.6.1. Ekonomik Yapı, Üretim Faaliyetlerine Katılım ve Kaynaklara Erişim

Aşağıda ekonomik yapı, üretim faaliyetlerine katılım ve kaynaklara erişim bakımından bazı tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir.

Tablo 4: Cinsiyete Göre Genç İşsizlik Oranı (%)

Yıl	Toplam	Erkek	Kadın
2014	17.9	16.6	20.4
2015	18.5	16.5	22.2
2016	19.6	17.4	23.7
2017	20.8	17.8	26.1
2018	20.3	17.6	25.3
2019	25.4	22.5	30.6

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2014-2019

Yukarıdaki tabloda verilen genç işsizlik oranının yıllara göre arttığı ve her yıl kadın işsizlik oranının erkek işsizlik oranından fazla olduğu görölmektedir. Cinsiyete göre genç işsizlik oranı, önemli toplumsal cinsiyet göstergelerinden biridir.

Tablo 5: Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranı (%)

Yıl	15-24 yaş			25+ yaş		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
2014	40.8	54.0	27.7	53.0	75.8	30.9
2015	42.0	54.2	29.8	53.7	76.1	31.9
2016	42.4	54.3	30.4	54.4	76.6	33.0
2017	43.3	55.2	31.1	55.2	76.9	34.2
2018	44.0	56.3	31.3	55.4	76.7	34.8
2019	44.4	55.9	32.6	55.0	75.9	34.8

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2014-2019

Yukarıdaki tabloda verilen cinsiyete göre işgücüne katılım oranlarına bakıldığında her iki yaş grubu için de erkeklerin işgücüne katılım oranının, kadınların işgücüne katılım oranından fazla olduğu görülmektedir. Cinsiyete göre işgücüne katılım oranı, toplumsal cinsiyete ilişkin önemli çıkarımlar yapmaya imkan vermektedir.

Tablo 6: Meslek Grubuna Göre Kadın ve Erkek Çalışanların Saatlik Ortalama Brüt Ücretleri (TL)

	Erkek			Kadın		
	2010	2014	2018	2010	2014	2018
Yöneticiler	18.7	34.5	51.3	20.2	32.2	48.5
Profesyonel Meslek Mensupları	15.1	25.9	36.5	12.2	20.9	31.3
Büro Hizmetleri	8.4	10.7	19.8	7.9	10.2	17.5
Hizmet ve Satış	5.6	7.8	14.4	5.1	7.3	13.0
Nitelik Gerektirmeyen	5.2	7.1	13.6	4.4	6.5	12.3

Kaynak: TÜİK, Kazanç Yapısı Araştırması, 2010, 2014, 2018

Yukarıdaki tabloda verilen meslek grubuna göre kadın ve erkek çalışanların saatlik ortalama brüt ücretlerine bakıldığında her meslekte ve her yıl erkek çalışanların saatlik ortalama brüt ücretinin, kadın çalışanların saatlik ortalama brüt ücretinden fazla olduğu görülmektedir. Yalnızca 2010 yılında yönetici pozisyonunda görev yapan kadın

çalışanların saatlik ortalama brüt ücretinin, erkek çalışanların saatlik ortalama brüt ücretinden fazla olduğu kaydedilmiştir.

Tüm bu verilerden yola çıkarak toplumsal ve ekonomik alanda kadınların erkeklere göre daha geride olduğu sonucuna varılmaktadır.

2.6.2. Eğitim

Aşağıda eğitim teması altında yer alan bazı toplumsal cinsiyet göstergelerine yer verilmiştir.

Tablo 7: Cinsiyete Göre Yükseköğretim Düzeyinde Mezun Olanların Oranı (%)

Yıl	Toplam	Erkek	Kadın
2009-2010	100.0	65.4	34.6
2010-2011	100.0	60.5	39.5
2011-2012	100.0	56.6	43.4
2012-2013	100.0	56.7	43.3
2013-2014	100.0	56.8	43.2
2014-2015	100.0	59.8	40.2
2015-2016	100.0	63.3	36.7
2016-2017	100.0	64.0	36.0
2017-2018	100.0	65.6	34.4
2018-2019	100.0	66.4	33.6

Kaynak: YÖK, Yükseköğretim İstatistikleri, 2009-2019

Yukarıdaki tabloda verilen cinsiyete göre yükseköğretim düzeyinde mezun olanların oranına bakıldığında erkek mezun oranının kadın mezun oranından fazla olduğu görülmektedir. Kadınlar eğitim hakkından yararlanma konusunda da erkeklerin çok gerisinde yer almaktadır.

Tablo 8: Cinsiyete Göre Yükseköğretim Profesörleri Oranı (%)

Yıl	Toplam	Erkek	Kadın
2006-2007	100.0	59.9	40.1
2007-2008	100.0	59.0	41.0
2008-2009	100.0	58.7	41.3
2009-2010	100.0	58.4	41.6
2010-2011	100.0	58.4	41.6
2011-2012	100.0	58.2	41.8

2012-2013	100.0	57.8	42.2
2013-2014	100.0	57.4	42.6
2014-2015	100.0	57.1	42.9
2015-2016	100.0	56.9	43.1
2016-2017	100.0	56.0	44.0
2017-2018	100.0	55.6	44.4
2018-2019	100.0	55.2	44.8
2019-2020	100.0	54.9	45.1

Kaynak: YÖK, Yükseköğretim İstatistikleri, 2006-2020

Yukarıdaki tabloda verilen cinsiyete göre yükseköğrenim profesörleri oranına bakıldığında, erkek profesör oranının her yıl kadın profesör oranından fazla olduğu görülmektedir. Bu göstergeden hareketle kadınların yükselmesinin ve üst pozisyonlarda yer almasının önündeki engellerin halen kaldırılamadığını söylemek mümkündür.

Tablo 9: Cinsiyete Göre 25 Yaş Üstü Nüfusta Eğitime Katılma Oranı (Üniversite)

Yıl	Toplam	Erkek	Kadın
2008	9.8	12.1	7.6
2009	10.7	13.1	8.4
2010	11.5	14.0	9.1
2011	12.8	15.5	10.1
2012	13.4	16.0	10.8
2013	14.9	17.6	12.3
2014	15.8	18.5	13.2
2015	17.4	20.1	14.7
2016	18.3	21.0	15.7
2017	19.1	21.6	16.6
2018	19.9	22.4	17.5
2019	20.8	23.1	18.5

Kaynak: TÜİK, Ulusal Eğitim İstatistikleri Veri Tabanı, 2008-2019

Yukarıdaki tabloda verilen cinsiyete göre 25 yaş üstü nüfusta eğitime katılma oranına bakıldığında, erkeklerin üniversite eğitime katılma oranının kadınların üniversite eğitime katılma oranından fazla olduğu görülmektedir.

Genel olarak, kız çocukları tüm dünyada eğitim olanaklarına ulaşmada dezavantajlı konumdadır (KSGM, 2008). Tüm bu verilerden yola çıkarak eğitim alanında kadınların erkeklere göre daha geride yer aldığı sonucuna varılmaktadır. Eğitim hakkından yararlanma konusundaki bu ciddi farkın kapanmasına yönelik olarak kız çocuklarının daha fazla desteklenmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

2.6.3. Sağlık ve İlgili Hizmetler

Türkiye’de kadınların iş gücü piyasalarına katılım oranının düşük olduğu bilinmektedir. Fakat bazı sektörlerde kadın istihdamının yoğun olduğu görülmektedir. Sağlık sektörü de kadın istihdamının fazla olduğu emek yoğun alanlardan biridir. Dolayısı ile sağlık sektöründe istihdam edilenlerin çoğu kadındır. Bu durum kadının iş gücüne katılımı açısından olumlu yorumlansa da toplumsal cinsiyetin etkisi burada da kendini göstermektedir. Kadınlara uygun meslekler içerisinde yer alan hemşirelik mesleğinin, sağlık sektörünün en büyük kısmını oluşturduğunu düşündüğümüz takdirde, cinsiyet eşitliği açısından olumsuz bir durumla karşı karşıya kalmaktayız. Toplumsal roller sebebiyle geçmişten günümüze bakım işleri ile kadın ilgilenmekte idi. Bakım sorumluluğunun kadına verilmesi de sağlık ve ilgili hizmetlerde kadının ön planda olmasını açıklamaktadır.

Burada vurgulamak istediğimiz bir diğer husus ise sağlık sektörünün kendi içerisindeki ayrışmadır. Burada asıl anlatılmak istenen, hemşirelerin çoğunluğunun kadınlardan oluşurken hekimlerin çoğunun erkeklerden oluşmasıdır ve bu durum dikey ayrışmaya bir örnek teşkil etmektedir. Bu iki meslek grubu hiyerarşik olarak da birbirinden ayrılmaktadır. Görülmektedir ki halen, daha az gelir getiren pozisyonlar kadınlara, yüksek statüler ve fazla gelir olanakları erkeklere uygun görülmektedir.

Aşağıda sağlık teması altında yer alan bazı toplumsal cinsiyet göstergelerine yer verilmiştir.

Tablo 10: Cinsiyete Göre 60 Yaşındaki Bireylerde Beklenen Yaşam Süresi (Yıl)

Yıl	Toplam	Erkek	Kadın
2013	21.9	19.9	23.8
2013-2014	21.9	19.9	23.7
2013-2015	21.8	19.9	23.7
2014-2016	21.8	19.8	23.6
2015-2017	21.7	19.7	23.5

2016-2018	21.9	19.9	23.7
------------------	------	------	------

Kaynak: TÜİK, Hayat Tabloları, 2013-2018

Yukarıdaki tabloda verilen cinsiyete göre 60 yaşındaki bireylerde beklenen yaşam sürelerine bakıldığında, kadınların beklenen yaşam süresinin erkeklerin beklenen yaşam süresinden daha fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 11: Cinsiyete Göre Enfeksiyon ve Parazit Hastalıkları Nedeniyle Yetişkin Ölümü (%)

Yıl	15-34 Yaş			35-59 Yaş		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
2009	2.5	2.1	3.2	2.1	2.1	2.1
2010	2.4	1.8	3.7	2.1	2.0	2.1
2011	2.5	2.2	3.1	1.9	1.8	2.1
2012	2.3	2.0	2.9	1.9	1.8	2.0
2013	2.1	2.0	2.4	2.0	1.9	2.1
2014	2.5	2.1	3.4	2.1	2.1	2.2
2015	2.5	2.0	3.5	2.2	2.1	2.4
2016	2.5	2.1	3.4	2.2	2.1	2.4
2017	2.5	2.1	3.8	2.4	2.2	2.9
2018	1.8	1.4	2.8	2.3	2.1	2.9
2019	2.2	1.8	3.2	2.5	2.3	3.0

Kaynak: TÜİK, Ölüm ve Ölüm Nedeni İstatistikleri, 2009-2019

Yukarıdaki tabloda verilen cinsiyete göre enfeksiyon ve parazit hastalıkları nedeniyle yetişkin ölümlülüğü oranlarına bakıldığında, her iki yaş grubu için de genel anlamda kadın ölümlülüğü oranının erkek ölümlülüğü oranından fazla olduğu görülmektedir. Dolayısı ile kadınların sağlık hizmetlerinden yararlanma konusunda da erkeklerin gerisinde yer aldığını söylemek mümkündür.

Tablo 12: Cinsiyete Göre Ortalama Sağlıklı Yaşam Süresi (Yıl)

Yıl	Erkek	Kadın
2014-2016	26.8	24.5
2015-2017	26.8	24.3
2016-2018	27.1	24.6
2017-2019	26.5	23.6

Kaynak: TÜİK, Cinsiyet ve Yaş Grubuna Göre Sağlıklı Yaşam Süresi, 2014-2019

Yukarıdaki tabloda verilen cinsiyete göre ortalama sağlıklı yaşam süresine bakıldığında erkeklerin sağlıklı yaşam sürelerinin kadınlardan daha fazla olduğu görülmektedir. Elbette bu veriler tek başına yorum yapmak için yeterli değildir ancak bilinmelidir ki gelişmekte olan ülkelerde toplumsal cinsiyet rolünden kaynaklanan olumsuzluklar sonucunda kadınlar, daha sağlıksız koşullarda yaşamakta, sağlık hizmetlerinden daha az yararlanmakta ve şiddete daha fazla maruz kalmaktadır (Akın vd., 2004: 4). Cinsiyetçi yaklaşımın sağlık üzerindeki olumsuz etkileri kadınların üreme rollerinden kaynaklanmaktadır. Dünyada 15-44 yaş grubu kadınlarda hastalığın ilk on nedeninden üçünü anneliğe bağlı nedenler oluşturmaktadır (KSGM, 2008).

2.6.4. Kamu Yaşamı ve Karar Alma

Aşağıda kamu yaşamı ve karar alma teması altında yer alan bazı toplumsal cinsiyet göstergelerine yer verilmiştir.

Tablo 13: Cinsiyete Göre Bakan ve Milletvekili Oranları (%)

Yıl	Bakan Oranı			Milletvekili Oranı		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
2009	100.0	91.7	8.3	100.0	90.9	9.1
2010	100.0	91.7	8.3	100.0	90.9	9.1
2011	100.0	96.0	4.0	100.0	85.6	14.4
2012	100.0	96.0	4.0	100.0	85.6	14.4
2013	100.0	96.0	4.0	100.0	85.6	14.4
2014	100.0	96.0	4.0	100.0	85.6	14.4
2015	100.0	92.6	7.4	100.0	85.3	14.7
2016	100.0	96.3	3.7	100.0	85.3	14.7
2017	100.0	92.6	7.4	100.0	86.1	13.9
2018	100.0	87.5	12.5	100.0	82.7	17.3
2019	100.0	87.5	12.5	100.0	82.7	17.3

Kaynak: T.C. Başbakanlığı, 1980-2017, T.C. Cumhurbaşkanlığı, 2018-2019, TBMM, 2009-2019

Yukarıdaki tabloda verilen cinsiyete göre bakan ve milletvekili oranlarına bakıldığında, bakan ve milletvekili erkek oranının, bakan ve milletvekili kadın oranından çok daha fazla olduğu görülmektedir. Buradan hareketle kadının temsiline yönelik bir çıkarım yapılabilir. İlâveten siyasi alanda kadınların erkeklerin gerisinde yer aldığı söylenebilir.

Tablo 14: Cinsiyete Göre Hakim Oranları (%)

Yıl	Toplam	Erkek	Kadın
2009	100.0	70.3	29.7
2010	100.0	68.7	31.3
2011	100.0	66.6	33.4
2012	100.0	66.3	33.7
2013	100.0	64.9	35.1
2014	100.0	64.6	35.4
2015	100.0	64.4	35.6
2016	100.0	58.7	41.3
2017	100.0	58.1	41.9
2018	100.0	55.3	44.7

Kaynak: TÜİK, Hakim ve Savcılar Kurulu, 2009-2018

Yukarıdaki tabloda verilen cinsiyete göre hakim oranlarına bakıldığında, her yıl, erkek hakim oranının kadın hakim oranından fazla olduğu görülmektedir. Burada dikkat çeken bir diğer nokta, yıllar içinde erkek hakim oranını azalırken kadın hakim oranının artmasıdır. Ancak erkek hakim oranının halen fazla olduğunu söylemek yerinde olacaktır. Bir başka deyişle, hukuki alanda kadınların oranı artmaya başlamış olsa da yine de erkeklere göre azınlığı kapsamaktadır.

Tablo 15: Cinsiyete Göre Üst ve Orta Düzey Yönetici Pozisyonundaki Dağılım (%)

Yıl	Toplam	Erkek	Kadın
2012	100.0	85.6	14.4
2013	100.0	83.4	16.6
2014	100.0	84.5	15.5
2015	100.0	85.6	14.4
2016	100.0	83.3	16.7
2017	100.0	82.7	17.3
2018	100.0	83.7	16.3
2019	100.0	82.5	17.5

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2012-2019

Yukarıdaki tabloda verilen cinsiyete göre üst ve orta düzey yönetici pozisyonundaki bireylerin dağılımına bakıldığında, erkek üst ve orta düzey yönetici pozisyonundaki

bireylerin oranının kadın üst ve orta düzey yönetici pozisyonundaki bireylerin oranından çok daha fazla olduğu görülmektedir.

Tüm bu verilerden hareketle, hukuki, siyasi ve ekonomik alanda kadınların erkeklere göre çok daha geride konumlandırıldığı sonucuna varılmaktadır. Kadınların karar alma süreçlerine ve kamu yaşamına dahil edilme oranları halen beklenen ve istenilen seviyeye ulaşamamıştır.

2.6.5. Kadın ve Kız Çocuklarının İnsani Hakları

Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü tarafından yapılan Türkiye’de Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet Araştırması’na göre birlikte olduğu kişi tarafından fiziksel veya cinsel şiddete maruz kalan kadınların oranı 2008 yılında %13.8; 2014 yılında %11.5 olarak kaydedilmiştir (TÜİK, 2020). Kadınların en temel hak olan özgürce yaşama hakkından mahrum bırakılması, insani hakların ihlal edilmesi meselesidir. Kadın ve kız çocuklarının insani hakları teması altında yer alan toplumsal cinsiyet göstergelerine göre kadın ve kız çocukları, fiziksel veya cinsel şiddete maruz kalmakta diğer bir deyişle insani hakları olan özgürce yaşama ve güvenlik haklarından faydalanamamaktadırlar.

Aşağıda kadın ve kız çocuklarının insani hakları teması altında yer alan bazı toplumsal cinsiyet göstergelerine yer verilmiştir.

Tablo 16: Cinsiyete Göre 18 Yaşından Önce Evlenen Bireylerin Oranı (%)

Yıl	Erkek	Kadın
2010	0.3	8.2
2011	0.3	8.0
2012	0.3	7.9
2013	0.3	7.7
2014	0.3	7.4
2015	0.3	7.1
2016	0.3	6.7
2017	0.3	6.2
2018	0.2	5.6
2019	0.2	5.1

Kaynak: TÜİK, Evlenme İstatistikleri, 2010-2019

Yukarıdaki bilgilerden hareketle, cinsiyete göre 18 yaşından önce evlenen bireylerin oranını gösteren tabloya bakıldığında, her yıl, 18 yaşından önce evlenen kadın oranının,

18 yaşından önce evlenen erkek oranından çok daha fazla olduğu görülmektedir. Bu durumun, kadın ile erkek arasındaki eşitsizliğin bir diğer göstergesidir. Kadın, sadece kadın olmasından kaynaklanan çeşitli sebeplerle daha reşit olmadan evlendirilmektedir. Tüm bu göstergeler de açık bir şekilde göstermektedir ki toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda yürüyecek çok yolumuz, atacak çok adımımız vardır.

2.7. Dünyada ve Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Yansımaları

Dünya genelinde milyonlarca insan eğitim, sağlık, çalışma hayatına dahil olma vb. fırsatlardan yararlanamamakta, cinsiyet, ırk, dini inanç gibi nedenlerle belirli alanlar ile sınırlandırılmaktadır. Günümüzde halen hiçbir toplum ayrımcılıktan tamamen arınmış değildir. Eşit şartlarda yaşamak temel bir insan hakkıdır. Toplumsal cinsiyet algısının kadın ve erkeğe atfettiği roller sebebiyle beraberinde getirdiği olumsuzluklar ve eşitsizlikler neredeyse her alanda kendini göstermektedir. Bu başlık altında toplumsal cinsiyetin Dünyada ve Türkiye’de çeşitli alanlardaki yansımaları ele alınmıştır. Devamında ILO’nun çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda sunduğu uluslararası norm ve standartlara yer verilmiştir.

2.7.1. Dünyada Toplumsal Cinsiyet Yansımaları

Toplumsal cinsiyet bağlamında pek çok değişkene bakılarak ülkeler ile ilgili bilgi sahibi olmak mümkündür. Bu değişkenlerden bazıları yukarıda ele alınmıştır. TÜİK tarafından yayınlanan veri setinde yer alan temalardan yola çıkarak bir değerlendirme yapılabilir. Bunun yanında Leung ve Moore’a (2003) göre Hofstede’in kültür çalışmalarını açıklamada kullandığı kadınlık/erkeklik boyutu önemli bir farklılaşmaya neden olmaktadır. Hem bireyleri hem de ülkeleri farklılaştıran feminen/maskülen tartışması, bireylerin hem eril hem dişil özelliklere sahip olabilirken ülke kültürünün yalnızca birine sahip olabileceğini savunmaktadır. Eril ülkelerde kararlılık, aktif olma ve hırs daha çok erkeksi özellikler arasında yer almakta iken şefkat ve nezaketli olma özelliği kadınsı bir özellik olarak görülmektedir. Dişil ülkelere bakıldığında ise bu özelliklerin hiçbirinin cinsiyete göre bir ayrıma tabi tutulmadığı görülmektedir. Eril kültürlerde girişkenlik vurgulanırken dişil kültürlerde alçakgönüllülük vurgulanmaktadır. Hofstede, erkeklik skalası oluşturmuş ve buna göre toplumsal cinsiyetler tanımlamıştır. Bu değer ne kadar yüksek çıkarsa toplumların taşıdığı eril özellikler de o oranda artmaktadır. 40 farklı ülkeden katılımcılarla yapılan toplumsal cinsiyet araştırmasına göre Avusturya, Japonya, İngiltere, İtalya eril; Norveç, İsveç, Hollanda dişil ülkeler arasında yer almaktadır.

Araştırmaya göre anlayış, başkalarının ihtiyaçlarına duyarlılık, sıcak, sevecen, sempatik ve şefkatli olma, sadık, nazik, çocukları sevme özellikleri kadınsı özellikler arasında yer almaktadır. Gücü ve çabayı yansıtan erkeksi özellikler arasında ise liderlik yeteneklerine sahip olma, rekabetçi, bireysel, analitik, bağımsız, kararlı, inatçı olma yer almaktadır.

Aşağıda verilen Tablo 17’de bazı ülkeler ve erkeklik skalasına göre puan durumları yer almaktadır.

Tablo 17: Ülkeler ve Puan Durumları

Ülkeler	Erkeklik Skalasına Göre Aldığı Puan
Japonya	95
Macaristan	88
İtalya	70
İsviçre	70
Irak	70
Meksika	69
Çin	66
Almanya	66
Polonya	64
ABD	62
Avustralya	61
Nijerya	60
Yunanistan	57
Hong Kong	57
Arjantin	56
Belçika	54
Kanada	52
Türkiye	45
Fransa	43
İran	43
İspanya	42
Rusya	36
Ukrayna	27

Danimarka	16
Hollanda	14
Norveç	8
İsveç	5

Kaynak: <https://www.hofstede-insights.com>

Tablo 17'ye göre erkeklik skalasının en üstünde 95 puanla Japonya yer almaktadır. Onu takip eden Macaristan, İtalya, İsviçre gibi ülkeler eril ülkeler olarak yorumlanmaktadır. Seçilen ülkeler arasından Kanada 52 puanla orta düzeyde sayılabilecek bir örnektir. Kanada'yı takip eden Türkiye 45 puanla dişil ya da kadınsı ülke olarak yorumlanmaktadır. Türkiye'nin kadınsı ülkeler grubunda yer almasına rağmen toplumsal cinsiyet algısının hangi düzeyde olduğu 2.7.2. numaralı başlıkta detaylı olarak incelenecektir.

Dünya Ekonomik Forumu (WEF) 2020 küresel cinsiyet uçurumu raporunda listenin en başında İzlanda, Norveç, Finlandiya ve İsveç bulunurken Türkiye listenin sonlarında yer almaktadır. Rapor hazırlanırken kadınların ekonomiye katılımı, eğitim imkanları, fırsat eşitliği, kadının sağlık alanında ve siyasi alanda geliştirilmesi ile ilgili kriterler göz önünde bulundurulmaktadır. Suriye, İran, Irak, Pakistan, Yemen vb. ülkeler listenin sonunda yer alan ülkeler arasında yer almaktadır (weforum.org, 2020).

Toplumsal cinsiyete ilişkin çıkarımlar yapmak için kullanılabilir bir diğer değişken de kadınların oy kullanma ve seçimlere katılma hakkını elde ettiği yıllardır. Tablo 18'de buna ilişkin veriler yer almaktadır.

Tablo 18: Dünyada Kadınların Oy Kullanma ve Seçimlere Katılma Hakkı Elde Etmesi

Yıl	Ülke
1893	Yeni Zelanda
1902	Avustralya
1907	Norveç
1915	Danimarka, İzlanda
1918	Avusturya, Kanada, Almanya, Macaristan, İrlanda, Rusya
1919	Belçika, Lüksemburg, İsveç, Hollanda, Ukrayna
1920	ABD, Arnavutluk, Slovakya

1928	İngiltere
1930	Türkiye (Seçme hakkı), Güney Afrika
1931	İspanya
1932	Brezilya, Tayland
1934	Küba, Türkiye (Seçilme hakkı)
1944	Fransa, Bulgaristan
1945	İtalya, Japonya
1947	Arjantin, Meksika
1949	Çin
1950	Hindistan
1952	Yunanistan
1960	Kıbrıs
1963	Afganistan, İran, Fas, Kenya
1971	İsviçre
1980	Irak
2005	Kuveyt

Kaynak: Öztürk, 2011.

Tablo 18’de bazı ülkelerde kadınların seçme ve seçilme hakkı elde ettiği yıllara ilişkin bilgiler yer almaktadır. Yeni Zelanda, Avustralya, Norveç gibi ülkeler ilk sırada yer alırken Irak, Kuveyt gibi ülkelerin bu hakkı kadınlara çok geç tanıdığı görülmektedir. Ancak ne yazık ki kadınlara seçme ve seçilme hakkının öncelikli olarak verildiği ülkelerde bile toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık halen varlığını sürdürmektedir. Dolayısı ile elbette bu değişken toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığı açıklamada tek başına yeterli olmayacaktır.

179 üye ülkesi bulunan Inter-Parliamentary Union (IPU)’a göre parlamentodaki kadın sayısı önemli bir metrik olarak karşımıza çıkmaktadır. Dünya milletvekillerinin yalnızca %25,1’i kadındır (ipu.org, 2020). Öte yandan dünya topraklarının yalnızca %1’i kadınların mülkiyetindedir. Dünyanın en fakir bölgelerinde tarımsal üretimin %80’ini kadınlar yapmakta ve bu kadınların çoğu kayıt dışı ekonomide istihdam edilmektedir. Dünyadaki 774 milyon okuma yazma bilmeyenlerin 2/3’ü kadındır. Aynı zamanda her yıl 68 bin kadın doğurganlıkları ile ilgili karar verememeleri sebebiyle sağlıksız koşullarda ve yasal olmayan kürtajlar sonucu hayatını kaybetmektedir (Öztürk, 2011).

Toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili ILO sözleşmelerine bakıldığında, dünya genelinde norm ve standartları oluşturan dört uluslararası belge olduğu görülmektedir. Bunlar:

1. Eşit Ücret Sözleşmesi (1951);
2. Ayrımcılık Sözleşmesi (1958);
3. Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Sözleşmesi (1981);
4. Anneliğin Korunması Sözleşmesi (2000).

Gerek ILO tarafından sunulmuş olan norm ve standartlar gerekse yasal çerçeve ve ulusal politikalar, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama noktasında yeterli etkiye sahip olamamaktadır. Halen toplumsal cinsiyet bazında ücret açığına ilişkin raporlar sunulması bu durumu kanıtlar niteliktedir (ILO, 2018).

Özetle, kadın ve erkeklerin hukuki ve siyasi düzenlemeler ile eşit haklardan yararlandıkları ifade ediliyor olsa da dünya üzerindeki en gelişmiş ülkede bile durumun bu kadar iyimser olmadığını görülmektedir. Tüm dünya üzerinde kadın ve erkeklerin temel yaşam hakkı düzeyinde bile eşit değer göremedikleri belirtilmelidir. Yaşam hakkı gibi temel bir hakkın bile cinsiyet ayırt ettiği tartışılmaz bir gerçektir.

Kadınların ataerkil toplum düzeninden kaynaklanan ikincil durumları ve bağımlılık halleri tek bir kişiye, kuruma veya cinsiyete atfedilebilecek bir sorun değildir. Toplumsal cinsiyet eşitliği, tüm dünya genelinde yaşayan bireylerin, oluşturulan kurumların ve madde manevi tüm sistemlerin birlikte sorumluluğudur. Sonuç olarak, kadınların siyasi alanda ve karar alma mekanizmalarındaki temsiline sayıların ötesinde bir anlam yüklemek, eşitliğe yine sayıların ötesinde bir derinlik atfetmek gerekmektedir.

2.7.2. Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Yansımaları

Türkiye’de toplumsal cinsiyet yansımalarını analiz ederken kullanılacak olan çalışma yaşamı, hukuk ve medya değişkenleri kadın perspektifinden derinlemesine yorumlanacaktır. Çalışmanın bu bölümünde ilgili istatistiki veriler sunulacaktır.

2.7.2.1. Çalışma Yaşamı ve Kadın

Şüphesiz çalışma yaşamı, toplumsal cinsiyetin beraberinde getirdiği olumsuzlukların kadın üzerindeki en çarpıcı yansımalarının bulunduğu alandır. Geleneksel toplumlar daha çok erkeğin egemen olduğu toplumlardır. ‘Erkeklik’ bu toplumlarda saygı gösterilmesi gereken bir özelliktir. Geleneksel toplum düzeninin yeniden üretilmesi sonucunda

kadının çalışma hayatında var olması ve varlığını sürdürebilmesi için erkek gibi olmasını zorunlu hale getiren bir düzen kurulmuştur. Açıkça görülüyor ki bu durum kadınların psikolojik anlamda zarar görmesine sebep olmaktadır (Leung ve Moore, 2003).

Ollilainen (1999) ve Miller'a (2004) göre organizasyonlarda toplumsal cinsiyet algı yapılanması, iş, ücret, statü gibi durumlarda cinsiyetten kaynaklanan ayrıcalıklar olması, çalışanların kendi aralarında ittifakların ve dışlamaların olması, yapılan iş bölümünde cinsiyete göre hareket edilmesi şeklinde oluşmaktadır.

Yüzyıllardır kadın, üretim faaliyetleri içerisinde yer almaktadır. Çalışma biçimlerindeki çeşitlilik, çalışma yaşamını kadın ve erkek için farklı şekillendirmektedir. Kadınlar hane içi işlerden, erkekler ise gelir getirici işlerden sorumlu tutulmaktadır. Bu durum özel alan/kamusal alan ikiliği ile açıklanabilmektedir. Özel/kamusal alan karşıtlığı, Antik Yunan dönemine kadar uzanmaktadır. Bu karşıtlık eski Yunan düşüncesinde polis (kamusal alan) ile oikos (hane) kavramlaştırmasından türetilmiştir. Eski Yunan döneminde Polis erkeklerin yönetim alanı, oikos kadın ve çocukların ev içi alanı olarak görülmekteydi. Aydınlanma Çağı düşünürleri de kamu/özel ayrımını savunmuş, erkeği kamu kadını özel alan ile bağdaştırmıştır. Modern anlamda özel/kamusal alan söylemi ise, sanayi devrimi ile birlikte fabrikaların kurulması ile ev/işyeri ayrımından doğmuştur (Günindi Ersöz, 2015: 84). Ataerkil zihniyet, kadının doğurganlığı (yeniden üretim), duygusallığı ve evcimen oluşu sebebiyle onu doğrudan, 'doğası gereği' özel alan ile ilişkilendirmiş, kamusal alanın dışına itmiştir.

Türkiye'de kadınların işgücüne katılma oranı dünyadaki en düşük oranlardan biridir. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) tarafından yayınlanan rapora göre, üye ülkeler arasında kadının işgücüne katılım oranı en düşük olan ülke Türkiye'dir. 2019 rakamları temel alındığında Türkiye'de kadının işgücüne katılma oranı %38,7 olarak kayıtlara geçmiştir. OECD ortalaması ise %65,1 olarak kaydedilmiştir (stats.oecd.org, 2020).

Dünya Ekonomik Forumu Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu 2020 Raporu'na göre, Türkiye toplumsal cinsiyet uçurumu bakımından 153 ülke arasında 130. ve ekonomiye katılım ve fırsatlar bakımından 136. sırada yer almaktadır (weforum.org, 2020).

Cinsiyete dayalı eşitsizlikler sistematik olarak kadınların işgücünün dışında kalmasına sebep olmaktadır. Kadınların aile içindeki rolleri, halen kamusal alana geçişlerinin önünde bir engel teşkil etmektedir. Ev içi sorumluluklar, evlilik, aile içi ilişkilerde karar

alma süreçleri gibi kadınların bedeni ve emeği üzerinde toplumun kontrolünü normalleştiren gerekçeler, kadınların istihdama katılamaması sonucunu doğurmaktadır. Bu durum 'normal' karşılandığı için toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinde bir bakış açısı geliştirilememekte ve bu kısır döngü kendini tekrar ederek yeniden üretilmektedir (www.tr.undp.org, 2020). Nitekim işgücüne katılamayan kadınların yarısından fazlası ekonomik faaliyetlerde yer alamamalarının başlıca sebebi olarak ev işleriyle meşgul olmalarını göstermektedir (TÜİK, 2018).

Avrupa Birliği (AB) Mevzuatı, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) belgeleri, BM Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW), İstanbul Sözleşmesi, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ve İş Kanunu eşitlik ilkesini kanunlarla koruma altına almakta, cinsiyete dayalı her türlü ayrımcılığa karşı çıkmaktadır. Kadına yönelik pek çok yasal düzenleme Avrupa Birliği uyum sürecinde hayata geçirilmiştir. Söz konusu yasal düzenlemeler kadının çalışma hayatında olmasının önündeki engelleri kaldırmış gibi görünse de kadına yönelik fiili ayrımcılık halen devam etmektedir. Ataerkil zihniyet ve kültürel kodlamalar, kadınların erkeklere göre daha düşük ücretlerle ve yükselme olanağı daha az işlerde çalıştırılmasına yol açmaktadır. Ayrıca kadın yükselmesinin ve daha iyi bir gelir elde etmesinin önüne çıkan erkek egemen kültürün görünmez duvarlarıyla karşı karşıya gelmekte, 'cam tavan' etkisiyle işgücü piyasasındaki ikincil konumu devam etmektedir (Selçuk ve Erdem Tuzlukaya, 2013). Cam tavan sendromuna takip eden sayfalarda değinilecektir.

2.7.2.2. Hukuk ve Kadın

Ülkemizde yasal düzenlemelerle kadın erkek eşitliğinin hukuki zemini güçlendirilmeye çalışılmaktadır. Fakat halen bu hakların hayata geçirilmesi ile ilgili ciddi sorunlar meydana gelmektedir. Türkiye'de kadın ve hukuk konusundaki yetersizlikler mevzuattan değil, ataerkil zihniyetten kaynaklanmaktadır.

Kadınların karar alma mekanizmalarında yeterince etkili olmadığının en önemli göstergesi, milletin temsil edildiği TBMM'de 586 milletvekilinin yalnızca 101'inin kadın milletvekili olmasıdır. Bu sayı %17,24'lük bir orana denk gelmektedir (TBMM, 2020).

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (ASPB) tarafından yürütülen Türkiye'de Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet Araştırması (2014), ülke genelinde fiziksel şiddete maruz kalan kadın oranının %36, cinsel şiddete maruz kalan kadın oranının %12, psikolojik şiddete maruz kalan kadın oranının %44 ve ekonomik şiddete maruz kalan kadın oranının %30

olduğunu göstermektedir (KSGM, 2016). Araştırmaya göre, maruz kaldığı şiddet sonrası tedavi gerektirecek kadar yaralanan kadınların oranı %47'dir. Benzer bir araştırma sonuçlarına göre 2015 yılında 414 kadın cinayeti gerçekleşmiştir. 2016 yılında, maruz kaldığı şiddet sonucu hayatını kaybeden kadın sayısı 397 olarak kayıtlara geçmiştir (Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 2017).

Kadına Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi (İstanbul Sözleşmesi), kadına yönelik şiddeti bir insan hakları sorunu olarak görmekte ve şiddeti toplumsal cinsiyet ile ilişkilendirmektedir (KSGM, 2016). Kadına yönelik her türlü şiddet, insan hakları ihlali sayıldığından hukuki bir zeminde tartışılması gerekmektedir.

İnsan haklarına ilişkin uluslararası sözleşmeler ve ilgili diğer belgeler, çoğu zaman cinsiyet farkı gözetmeksizin, temel hak ve özgürlüklerin korunması gerekliliğini vurgulamak suretiyle oluşturulmaktadır. Kadın ve erkek arasındaki farklılıklar göz önünde bulundurulmadığından, bahsi geçen eşitlik hayata geçirilememektedir. Burada dolaylı olarak eşitlik kavramının anlamına da gönderme yapılmaktadır. Tıpkı feminist yaklaşımın kadın ve erkek kimliği arasındaki farklılığı ortaya koymaya çalışarak buna bağlı ayrımcılığın önlenmesi amacıyla olması gibi kanaatimce burada da söz konusu olan eşitlik, farklılıkların gözetilmesi yoluyla adil bir eşitlik anlayışı savunusudur. Kadın, erkeğe göre daha olumsuz koşullara ve kötü muamelelere maruz kalabileceğinden dolayı 'eşitlik' söylemi kadın için yetersiz kalmakta ve kadın haklarının kağıt üzerinde kalmasına sebep olmaktadır. Akkutay'a (2017) göre erkek hamile olup işini kaybetme riski taşımadığı ve cinsiyete bağlı saldırıların muhatabı olmadığı için insan hakları hukukunun eşit koruma sağlama hükmünü içselleştirmekte güçlük çekmektedir.

Yirminci yüzyılın son çeyreğinde, yukarıda bahsi geçen eşitlik talepleri insan hakları anlayışında bir karşılık bulmuş ve kadınların insan haklarının gelişmesi ile evrimleşmiştir. CEDAW, tam da bu evrimin sonucu olarak ortaya çıkan, toplumsal cinsiyet duyarlılığı taşıyan, günümüz kadınlarının temel bildirgesidir. Uluslararası sözleşmelerin etkisiyle, Türkiye'de uluslararası standartlara uygun düzenlemeler yapılmıştır. Örneğin 1990 yılında Medeni Kanun'da kadının çalışmasını kocasının iznine bağlayan 159. madde eşitlik ilkesine aykırılık gerekçesiyle Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir. Yine ailenin reisinin koca olduğu hükmü kaldırılmış, evlilik birliğinde eşlerin eşit haklara sahip olmaları ilkesine uygun kurallar getirilmiştir. Ancak bu hukuki çerçevenin uygulamada gerçek anlamda karşılık bulması, ataerkil değer

yargılarının, erkeği üstün gören zihniyetin, toplumsal cinsiyetten kaynaklanan rollerin ve kadına yönelik toplumsal baskıların süratle yok edildiği bir kültürel dönüşüme bağlıdır (Parlak Börü, 2017). Bu iki önemli maddenin Medeni Kanun'dan çıkarılmasına rağmen toplum tarafından halen geçerliliğini koruması, kültürel dönüşümün bir ihtiyaç olduğunu kanıtlar niteliktedir.

Sonuç olarak hukukun, kadınların toplumsal ve kültürel olarak inşa edilen toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine karşı korunmasında önemli bir yere sahip olduğu yadsınamaz. Fakat kadın haklarının hukuk kuralları ile güvence altına alınmasının tek başına yeterli olmadığı da net olarak ortadadır. Asıl önemli olan zihniyeti değiştirmektir. Yine de hukuk şu aşamada birçok şeyin başlangıcı olma niteliğine sahiptir. Tarihte kadın hakları mücadelelerinin ilk örnekleri hukuk sistemindeki değişiklikler ile başlamıştır (Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 2017).

2.7.2.3. Medya ve Kadın

“Bir kadını nesneleştirmek şiddeti meşrulaştırmanın ilk adımıdır.” sözüyle Jean Kilbourne, medyanın, toplumun kadına yönelik bakış açısı üzerindeki etkisini özetlemektedir.

Toplumun kadına yönelik bakış açısını şekillendiren en önemli araçlardan biri, kuşkusuz medyadır. Medya, toplumlara etkiyebilme, dönüştürebilme, harekete geçirebilme özelliğine sahiptir. Toplum üzerinde kadına yönelik algı oluşturma ve yönlendirme konusunda medyanın rolü büyüktür. Bu bağlamda kitle iletişim araçları hem üretildikleri toplumu yansıtmakta hem de hitap ettikleri bireylere toplumsal işlevlerine ilişkin kod sistemleri üretmektedir.

Medyadaki kadın temsillerine bakıldığında, kadınların erkeklerle olan ilişkileri sebebiyle ön planda tutulduklarının ve erkeklere bağımlı olarak yaşadıklarının resmedildiğini görmekteyiz. Medyada kadın, toplumsal cinsiyet rollerinin ona yüklediği deneyimler ile temsil edilmektedir. Kadınlar anne olma, bir erkeğin eşi olma, bir babanın kızı olma deneyimleri ile ekranlara çıkmaktadır. Kadının sadece ev içinde ailenin bir temsilcisi olarak sunulması, ataerkil yapının etkilerini pekiştirmekte ve kadını ikincilleştirmektedir. Görsel medyada yer alan bazı dizi ve filmler, kadının bir arzu nesnesi olarak görülmesine neden olmaktadır. Kadının toplumdaki yerini basitleştirmeye, kadınları metalaştırmaya ve bir güzellik nesnesi gibi sunmaya gayret eden kadın bedeni üzerinden prim yapan reklamların varlığı, medyadaki kadının yanlış temsilinin önemli sorunlara yol açtığını

gözler önüne sermektedir. Yine medyada kullanılan erkek egemen dil ve cinsiyetçi üslup, kadının değersizleştirilmesini normalleştirmeye çalışan bir diğer etkidir. Kadınlara duygusal, fedakar ve sessiz bir yapıda olma sorumluluğu verilirken erkekler genelde sinirli, bencil ve sosyal varlıklar olarak gösterilmektedir. Medyada karşımıza çıkan kadınların belirli güzellik kalıplarına uymak zorunda olduklarını söylemek, bu noktada önem taşıyan bir diğer husustur. Dizilerin esas kızı genellikle genç, zayıf, uzun saçlı, bakımlı, uzun boylu, çekici ve dinamik olan kadınlardan seçilmektedir. Bu sayede topluma medya tarafından belirli güzellik kalıpları aşılana çalışılmakta ve bunun sonucu olarak da tüketim toplumu oluşturma çabası gündeme gelmektedir. Burada gerçek olmayan ‘ideal kadın’ imajı yaratmak, ulaşılmaz bir figür oluşturmaya imkan sağlamaktadır.

Medyada kadının bir başka temsili, mağdur rolüdür. Dört erkek tarafından tecavüze uğrayan “iyi niyetli, saf ve temiz” bir kadın karakterinin sunulduğu Türk dizisinin reyting rekorları kırması ve milyonları ekranlara kilitlemesi son derece rahatsız edici bir başka husustur. Kadın, sadece kadın olması sebebiyle, kadın bedenine sahip olduğu için bedeni ile alakalı mağduriyet yaşamaktadır. Medyaya göre kadının hayalindeki sevgili kıskanç bir erkektir. Kadının giyeceği kıyafete karışan bir eş, ‘doğru erkek’ olarak yansıtılmakta ve kadının özgürleşmesinin önüne çeşitli engeller koyulmaya devam edilmektedir.

Sadece dizi ve filmlerde değil, çocukluktan itibaren maruz kalınan masallarda da cinsiyetçi söylemin izlerine rastlamak mümkündür. Uyuyan Güzel, Külkedisi, Rapunzel vb. masallarda beyaz atlı prensi tarafından zorla tutulduğu saraydan ya da işkence gördüğü üvey annesinden kurtarılmayı bekleyen kız figürleri işlenmektedir. Masallar, kız çocuklarına kendileri için seçebilecekleri rollerin sınırlı olduğunu öğreten ve mutluluklarının kendileri için kurgulanan hayata boyun eğmeleriyle mümkün olduğunu dikte eden eserler olarak karşımıza çıkmaktadır. Masal prenseslerinin ortak özellikleri çok güzel ve iyi kalpli olmalarıdır. Örnek verilen sayısız masalın verdiği mesaj şudur: Eğer çok güzel bir kız değilseniz ve kötü tecrübeler karşısında sessiz kalmazsanız, muhtemelen yakışıklı prens sizi seçmeyecektir! Ana karakterin erkek olduğu Robin Hood, Peter Pan vb. masallarda macera dolu deneyimler anlatılmaktadır. Erkek figürler cesur, zeki ve adil tipler olup toplumda önemli bir rol oynamaktadırlar (Ertung, 2013: 94). Böylece erkek çocukları da kadınların kendi ayakları üzerinde duramayacaklarını öğrenmekte ve büyüdüklerinde kurtaracakları bir prenses arayışı içine girmektedirler.

Reklamlardaki kadın temsili ile ilgili çok sayıda uç örnek verilebilir. Örneğin Love kozmetik şirketinin Bebek Yumuşaklığı adlı parfümünün tanıtımında görselleştirilen kız çocuğu aşırı makyaj yapılmış ve saçları fönlenmiş, altı yaşlarında bir çocuktur. Hafif aralık dudakları, kısık gözleri ve kucağındaki oyuncak ayısıyla kameraya bakmaktadır. Tanıtımda kullanılan manşet şöyledir: “Masumiyet sandığından daha seksidir.” Burada açık bir şekilde, kız çocuğu cinsel bir obje haline getirilmiştir. Toplumun bilinçaltına savaş açan bir diğer reklamda bakımlı ve güzel kadınlar şiddet mağduru olarak resmedilmekte ve hatta morarmış gözleri ile daha çekici oldukları vurgulanmaktadır. Ürünler genellikle kadınların bir bölümünün ön plana çıkarıldığı reklamlarla tanıtılmaktadır. Parfüm reklamında kadının boynu ve omuzları; ayakkabı reklamında bacakları; jean reklamında kalçaları; çanta reklamında kolları; kozmetik ürün reklamında yüzü ve dudakları ön plana çıkarılmaktadır. Bu reklamlara maruz kalan toplumlarda erkeklerin işlediği kadın cinayetlerine bakıldığında, cesedin parçalara ayrılarak yok edilmesine şaşırılmamak gerekir (Ertung, 2017: 93-97). Acı gerçek ise, toplumun bu zihniyeti kendi eliyle yetiştiriyor olmasıdır.

Toplumun kadına atfettiği rollerin bir sonucu olarak kadınlar tecavüze uğramakta, cinayete kurban gitmektedir. Namus kavramı, kadınla ilişkilendirilmekte ve bu durum aile içi şiddetin kaynağı haline gelmektedir. Ataerkil toplumsal değerler sisteminde kadının namusunun temsilcisi olarak erkek görülmektedir. Tüm bu stratejiler sebebiyle medya, toplumsal ön yargıları ve cinsiyetçi söylemi yeniden üretmekle eleştirilmektedir (Gül ve Altındal, 2015: 172).

2.8. Kişilik Özellikleri ile Toplumsal Cinsiyet Algısı Arasındaki İlişki

Toplumsal cinsiyet kavramı kadın ve erkek arasındaki farklılıklara işaret etmekte fakat bu farklılığın biyolojik farklılıktan daha derin bir anlam taşıdığını ifade etmektedir. Cinsiyet farklılıkları dendiğinde ilk olarak kadın bedeni ve erkek bedeni üzerindeki farklılıklar aklımıza gelmekteydi. Fakat günümüzde cinsiyet farklılıkları toplumsal ve kültürel bir bakış açısıyla ele alınmakta ve kadın ve erkeğin toplumsal konumuna odaklanmaktadır. Toplumsal olarak kadının erkeğe göre ikincil konumunu ifade eden bu kavram aynı zamanda eşitsizliğe de vurgu yapmaktadır. Kadın ve erkeğe toplum tarafından atfedilen roller sonucunda kültürel olarak inşa edilen toplumsal cinsiyet algısı kavramı, toplumun kadına yönelik bakış açılarının tümü olarak ifade edilebilir. Kadına yönelik bakış açıları ele alındığında, kadının eğitiminin, iş hayatının, sosyal hayatının ve hukuki temsiline ikinci plana atıldığı görülmektedir. Bu ‘ikincillik’ durumu da toplumsal

cinsiyet algısından kaynaklanmaktadır. Toplumsal cinsiyet algı düzeyleri, bireylere göre farklılık göstermektedir. Costa vd. (2001), toplumsal cinsiyetin kişilik özellikleri ile bağlantılı olabileceğini öne sürmüştür (Tarhan, 2019: 68). Aynı zamanda Parikh ve Gupta'ya (2010) göre örgüt içerisinde benzer davranış kalıpları sergileyen bireyler bulunmaktadır. Bireylerin hangi durumlarda bu davranışları sergiledikleri ve bu davranışlara ilişkin verdikleri olası tepkilerin anlaşılması ve sınıflandırılması açısından kişiliğin örgütsel düzeyde incelenmesi gerekmektedir. Buradan hareketle, benzer davranış kalıplarının ortak sebeplerinin bulunacağına dair varsayımımıza ilişkin, toplumsal cinsiyet algı düzeylerindeki farklılıklar ile kişilik özellikleri arasında bir ilişkinin varlığından söz edebiliriz.

Öte yandan kültür çalışmaları ile ünlü olan Hollandalı yazar, sosyolog ve sosyal psikolog Geert Hofstede, kültürel gruplaşmaların toplum davranışları üzerinde etkili olduğu görüşünden hareketle pek çok önemli araştırmaya imza atmıştır. Kültürü tanımlamak için kullandığı beş boyuttan erkeklik/dişilik boyutu, aynı zamanda kültürle belirli özellikler yüklemektedir. Başka bir deyişle Hofstede, eril ve dişil kültür ile belirli kişilik özelliklerini birleştirmiştir. Buradan hareketle toplumsal cinsiyet algı düzeyi ile kişilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki olabileceği varsayımı çok daha fazla önem kazanmıştır.

Bu çalışma, yukarıdaki ilişkiyi bağlantıdan yola çıkarak oluşturulan hipotezlerin sınanması amacıyla yürütülmektedir. Kurulan hipotezlerin kabul edilmesi durumunda, alana yeni bir ilişki ağı sunulacaktır.

2.9. Orta Kademe Yönetici Örnekleminin Araştırma İçin Önemi

Yöneticiler dikey farklılaşma bakımından örgüt hiyerarşisindeki konumlarına göre alt, orta ve üst kademe yöneticiler olarak; yatay farklılaşma bakımından ise sorumlu oldukları faaliyet alanlarına göre fonksiyonel ve genel yöneticiler olmak üzere bir sınıflandırmaya tabi tutulabilirler (Şimşek ve Çelik, 2018: 16).

Örgüt hiyerarşisindeki konumlarına göre orta kademe yöneticiler olarak adlandırılan grubun hangi pozisyonları kapsadığı işletmenin büyüklüğüne veya örgütlenme biçimine göre farklılık gösterebilmektedir. Unutulmamalıdır ki işletmelerdeki hiyerarşik yapı ve pozisyonlar her zaman çok net sınırlarla birbirinden ayrılmayabilir. Dolayısı ile çalışmanın kapsayıcılığı açısından katılımcı görüşleri doğrultusunda orta ve alt kademe yönetici pozisyonları ile orta ve üst kademe yönetici pozisyonları birlikte ele alınmıştır.

Başka bir deyişle örneğin şef pozisyonu bazı işletmeler için alt kademe yönetici pozisyonu olurken bazılarında orta kademe yer almakta; müdür pozisyonu bazı işletmeler için üst kademe yönetici pozisyonu olurken bazılarında orta kademe yer almaktadır. Bu karışıklığı önlemek için görev değişkeni açık uçlu olarak düzenlenmiş, kendilerini orta kademe yönetici pozisyonunda tanımlayanların yanıtları doğrultusunda seçenekler oluşturulmuştur.

İlişkiler açısından orta kademe yöneticilerin astları ile ilişkileri emir komuta niteliğindeki diğer orta kademe yöneticiler ile ilişkileri emir komuta niteliğinde değildir. Orta kademe yöneticilerin temel sorumlulukları arasında üst yönetim ile alt kademe yer alan çalışanlar arasında koordinasyon sağlamak ve işletme hedeflerine ulaşmak için gerekli operasyonel süreçleri takip etmek yer almaktadır.

Orta kademe yöneticiler başka bir deyişle bağlayıcı gruplar, astlarını denetlerken yine astları ile üst yönetim arasında köprü görevi yerine getirirler. Yönetenler ile yönetilenler arasında kilit görevi görmektedirler. Tepe yöneticiler tarafından oluşturulan uzun vadeli planları orta vadeli planlar ile destekler, bölüm politikalarını belirler, operasyonel faaliyetleri gözden geçirirler (Arıkboğa, 2007: 8).

Orta kademe yönetim belki de en geniş yönetici grubunun bulunduğu kademedir. Orta kademe yöneticiler üst düzey yöneticiler tarafından belirlenen amaçları daha özel faaliyetlere dönüştürmekten sorumludur. Ne yazık ki sadece yukarıdan gelen emir ve yasaklara uymak bu pozisyonun hakkını vermek için yeterli değildir. Astları ile bizzat iletişim içinde olduklarından dolayı bireylerin kararlarına saygı göstermeli, farklı düşüncelere açık olmalı ve iş organizasyonlarının aksatılmadan devam etmesi için uyumlu ve dengeli olmaları gerekmektedir. Orta kademe yöneticiler, astlarının açık bir şekilde kendilerini ifade edebileceği, fikirlerini çekinmeden paylaşabileceği, öneri ve şikayetlerini rahatça paylaşabileceği bir iletişim seviyesinde olmalıdır (Gökçe ve Şahin, 2003: 140).

Özetle orta kademe yöneticiler üst kademe yönetim ile alt kademe yönetim arasında yer almaktadır. Üst kademe yöneticiler tarafından alınan kararları, belirlenen stratejileri uygulamaya ve hayata geçirmeye yönelik plan ve organizasyonların alt kademelere iletilmesinden sorumludurlar. Orta kademe yöneticiler hem denetlenen hem denetlenen, hem kontrol eden hem kontrol edilen olarak tanımlanabilir. İşletmede kritik rol

oynamanın yanı sıra bu rolün çalışanlar üzerindeki doğrudan etkisinden dolayı orta kademe yöneticiler bu çalışma için önemli ve anlamlıdır.

Orta kademe yöneticiler, hem personel seçme ve yerleştirme süreçlerinde etkin bir şekilde rol almaları sebebiyle hem de çalışanların eğitim, kariyer, performans ve ücret süreçlerindeki payları sebebiyle objektif olmanın pek çok sonuç doğurabileceği bir pozisyonda yer almaktadırlar. Tarafsız ve ön yargısız bir biçimde süreçlerde yer almaları toplumsal cinsiyet algısı açısından önemli bir yer tutmaktadır. Aksi halde bu durum iş yaşamında kadının erkeğe göre düşük statüde konumlandırılması sonucunu beraberinde getirmektedir. Burada farklı bir bakış açısı sunacak olan cam tavan sendromuna değinmek yerinde olacaktır. Kadınların çalışma yaşamında karşı karşıya kaldıkları engeller ve üst yönetim pozisyonlarında yer almalarının önündeki görünmez bariyerler cam tavan kavramıyla açıklanmaktadır. Cam tavan sendromu, toplumsal cinsiyet algı düzeyinin belirlenmesinde önemli bir yere sahiptir. Cam tavana neden olan unsurlar bireysel, örgütsel ve toplumsal engeller olarak sınıflandırılabilir. Bu bağlamda cinsiyet rolleri hem bireysel hem toplumsal engellerin oluşmasına neden olmaktadır (Dağdeviren ve Aydemir, 2020: 168-169). Cam tavanı algılama ve aşma stratejilerinde kişilik ayırt edicilerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Cam tavan sendromunu aşmak için kullanılan bireysel stratejilere bakıldığında beklenenden yüksek performans gösterme, geliştirici iş deneyimleri, kariyer geliştirme programlarına katılma ve mentordan yardım alma stratejileri gibi çeşitli alternatifler bulunmaktadır (Aksu, Çek ve Şenol, 2013: 136). Cam tavanı algılamak, aşmak için kullanılabilir stratejiler için temel oluşturmaktadır. Engellerin farkına varmak ve aşmaya çalışmak kişinin kendisiyle ve zihniyle ilgili bir durumdur. Kadınların iş yaşam dengesi, başarısızlık korkusu ve rol çatışması gibi engelleri aşmak için kararlı ve tutarlı bir kişilik özelliğine sahip olmaları gerekmektedir. Aydın Tükeltürk ve Şahin Perçin'e (2008: 120) göre kadınların cam tavadan kurtulabilmesi için kararlı bir duruş ve istikrarlı bir çalışma ortaya koymaları önemli bir faktördür. Benzer şekilde, katılımcı görüşlerinden hareketle Şen'e (2017: 75) göre cam tavanı aşmak için kararlı sabırlı ve istikrarlı olunması gerektiğine inanılmaktadır. Aynı zamanda ev yaşamı ile iş yaşamının dengelenmesi ve toplumsal baskılardan arınması da cam tavanı aşmada belirleyici olabilmektedir. Özetle, iş yaşamındaki engeller sadece erkekler ile kadınlar arasında ortaya çıkmamakta, kadınlar hem kendilerinin hem de hemcinslerinin yükselmesinin önündeki engellerden biri olabilmektedir. Bu sebeple cam

tavan sendromunun aşılması, kadınların üst yönetim pozisyonlarında görev almalarının önündeki engelleri ortadan kaldırabilecek bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır.

BÖLÜM 3: KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE TOPLUMSAL CİNSİYET ALGI DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: ORTA KADEME YÖNETİCİLER ÖRNEĞİ

Çalışmanın bu bölümünde; kişilik özelliklerinin toplumsal cinsiyet algısı üzerine etkisini incelemek amacıyla orta kademe yöneticiler üzerinde gerçekleştirilen araştırmanın amacı, kapsamı, sınırlılıkları, araştırma modeli ve hipotezleri, evren ve örnekleme, veri toplama aracı, verilerin analizi ile analizler sonucunda elde edilen bulgu ve yorumlara yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, kişilik özelliklerinin toplumsal cinsiyet algısı üzerine etkisini incelemektir. Bu bağlamda orta kademe yöneticiler örneğinde beş faktörlü kişilik özelliklerinin toplumsal cinsiyet algısı üzerindeki etkileri incelenmiştir. Demografik özelliklerin değişkenler üzerinde bir etkiye sahip olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır.

Araştırma sorusu: Katılımcıların kişilik özellikleri ile toplumsal cinsiyet algı düzeyleri arasında bir ilişki var mıdır? Kişilik özellikleri ile toplumsal cinsiyet algı düzeyleri demografik özelliklere göre farklılaşıyor mu?

3.2. Araştırmanın Kapsamı

Araştırmanın evrenini Doğu Marmara Bölgesi'nde tekstil, imalat, otomotiv ve gıda sektörlerinde faaliyet gösteren işletmelerde görev yapan orta kademe yöneticiler oluşturmaktadır.

3.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

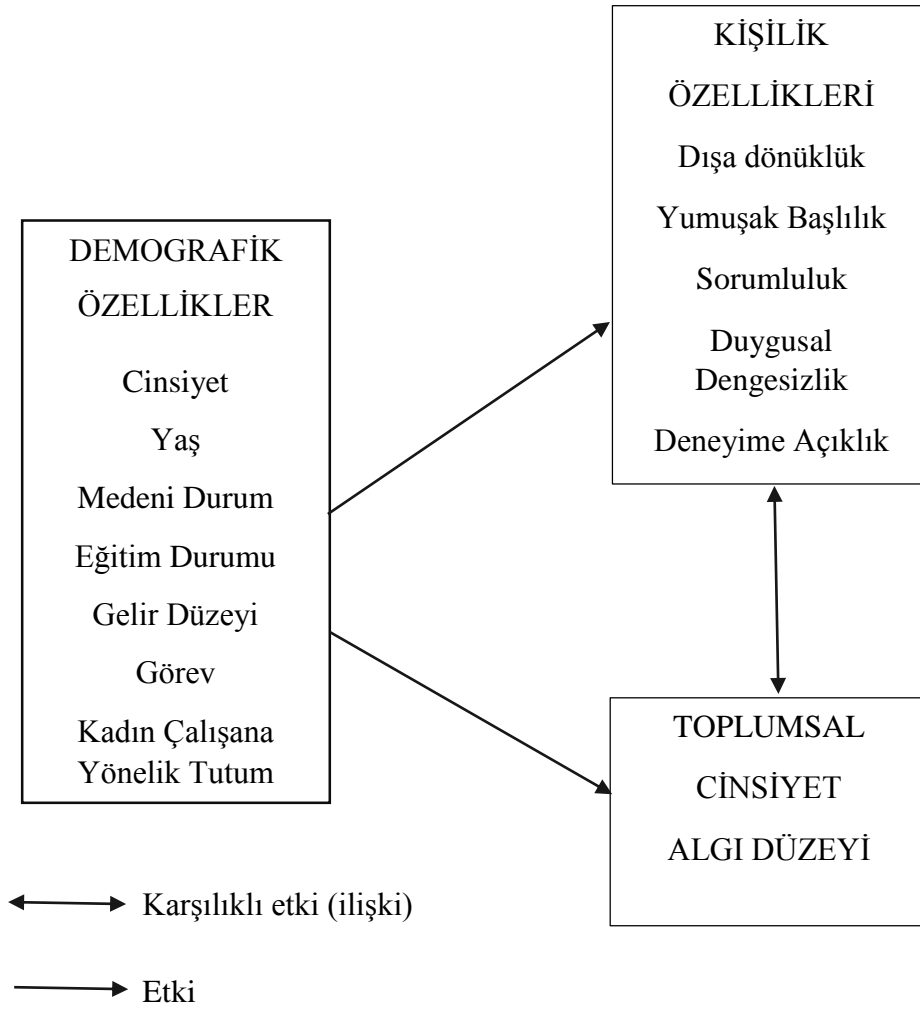
Araştırma kapsamında tüm sektörler yerine özel sektörün tercih edilmesi ve tüm pozisyonlar arasından yalnızca orta kademe yöneticilerin seçilmesi araştırmanın sınırlılıkları arasında yer almaktadır.

Ülkemizin içinde bulunduğu pandemi süreci sebebiyle, anketler katılımcılar ile online olarak paylaşılmıştır. Ölçek soruları algı düzeyini ölçtüğünden, doğru anlaşılması çok önemlidir. Katılımcılar ile bizzat görüşülemediğinden yüz yüze iletişimin imkanlarından

faidalanılmamıştır. Tüm bunlar veri toplama yönteminden kaynaklanan diğer sınırlılıklar arasında yer almaktadır.

3.4. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Araştırma sorusundan hareketle oluşturulan hipotezlerle kişilik özellikleri ile toplumsal cinsiyet algı düzeyleri arasındaki ilişki test edilecektir. Yine bu ilişkinin katılımcıların demografik özelliklerine göre farklılaştığı varsayımından hareketle aşağıdaki araştırma modeli oluşturulmuştur:



Şekil 5: Araştırma Modeli

Bireylerin toplumsal cinsiyete yönelik tutumlarının kişilik özellikleri gibi deneyimlerinden etkilenebildiğini öne süren, çalışmamıza konu bakımından benzemekle birlikte ölçek ve örneklem bakımından son derece farklılaşan ilişkisel bir çalışmaya göre toplumsal cinsiyet kadın ve erkek arasında algılanan farklılıklara göre şekillenmekte ve bireylerin davranışları bu kültürel kalıpları etkilemektedir (Aydın Özkan ve Şimşek Küçükkelepçe, 2019). Literatüre bakıldığında kişilik özellikleri ile toplumsal cinsiyet

rollerine ilişkin tutum arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu, dışa dönüklük kişilik özelliğine sahip bireylerin toplumsal cinsiyete ilişkin eşitlikçi bir tutum sergilediği tespit edilmiştir (Takkin, 2020: 53).

Hipotezler:

H1: Orta kademe yöneticilerin kişilik özellikleri ile toplumsal cinsiyet algı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Alt hipotezler:

H1a: Dışa dönüklük kişilik özelliği ile toplumsal cinsiyet algı düzeyi arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H1b: Uyumluluk kişilik özelliği ile toplumsal cinsiyet algı düzeyi arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H1c: Sorumluluk kişilik özelliği ile toplumsal cinsiyet algı düzeyi arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H1d: Nevrotiklik (duygusal dengesizlik) kişilik özelliği ile toplumsal cinsiyet algı düzeyi arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

H1e: Deneyime açıklık kişilik özelliği ile toplumsal cinsiyet algı düzeyi arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H2: Orta kademe yöneticilerin toplumsal cinsiyet algı düzeyleri demografik özelliklerine göre farklılaşmaktadır.

Alt hipotezler:

H2a: Cinsiyet değişkeni açısından toplumsal cinsiyet algı düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

H2b: Yaş değişkeni açısından toplumsal cinsiyet algı düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

H2c: Medeni durum değişkeni açısından toplumsal cinsiyet algı düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

H2d: Eğitim durumu değişkeni açısından toplumsal cinsiyet algı düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

H2e: Gelir durumu değişkeni açısından toplumsal cinsiyet algı düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

H2f: Görev değişkeni açısından toplumsal cinsiyet algı düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

H2g: İşletmede kadın çalışan olma durumu açısından toplumsal cinsiyet algı düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

H2h: Kadın çalışan olmasına yönelik tutum açısından toplumsal cinsiyet algı düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

H2ı: Seçme ve yerleştirme süreçlerinde yöneticilerin görüşlerinin alınması açısından toplumsal cinsiyet algı düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

H3: Orta kademe yöneticilerin kişilik özellikleri demografik özelliklerine göre farklılaşmaktadır.

Alt hipotezler:

H3a: Cinsiyet değişkeni açısından kişilik özelliklerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

H3b: Yaş değişkeni açısından kişilik özelliklerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

H3c: Medeni durum değişkeni açısından kişilik özelliklerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

H3d: Eğitim durumu değişkeni açısından kişilik özelliklerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

H3e: Gelir durumu değişkeni açısından kişilik özelliklerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

H3f: Görev değişkeni açısından kişilik özelliklerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

H3g: İşletmede kadın çalışan olma durumu açısından kişilik özelliklerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

H3h: Kadın çalışan olmasına yönelik tutum açısından kişilik özelliklerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

H31: Seçme ve yerleştirme süreçlerinde yöneticilerin görüşlerinin alınması açısından kişilik özelliklerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

3.5. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini orta kademe yöneticiler oluşturmaktadır. Bu anakütleyi temsil edebilecek bireylerin oluşturduğu grup örneklem grubudur. Örneklemi seçerken olasılığa dayalı olmayan örnekleme yöntemleri arasından kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Olasılığa dayalı olmayan yöntemlerin seçilmesinin evrene ilişkin genelleme yapma hususunda dezavantajlı konumda olduğu kabul edilmiş olsa da, çalışmamızın belirli bir zaman dilimi içinde tamamlanması gerektiğinden dolayı bu örnekleme yönteminin seçildiği belirtilmelidir. Ayrıca daha fazla katılımcıya ulaşmak açısından araştırmaya hız kazandırması kolayda örneklemin bir avantajı olarak değerlendirilebilir. Anketlerin belirlenen sektörlerde faaliyet gösteren işletmelere yönlendirilmesi ve pandemiden kaynaklanan sınırlılıklar sebebiyle kolayda örneklem çalışmaya uygun bulunmuştur.

Araştırmanın örneklemini Doğu Marmara'da tekstil, imalat, otomotiv ve gıda sektörlerinde faaliyet gösteren işletmelerde görev yapan 783 orta kademe yönetici oluşturmaktadır.

3.6. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Katılımcılara sunulan anket formu üç bölümden oluşmaktadır.

İlk bölümde katılımcıların demografik özelliklerinin tespitine yönelik sorular yer almaktadır (Ek1).

İkinci bölümde katılımcıların kişilik özelliklerinin ölçülmesinde kullanılan Beş Faktör Kişilik Envanteri (BFKE) yer almaktadır. Beş faktör kişilik envanteri, Benet-Martinez ve John (1998) tarafından geliştirilmiş olup 44 maddeden oluşmaktadır (Eryılmaz ve Odabaşoğlu, 2018). Ölçeğin Türkçeye uyarlanması, Schmitt, Allik, McCrae ve Benet-Martinez (2007) tarafından 56 ülke kapsamında kişilerin kendilerini tanıma profilleri ve örüntüleri konusunda yapılan bir çalışmanın Türkiye ayağı kapsamında Sümer ve Sümer (2005) tarafından yapılmıştır (Çelebi ve Uğurlu, 2014). Bu çalışmaya ulaşamadığından, ölçeğin Türkçe çevirisi Gümüş (2009)'ün çalışmasından alınmıştır. Beşli Likert tipinde oluşturulan ölçek dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal dengesizlik ve

deneyime açıklık olmak üzere beş boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin güvenilirlik analizinde genel Cronbach Alpha katsayısı 0.799 olarak bulunmuştur. Maddelerde belirtilen düşünceye, bireylerden “tamamen uygun (5), oldukça uygun (4), kararsızım (3), biraz uygun (2), hiç uygun değil (1)” olmak üzere beş derecede görüş bildirmeleri istenmektedir (Ek 2). Dışa dönüklük boyutu 1, 6R, 11, 16, 21R, 26, 31R, 36; yumuşak başlılık boyutu 2R, 7, 12R, 17, 22, 27R, 32, 37R, 42; sorumluluk boyutu 3, 8R, 13, 18R, 23R, 28, 33, 38, 43R; duygusal dengesizlik boyutu 4, 9R, 14, 19, 24R, 29, 34R, 39 ve deneyime açıklık boyutu 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35R, 40, 41R, 44 ifadelerini kapsamaktadır. R kodlu ifadeler olumsuz olarak sorulan sorulardır ve ters kodlanmıştır.

Üçüncü bölümde katılımcıların toplumsal cinsiyet algı düzeylerinin ölçülmesinde kullanılan Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği (TCAÖ) yer almaktadır. Toplumsal cinsiyet algısı ölçeği Altınova ve Duyan (2013) tarafından geliştirilmiş olup 25 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin güvenilirlik analizinde genel Cronbach Alpha katsayısı 0.872 olarak bulunmuştur. Ölçekten alınabilecek puanlar 25-125 aralığında olup, yüksek puanlar toplumsal cinsiyet algısının olumlu olduğunu ifade etmektedir. Maddelerde belirtilen düşünceye, bireylerden “tamamen katılıyorum (5), katılıyorum (4), kararsızım (3), katılmıyorum (2), tamamen katılmıyorum (1)” olmak üzere beş derecede görüş bildirmeleri istenmektedir (Ek 3). Beşli Likert tipinde oluşturulan ölçekte 2., 4., 6., 9., 10., 12., 15., 16., 17., 18., 19., 20., 21., 24. ve 25. maddeler olumsuz olup ters kodlanmıştır (Altınova ve Duyan, 2013).

3.7. Verilerin Analizi

Kişilik özellikleri ile toplumsal cinsiyet algı düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla gerçekleştirilen araştırma sonucu elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) 24.0 programı ile analiz edilmiştir. Shapiro-Wilk W ve Kolmogorov-Smirnov testlerine göre ölçek sorularına verilen yanıtlar $p > .05$ düzeyinde olduğundan normal dağılıma işaret etmektedir. Skewness kurtosis değerlerinin -1,5 ile +1,5 aralığında olması da verilerin normal dağılıma uyduğunu göstermektedir (Tabachnick & Fidell, 2013).

Verilerin normal dağılıma uyduğu belirlendiğine göre veri analizinde bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki etkiyi ölçmek için regresyon analizi, değişkenler arasındaki ilişkinin yönünü ve şiddetini belirlemek için pearson korelasyon analizi, gruplar arası

farklılığı ölçmek için bağımsız örneklem T testi ve One-Way ANOVA (tek yönlü varyans analizi) uygulanmıştır.

3.8. Bulgular ve Yorum

Araştırmanın bu kısmında değişkenlere ait tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir. Devamında verilerin analizi ile ilgili bilgi verilmiş, analiz sonucu elde edilen veriler araştırma çerçevesinde yorumlanmaya çalışılmıştır.

3.8.1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerinin tespitine yönelik yapılan frekans analizi çıktıları Tablo 19’da verilmiştir.

Tablo 19: Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans Dağılımları (%)

Değişkenler	Gruplar	Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyetiniz	Kadın	396	50,6
	Erkek	387	49,4
Yaşınız	23-30	312	39,8
	31-40	267	34,1
	41-50	158	20,2
	50+	46	5,9
Medeni Durumunuz	Evli	455	58,1
	Bekar	328	41,9
Eğitim Durumunuz	Lise Mezunu	108	13,8
	Meslek Yüksekokulu	84	10,7
	Üniversite Mezunu	493	63
	Lisansüstü Öğretim	98	12,5
Aylık Geliriniz	3000 ve altı	104	13,2
	3001-5000	257	32,8
	5001-7000	296	37,9
	7001-10000	78	10
	10000 ve üzeri	48	6,1
Göreviniz	Şef	128	16,3
	Uzman	268	34,3
	Mühendis	120	15,3

	Müdür	148	18,9
	Müdür Yardımcısı	12	1,5
	Departman Yöneticisi	107	13,7
Çalıştığınız birimde kadın çalışan var mı?	Var	681	87
	Yok	102	13
Çalıştığınız birimde kadın çalışan olmasını ister misiniz?	İsterim	719	91,8
	İstemem	35	4,5
	İsterim ama yaptığımız işler bir kadın için uygun değil	29	3,7
Biriminize personel alınacağında görüşünüz	Alınır	584	74,6
	Alınmaz	199	25,4
Birimden personel çıkartılacağında görüşünüz	Alınır	499	63,7
	Alınmaz	284	36,3
Personele uyarı/ ceza verileceğinde görüşünüz	Alınır	527	67,3
	Alınmaz	256	32,7
Personel görevlendirilirken görüşünüz	Alınır	548	70
	Alınmaz	235	30

Araştırma kapsamında yapılan anket uygulamasına katılan katılımcıların cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde %50,6'sının (396 kişi) kadın, %49,4'ünün (387 kişi) erkek olduğu görülmektedir.

Katılımcıların yaşa göre dağılımı incelendiğinde, 23-30 yaş grubunda yer alanların %39,8 (312 kişi); 31-40 yaş grubunda yer alanların %34,1 (267 kişi); 41-50 yaş grubunda yer alanların %20,2 (158 kişi) olduğu görülmektedir. En az orana sahip olan grubun 50+ yaş grubu ve %5,9'luk bir oran ile 46 kişi olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların medeni duruma göre dağılımı incelendiğinde, evli olanların %58,1'lik (455 kişi) bir oranla çoğunluğu oluşturduğu görülmektedir. Bekar olanların oranı ise %41,9 (328 kişi) olarak kaydedilmiştir.

Katılımcıların eğitim durumuna göre dağılımı incelendiğinde, üniversite mezunu olanların %63'lük (493 kişi) bir oranla çoğunluğu oluşturduğu görülmektedir. Bu oranı 13,8 (108 kişi) ile lise mezunu olanlar; %12,5 (98 kişi) ile lisansüstü eğitim mezunu olanlar ve %10,7 (84 kişi) ile meslek yüksekokulu mezunu olanlar takip etmektedir.

Katılımcıların aylık gelir durumu ile ilgili dağılım incelendiğinde, %37,9 (296 kişi) ile 5001-7000 aralığında olanların çoğunluğu oluşturduğu görülmektedir. Bu oranı %32,8 (257 kişi) ile 3001-5000 aralığındakiler; %13,2 (104 kişi) ile 3000 ve altı aralığındakiler; %10 (78 kişi) ile 7001-10000 aralığındakiler ve %6,1 (48 kişi) ile 10000 ve üzeri grubunda yer alanlar takip etmektedir.

Katılımcıların görev dağılımı incelendiğinde,%34,3'ü (268 kişi) uzman, %18,9'u (148 kişi) müdür olarak görev yapmaktadır. Takip eden oranlara bakıldığında katılımcıların %16,3'ünün (128 kişi) şef; %15,3'ünün (120 kişi) mühendis; %13,7'sinin (107 kişi) departman yöneticisi ve %1,5'inin (12 kişi) müdür yardımcısı olduğu görülmektedir.

Katılımcıların “Çalıştığınız birimde kadın çalışan var mı?” sorusuna vermiş oldukları cevapların dağılımına bakıldığında, %87'lik (681 kişi) bir oranla var cevabı verilirken %13'lük (102 kişi) bir oranla yok cevabının verildiği görülmektedir.

Katılımcıların “Çalıştığınız birimde kadın çalışan olmasını ister misiniz?” sorusuna vermiş oldukları cevapların dağılımına bakıldığında, %91,8'lik (719 kişi) çoğunluğun isterim cevabı verdiği görülmektedir. %4,5 (35 kişi) oranında istemem cevabı verilirken, %3,7 (29 kişi) oranında isterim ama yaptığımız işler bir kadın için uygun değil cevabı verilmiştir.

Katılımcıların “Biriminize personel alınacağında görüş ve düşünceniz alınır mı?” sorusuna vermiş oldukları cevapların dağılımı incelendiğinde, alınır cevabını verenlerin oranının %74,6 (584 kişi), alınmaz cevabını verenlerin oranının ise %25,4 (199 kişi) olduğu görülmektedir.

Katılımcıların “Birimden personel çıkartılacağında görüş ve düşünceniz alınır mı?” sorusuna vermiş oldukları cevapların dağılımı incelendiğinde, alınır cevabını verenlerin

oranının %63,7 (499 kişi), alınmaz cevabını verenlerin oranının ise %36,3 (284 kişi) olduğu görülmektedir.

Katılımcıların “Biriminizdeki personele uyarı veya ceza verileceğinde görüş ve düşünceniz alınır mı?” sorusuna vermiş oldukları cevapların dağılımı incelendiğinde, alınır cevabını verenlerin oranının %67,3 (527 kişi), alınmaz cevabını verenlerin oranının ise %32,7 (256 kişi) olduğu yukarıdaki tablodan anlaşılmaktadır.

Son olarak katılımcıların “Biriminizden başka bir birime veya başka bir birimden sizin biriminize personel görevlendirileceğinde görüş ve düşünceniz alınır mı?” sorusuna vermiş oldukları cevapların dağılımı incelendiğinde ise %70’lik (548 kişi) bir oranla alınır cevabının çoğunlukta olduğu görülmektedir. Alınmaz cevabı ise %30’luk (235 kişi) bir oranı karşılamaktadır. Buna göre son dört soru ile alakalı ortak bir çıkarım yapmak gerekirse, personel seçme ve yerleştirme süreçlerinde ve birimde yapılacak değişikliklerde birim sorumlularının görüş ve düşünceleri alınarak hareket edildiğini söylemek mümkündür.

3.8.2. Ölçek ve Hipotezlere İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamında yer alan ölçek ve hipotezlere ilişkin yapılan analizler ve analizlerden elde edilen bulgular aşağıda yer almaktadır.

3.8.2.1. Güvenilirlik Analizleri

Araştırmada kapsamında kullanılan ölçeklere ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 20’de sunulmuştur.

Tablo 20: Güvenilirlik Analizi Değerleri

Kullanılan Ölçek	İçerdiği İfade Sayısı	Cronbach Alpha Katsayısı
Beş Faktör Kişilik Envanteri	44	0,746
Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği	25	0,942

Beş Faktör Kişilik Envanteri’ne ilişkin güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alpha katsayısının 0,746 değerini aldığı görülmektedir. Güvenilirlik analizinde kullanılan item-total statistics tablosuna göre, ölçekten 8., 21. ve 41. maddelerin çıkarılması halinde Alpha katsayısı 0,810 ve üzerinde bir değer alabilir. Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği’ne ilişkin güvenilirlik analizi sonucunda ise Cronbach Alpha katsayısı 0,942 değerini

almıştır. Tablo 20’de görüldüğü gibi Cronbach Alpha katsayısı her iki ölçekte de 0,7’nin üzerinde bir değer aldığından, araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilir olduğu yorumunu yapabiliriz.

3.8.2.2. Ölçeklere İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Katılımcıların ölçek sorularına verdikleri cevaplara göre kullanılan ölçeklerin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 21’de verilmiştir. Tabloda yer alan verilere göre, en çok katılımın sağlandığı kişilik boyutu sorumlulukken en az katılımın sağlandığı boyut duygusal dengesizliktir.

Tablo 21: Ölçeklere İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Ölçek/Boyut	N	İfade Toplamı	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği	783	25	4,05	0,710
BFKE Dışa dönüklük	783	8	3,50	0,643
BFKE Uyumluluk	783	9	3,76	0,427
BFKE Sorumluluk	783	9	4,06	0,370
BFKE Duygusal Dengesizlik	783	8	2,60	0,729
BFKE Deneyime Açıklık	783	10	3,79	0,620

3.8.2.3. Araştırmada Kullanılan İki Değişkenin Birbirleriyle Olan İlişkileri

Araştırmada kullanılan iki değişken arasında doğrusal bir ilişkinin olup olmadığını tespit etmek ve şayet ilişki var ise yönünü ve şiddetini belirlemek amacıyla pearson korelasyon katsayısı analizi uygulanmıştır. Korelasyon analizi sonuçları Tablo 22’de gösterilmiştir.

Tablo 22: Değişkenler Arası Korelasyon Analizi

ÖLÇEK-BOYUT	1	2	3	4	5
1. Dışa Dönüklük	1				
2. Uyumluluk	0,194**	1			
3. Sorumluluk	0,287**	0,258**	1		

4. Duygusal Dengesizlik	-0,295**	-0,303**	-0,465**	1	
5. Deneyime Açıklık	0,485**	0,258**	0,270**	-0,228**	1
TCAÖ	0,150**	0,169**	0,073*	-0,083*	0,299**

**p<0,01 düzeyinde anlamlılık

*p<0,05 düzeyinde anlamlılık

Cohen'e (1988) göre korelasyon kat sayılarının yorumlanırken aşağıdaki aralıklara göre değerlendirme yapılmaktadır:

- 0,10-0,29 düşük düzeyde ilişki
- 0,30-0,49 orta düzeyde ilişki
- 0,50-1,00 yüksek düzeyde ilişki.

Değişkenler arası korelasyon analizine göre, BFKE boyutlarından dışa dönüklük ile toplumsal cinsiyet algısı arasında düşük düzeyde, pozitif yönlü bir ilişki vardır ve bu ilişki istatistiksel açıdan da anlamlıdır ($r=0,150$, $p<0,01$). Buna göre dışa dönüklük düzeyi artarken toplumsal cinsiyet algı düzeyi de artmaktadır. Aynı ilişkinin bir diğer sonucu olarak dışa dönüklük düzeyi azalırken toplumsal cinsiyet algı düzeyi de azalmaktadır.

BFKE boyutlarından uyumluluk ile toplumsal cinsiyet algısı arasında düşük düzeyde, pozitif yönlü bir ilişki vardır ve bu ilişki istatistiksel açıdan da anlamlıdır ($r=0,169$, $p<0,01$). Buna göre uyumluluk düzeyi artarken toplumsal cinsiyet algı düzeyi de artmaktadır. Aynı ilişkinin bir diğer sonucu olarak uyumluluk düzeyi azalırken toplumsal cinsiyet algı düzeyi de azalmaktadır.

BFKE boyutlarından sorumluluk ile toplumsal cinsiyet algısı arasında yüksek düzeyde, pozitif yönlü bir ilişki vardır ve bu ilişki istatistiksel açıdan da anlamlıdır ($r=0,073$, $p<0,05$). Buna göre sorumluluk düzeyi artarken toplumsal cinsiyet algı düzeyi de artmaktadır. Aynı ilişkinin bir diğer sonucu olarak sorumluluk düzeyi azalırken toplumsal cinsiyet algı düzeyi de azalmaktadır.

BFKE boyutlarından duygusal dengesizlik ile toplumsal cinsiyet algısı arasında yüksek düzeyde, negatif yönlü bir ilişki vardır ve bu ilişki istatistiksel açıdan da anlamlıdır ($r= -0,083$, $p<0,05$). Buna göre duygusal dengesizlik düzeyi artarken toplumsal cinsiyet algı düzeyi azalmaktadır. Aynı ilişkinin bir diğer sonucu olarak duygusal dengesizlik düzeyi azalırken toplumsal cinsiyet algı düzeyi artmaktadır.

BFKE boyutlarından deneyime açıklık ile toplumsal cinsiyet algısı arasında düşük düzeyde pozitif yönlü bir ilişki vardır ve bu ilişki istatistiksel açıdan da anlamlıdır

($r=0,299$, $p<0,01$). Buna göre deneyime açıklık düzeyi artarken toplumsal cinsiyet algı düzeyi de artmaktadır. Aynı ilişkinin bir diğer sonucu olarak deneyime açıklık düzeyi azalırken toplumsal cinsiyet algı düzeyi de azalmaktadır.

H1 ana hipotezini test etmek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre, orta kademe yöneticilerin kişilik özellikleri ile toplumsal cinsiyet algı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiş, H1 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 23: Değişkenler Arası Regresyon Analizi

Bağımsız Değişkenler	B	Standart Hata	Beta	t	p
Sabit	2,343	0,356		6,572	0,000
Dışa Dönüklük	0,003	0,044	0,108	1,660	0,948
Uyumluluk	0,172	0,061	0,103	2,816	0,005
Sorumluluk	-0,208	-0,049	-0,130	1,768	0,443
Duygusal Dengesizlik	-0,112	-0,039	-0,112	-3,390	0,000
Deneyime Açıklık	0,320	0,046	0,279	6,993	0,000
R ² = 0,18					

Tablo 23'e bakıldığında regresyon analizinde kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($F=39,146$, $p=0,000$). Bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizine göre, kişilik özellikleri toplumsal cinsiyet algı düzeylerinin %18'ini açıklamaktadır. BFKE alt boyutlarından uyumluluk, duygusal dengesizlik ve deneyime açıklık boyutlarının toplumsal cinsiyet algısı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunurken; dışa dönüklük ve sorumluluk boyutlarının istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmadığı tespit edilmiştir.

Yukarıdaki tablodan hareketle kişilik özelliklerinin alt boyutlarından olan uyumluluk ve deneyime açıklık toplumsal cinsiyet algı düzeyini pozitif yönde etkilerken; duygusal dengesizlik boyutu negatif yönde etkilemektedir.

3.8.2.4. Cinsiyet Değişkeni Açısından Farklılık Analizleri

Kişilik özelliklerinin ve toplumsal cinsiyet algısının cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla katılımcıların Beş Faktör Kişilik Envanteri'nden ve Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği'nden aldıkları puanlara bağımsız gruplar için t-testi analizi uygulanmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 24'te sunulmuştur.

Tablo 24: Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılık Analizi (T testi)

Ölçek-Boyut	Cinsiyet	N	Ortalama	S.Sapma	t	p
Dışa Dönüklük	Kadın	396	3,52	0,668	1,268	0,205
	Erkek	387	3,46	0,615		
Uyumluluk	Kadın	396	3,81	0,433	3,166	0,002
	Erkek	387	3,71	0,417		
Sorumluluk	Kadın	396	4,10	0,528	2,020	0,044
	Erkek	387	4,02	0,608		
Duygusal Dengesizlik	Kadın	396	2,64	0,760	2,307	0,021
	Erkek	387	2,52	0,690		
Deneyime Açıklık	Kadın	396	3,79	0,604	0,019	0,985
	Erkek	387	3,78	0,637		
TCAÖ	Kadın	396	4,35	0,423	12,041	0,000
	Erkek	387	3,57	0,707		

Tablo 24 incelendiğinde BFKE dışa dönüklük boyutunda kadınların ortalamaları erkeklere göre daha yüksektir. Fakat analiz sonucu elde edilen verilere bakıldığında iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p=0,205$).

BFKE uyumluluk boyutunda kadınların ortalamaları erkeklere göre yüksektir. Yapılan analizler sonucu elde edilen verilere bakıldığında da iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir ($p=0,002$).

Sorumluluk boyutunda kadınların ortalamaları erkeklere göre yüksek görünmektedir. Yapılan analizler sonucu elde edilen verilere bakıldığında da iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir ($p=0,044$).

Duygusal dengesizlik boyutunda kadınların ortalaması erkeklere göre yüksektir. Yapılan analizler sonucu elde edilen verilere bakıldığında da iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir ($p=0,021$).

Deneyime açıklık boyutunda kadınlar ve erkeklerin ortalamasına bakıldığında neredeyse eşit olduğu görülmektedir. Yapılan analizler sonucunda elde edilen verilere bakıldığında da iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir ($p=0,985$).

Buradan hareketle cinsiyet değişkeni açısından yapılan değerlendirmede kişilik özellikleri alt boyutlarından uyumluluk, sorumluluk ve duygusal dengesizlik boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir.

İki grubun toplumsal cinsiyet algı düzeylerine bakıldığında 396 kadın katılımcının ortalaması 4,35 iken 387 erkek katılımcının ortalaması 3,57 olarak tespit edilmiştir. Yapılan analizler sonucu elde edilen verilere bakıldığında iki grup arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir ($p=0,000$, $p<0,05$). Buradan hareketle cinsiyet değişkeni açısından yapılan değerlendirmede toplumsal cinsiyet algı düzeylerinde anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Ölçek ortalamalarına göre kadınların toplumsal cinsiyet algı düzeyi erkeklere göre daha yüksektir yorumunu yapmak mümkündür.

3.8.2.5. Medeni Durum Değişkeni Açısından Farklılık Analizleri

Kişilik özelliklerinin ve toplumsal cinsiyet algısının medeni durum değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla katılımcıların Beş Faktör Kişilik Envanteri'nden ve Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği'nden aldıkları puanlara bağımsız gruplar için t-testi analizi uygulanmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 25'te sunulmuştur.

Tablo 25: Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılık Analizi (T testi)

Ölçek-Boyut	Medeni Durum	N	Ortalama	S.Sapma	t	P
Dışa Dönüklük	Evli	455	3,52	0,628	1,445	0,149
	Bekar	328	3,45	0,662		
Uyumluluk	Evli	455	3,78	0,421	1,955	0,051
	Bekar	328	3,72	0,435		
Sorumluluk	Evli	455	4,14	0,522	4,767	0,000
	Bekar	328	3,95	0,614		
Duygusal Dengesizlik	Evli	455	2,48	0,711	-4,849	0,000
	Bekar	328	2,73	0,728		
Deneyime Açıklık	Evli	455	3,71	0,633	-3,535	0,000
	Bekar	328	3,87	0,590		
TCAÖ	Evli	455	3,93	0,705	-5,574	0,000
	Bekar	328	4,21	0,686		

Tablo 25'e bakıldığında bazı t değerlerinin eksi işaretli olduğu görülmektedir. T testi tablolarında t değerinin eksi çıkması 2. değişkenin ortalama değerinin 1. değişkenden yüksek olduğu anlamına gelmektedir (Shapiro ve Wilk, 1965).

BFKE alt boyutlarından dışa dönüklük boyutunda evli olan katılımcıların ortalaması bekar olanlara göre daha yüksek olmakla birlikte yapılan analizler sonucu elde edilen verilere bakıldığında iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p=0,149$).

BFKE uyumluluk boyutuna bakıldığında evli olan katılımcıların ortalaması bekar olanlara göre daha yüksek olmakla birlikte yapılan analizler sonucunda elde edilen verilere göre iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p=0,051$).

Sorumluluk boyutunda evli olan katılımcıların ortalaması bekar olanlara göre daha yüksektir. Yapılan analizler sonucu elde edilen verilere bakıldığında da iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir ($p=0,000$).

Duygusal dengesizlik boyutunda bekar olan katılımcıların ortalamasının evli olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Eksi çıkan t değerinden de ikinci grubun daha yüksek ortalamaya sahip olduğu anlaşılmaktadır. Yapılan analizler sonucunda elde edilen verilere göre iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir ($p=0,000$).

Deneyime açıklık boyutunda bekar olan katılımcıların ortalamasının evli olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Yine t değerinin eksi çıkması görece azınlığı oluşturan ikinci grubun daha yüksek ortalamaya sahip olduğunu göstermektedir. Yapılan analizler sonucu elde edilen verilere bakıldığında iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir ($p=0,000$). Buradan hareketle, medeni durum değişkeninin kişilik özellikleri alt boyutlarından sorumluluk, duygusal dengesizlik ve deneyime açıklık boyutlarında anlamlı bir farka yol açtığı söylenebilir.

İki grubun toplumsal cinsiyet algı düzeylerine bakıldığında 328 bekar katılımcının ortalaması 4,21 iken 455 evli katılımcının ortalamasının 3,93 olduğu tespit edilmiştir. Yapılan analizler sonucu elde edilen verilere bakıldığında iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($p=0,000$, $p<0,05$). T değerinin eksi çıkması durumunda görece azınlığı oluşturan ikinci grup ortalamasının daha yüksek olduğu yorumu yapılabilmektedir. Buradan hareketle çalışmamız özelinde, bekar olan

katılımcıların toplumsal cinsiyet algı düzeyinin evli olan katılımcılara göre daha yüksek olduğu sonucuna varılmaktadır.

3.8.2.6. Yaş Değişkeni Açısından Farklılık Analizleri

Kişilik özelliklerinin ve toplumsal cinsiyet algısının yaş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla katılımcıların Beş Faktör Kişilik Envanteri'nden ve Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği'nden aldıkları puanlara tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 26'da sunulmuştur.

Tablo 26:Yaş Değişkeni Açısından Farklılık Analizleri(One-Way Anova)

Ölçek	Yaş	N	Ortalama	S.Sapma	F	P
Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği	23-30	312	4,21	0,633	10,330	0,000
	31-40	267	3,97	0,735		
	41-50	158	3,91	0,695		
	50+	46	3,49	0,880		
BFKE/ Dışa Dönüklük	23-30	312	3,46	0,627	0,435	0,728
	31-40	267	3,54	0,671		
	41-50	158	3,53	0,657		
	50+	46	3,49	0,531		
Uyumluluk	23-30	312	3,72	0,449	3,245	0,021
	31-40	267	3,74	0,418		
	41-50	158	3,82	0,424		
	50+	46	3,88	0,289		
Sorumluluk	23-30	312	3,89	0,597	19,295	0,000
	31-40	267	4,11	0,520		
	41-50	158	4,24	0,530		
	50+	46	4,32	0,463		
Duygusal Dengesizlik	23-30	312	2,75	0,714	8,991	0,000
	31-40	267	2,50	0,716		
	41-50	158	2,47	0,715		
	50+	46	2,39	0,764		
Deneyime Açıklık	23-30	312	3,86	0,601	2,713	0,044
	31-40	267	3,75	0,613		
	41-50	158	3,73	0,614		

	50+	46	3,66	0,763		
--	-----	----	------	-------	--	--

Yaş değişkeni açısından toplumsal cinsiyet algı düzeylerine bakıldığında 23-30 yaş grubunda yer alan katılımcıların ortalaması diğerlerinden yüksektir. Yapılan analizler sonucunda elde edilen verilere göre gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir ($p=0,000$). Hangi gruplar arasında farklılık olduğunu tespit etmek amacıyla yapılan Post Hoc testine göre 23-30 yaş grubu ile diğer tüm yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır. Buradan hareketle, 23-30 yaş grubunda yer alan katılımcıların toplumsal cinsiyet algı düzeylerinin diğer tüm katılımcılardan daha yüksek olduğunu söylemek mümkündür. Katılımcıların yaşları arttıkça toplumsal cinsiyet algı düzeyleri azalmaktadır.

Yaş değişkeni açısından kişilik özellikleri alt boyutları incelendiğinde yapılan analizler sonucunda elde edilen verilere göre dışa dönüklük boyutunda yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($p=0,728$).

Yaş değişkeni açısından kişilik özellikleri alt boyutlarından uyumluluk boyutu incelendiğinde yaş grupları arasında p değeri bakımından anlamlılık var gibi görünse de Post Hoc testleri sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($p=0,021$).

Sorumluluk boyutu üzerine yapılan analizler sonucunda elde edilen verilere göre 23-30 ve 50+ yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir ($p=0,000$). 23-30 yaş grubunda yer alan katılımcıların sorumluluk alt boyutuna ilişkin ortalaması diğer tüm yaş gruplarından düşüktür. 50+ yaş grubunda yer alanlar ise en yüksek ortalamaya sahiptir.

Duygusal dengesizlik boyutunda 23-30 yaş grubunda yer alan katılımcıların diğer tüm yaş gruplarında yer alanlara göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturduğu görülmektedir ($p=0,000$). Buna göre ölçek ortalaması en yüksek olan 23-30 yaş grubunun 31-40, 41-50 ve 50+ yaş grubuna göre daha tutarsız ve nevrotik olduğu söylenebilir.

Deneyime açıklık boyutunda yaş grupları arasında p değeri bakımından anlamlılık var gibi görünse de Post Hoc testleri sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir.

Buradan hareketle, yaş değişkeninin Beş Faktör Kişilik Envanteri alt boyutlarından sorumluluk ve duygusal dengesizlik boyutlarında anlamlı bir farka yol açtığını söylemek mümkündür.

3.8.2.7. Eğitim Durumu Değişkeni Açısından Farklılık Analizleri

Kişilik özelliklerinin ve toplumsal cinsiyet algısının eğitim durumu değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla katılımcıların Beş Faktör Kişilik Envanteri'nden ve Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği'nden aldıkları puanlara tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 27'de sunulmuştur.

Tablo 27: Eğitim Durumu Değişkeni Açısından Farklılık Analizleri (One-Way Anova)

Ölçek	Eğitim Durumu	N	Ortalama	S.Sapma	F	P
Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği	Lise	108	3,58	0,881	14,852	0,000
	Meslek Yüksekokulu	84	3,96	0,839		
	Üniversite	493	4,10	0,638		
	Lisansüstü Öğretim	98	4,11	0,683		
BFKE/ Dışa Dönüklük	Lise	108	3,50	0,719	0,185	0,907
	Meslek Yüksekokulu	84	3,45	0,582		
	Üniversite	493	3,48	0,661		
	Lisansüstü Öğretim	98	3,51	0,561		
Uyumluluk	Lise	108	3,60	0,498	5,022	0,002
	Meslek Yüksekokulu	84	3,73	0,384		
	Üniversite	493	3,78	0,419		
	Lisansüstü Öğretim	98	3,78	0,427		
Sorumluluk	Lise	108	4,07	0,612	1,253	0,290
	Meslek Yüksekokulu	84	3,92	0,648		
	Üniversite	493	4,07	0,563		
	Lisansüstü Öğretim	98	4,07	0,534		

Duygusal Dengesizlik	Lise	108	2,82	0,795	4,247	0,005
	Meslek Yüksekokulu	84	2,67	0,757		
	Üniversite	493	2,53	0,714		
	Lisansüstü Öğretim	98	2,60	0,705		
Deneyime Açıklık	Lise	108	3,53	0,692	5,248	0,001
	Meslek Yüksekokulu	84	3,80	0,501		
	Üniversite	493	3,80	0,624		
	Lisansüstü Öğretim	98	3,85	0,579		

Eğitim durumu değişkeni açısından toplumsal cinsiyet algı düzeylerine bakıldığında farklı gruplarda yer alan katılımcıların algı düzeyleri de farklılaşmaktadır. Lise mezunu olan katılımcıların diğer tüm gruplarda yer alan katılımcılara göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturduğu görülmektedir ($p=0,000$). Ölçek ortalamalarına bakıldığında, eğitim seviyesi arttıkça toplumsal cinsiyet algı düzeyinin de arttığı görülmektedir.

Eğitim durumu değişkeni açısından kişilik özellikleri alt boyutları incelendiğinde yapılan analizler sonucunda elde edilen verilere göre dışa dönüklük boyutunda eğitim durumuna ilişkin gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($p=0,907$).

Eğitim durumu değişkeni açısından kişilik özellikleri alt boyutlarından uyumluluk boyutu incelendiğinde gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir ($p=0,002$). Bu farklılık lise mezunu olan katılımcılar ile üniversite ve lisansüstü öğretim mezunu olanlar arasında ortaya çıkmaktadır. Ölçek ortalamalarına bakıldığında en düşük ortalamanın lise; en yüksek ortalamanın üniversite ve lisansüstü öğretim düzeyinde olduğu görülmektedir. Buradan hareketle, eğitim seviyesi yükseldikçe uyumluluk kişilik özelliğinin de arttığını söylemek mümkündür.

Sorumluluk boyutu üzerine yapılan analizler sonucunda elde edilen verilere göre gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($p=0,290$).

Duygusal dengesizlik boyutu üzerine yapılan analizler sonucunda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir ($p=0,005$). Bu farklılık lise

mezunu olan katılımcılar ile üniversite mezunu olan katılımcılar arasında ortaya çıkmaktadır. En yüksek ölçek ortalamasına sahip olan grup lise mezunlarından oluşan gruptur. Lise mezunu olan katılımcıların diğer tüm gruplarda yer alan katılımcılara göre daha tutarsız ve nevroitik olduğu söylenebilir.

Deneyime açıklık boyutu üzerine yapılan analizler sonucunda gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir (p=0,001). Bu farklılığın lise mezunu olan katılımcılar ile lisansüstü öğretim mezunu olan katılımcılar arasında ortaya çıktığı görülmektedir. En düşük ölçek ortalamasına sahip olan grup lise mezunu olan katılımcılar iken en yüksek ölçek ortalamasına sahip olan grup lisansüstü öğretim mezunlarıdır. Katılımcıların eğitim seviyesi yükseldikçe deneyime açıklık kişilik özelliği de artmaktadır.

Buradan hareketle eğitim durumu değişkeninin kişilik özellikleri alt boyutlarından uyumluluk, duygusal dengesizlik ve deneyime açıklık boyutlarında anlamlı bir farka yol açtığını söylemek mümkündür.

3.8.2.8. Gelir Durumu Değişkeni Açısından Farklılık Analizleri

Kişilik özelliklerinin ve toplumsal cinsiyet algısının gelir durumu değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla katılımcıların Beş Faktör Kişilik Envanteri'nden ve Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği'nden aldıkları puanlara tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 28'de sunulmuştur.

Tablo 28: Gelir Durumu Değişkeni Açısından Farklılık Analizleri(One-Way Anova)

Ölçek	Gelir Durumu	N	Ortalama	S.Sapma	F	P
Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği	3000 ve altı	104	4,12	0,701	3,308	0,011
	3001-5000	257	4,15	0,712		
	5001-7000	296	3,94	0,705		
	7001-10000	78	3,98	0,753		
	10000 ve üzeri	48	4,08	0,635		
BFKE/ Dışa Dönüklük	3000 ve altı	104	3,28	0,705	5,724	0,000
	3001-5000	257	3,50	0,599		
	5001-7000	296	3,51	0,663		
	7001-10000	78	3,48	0,511		
	10000 ve üzeri	48	3,75	0,666		

Uyumluluk	3000 ve altı	104	3,63	0,466	7,187	0,000
	3001-5000	257	3,70	0,425		
	5001-7000	296	3,86	0,402		
	7001-10000	78	3,75	0,407		
	10000 ve üzeri	48	3,79	0,424		
Sorumluluk	3000 ve altı	104	3,85	0,637	7,591	0,000
	3001-5000	257	4,02	0,552		
	5001-7000	296	4,11	0,573		
	7001-10000	78	4,12	0,480		
	10000 ve üzeri	48	4,30	0,500		
Duygusal Dengesizlik	3000 ve altı	104	2,83	0,683	6,564	0,000
	3001-5000	257	2,67	0,726		
	5001-7000	296	2,46	0,724		
	7001-10000	78	2,52	0,652		
	10000 ve üzeri	48	2,47	0,787		
Deneyime Açıklık	3000 ve altı	104	3,71	0,744	2,481	0,043
	3001-5000	257	3,80	0,585		
	5001-7000	296	3,74	0,632		
	7001-10000	78	3,81	0,538		
	10000 ve üzeri	48	3,98	0,547		

Gelir durumu değişkeni açısından toplumsal cinsiyet algı düzeylerine bakıldığında farklı gruplarda yer alan katılımcıların algı düzeyleri de farklılaşmaktadır. 3001-5000 aralığında yer alan katılımcılar ile 5001-7000 aralığında yer alan katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($p=0,011$). Ölçek ortalamalarına bakıldığında, 5001-7000 aralığında yer alanların en düşük ortalamaya; 3001-5000 aralığında yer alanların ise en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Dolayısı ile 3001-5000 aralığında bir gelire sahip olan katılımcıların toplumsal cinsiyet algı düzeyleri diğer tüm gruplarda yer alanlara göre daha yüksektir.

Kişilik özellikleri alt boyutlarından dışa dönüklük ile gelir durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($p=0,000$). Gelir seviyesi 3000 ve altı grubunda yer alan katılımcılar en düşük ölçek ortalamasına sahipken; 10000 ve üzeri grubunda yer alan katılımcılar en yüksek ölçek ortalamasına sahiptir. Dolayısı ile en dışa

dönük katılımcıların gelir seviyesi 10000 ve üzeri olanlar olduğunu söylemek mümkündür.

Uyumluluk ile gelir durumu değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($p=0,000$). Bu farkın gelir seviyesi 3000 ve altı ve 5001-7000 aralığında yer alan katılımcılar arasında ortaya çıktığı tespit edilmiştir. En düşük ölçek ortalamasına sahip olan grup 3000 ve altı aralığındakiler iken en yüksek ortalamaya sahip olanlar ise 5001-7000 aralığındakilerdir. Dolayısı ile en uyumlu katılımcıların 5001-7000 aralığında bir gelir seviyesine sahip olanlar olduğunu söylemek mümkündür.

Sorumluluk ile gelir durumu değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($p=0,000$). 3000 ve altı aralığında bir gelir seviyesine sahip olan katılımcıların diğer gruplarda yer alan katılımcılar ile arasında anlamlı bir fark olduğunu söylemek mümkündür. 3000 ve altı aralığında yer alanlar, ölçek ortalaması en düşük olan katılımcılardır. Bu grupta yer alanların diğerlerine göre daha az sorumlu olduğu söylenebilir. En yüksek ölçek ortalamasına ve dolayısı ile en yüksek sorumluluğa sahip olanlar ise 10000 ve üzeri aralığında bir gelir seviyesine sahip olan katılımcılardır.

Duygusal dengesizlik ile gelir durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($p=0,000$). 3000 ve altı aralığında bir gelir seviyesinde sahip olan katılımcıların diğer tüm gruplarda yer alanlar ile arasında anlamlı bir fark olduğunu söylemek mümkündür. En yüksek ölçek ortalamasına sahip olan grup 3000 ve altı gelir seviyesine sahip olan katılımcıların yer aldığı gruptur. En düşük ortalama ise 5001-7000 seviyesinde bir gelire sahip olanlara aittir. Bu durumda 3000 ve altı seviyesinde gelire sahip olanlar diğer tüm gruplara göre daha tutarsız ve nevrotikken; 5001-7000 seviyesinde bir gelire sahip olanlar diğer tüm gruplara göre daha tutarlı ve dengelidir diyebiliriz.

Deneyime açıklık ile gelir durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($p=0,043$). Bu fark 3000 ve altı aralığında bir gelire sahip olanlar ile 10000 ve üzerinde bir gelire sahip olanlar arasında ortaya çıkmaktadır. En yüksek ölçek ortalamasına sahip olanlar 10000 ve üzeri grubuna dahil olanlar iken en düşük ortalama 3000 ve altı aralığında bir gelire sahip olan katılımcılara aittir. Buradan hareketle, en deneyime açık olan grubun 10000 ve üzerinde bir gelire sahip olan katılımcılardan oluştuğunu söylemek mümkündür. En az deneyime açık olan grup ise 3000 ve altında bir gelire sahip olan katılımcılardan oluşmaktadır.

3.8.2.9. Görev Değişkeni Açısından Farklılık Analizleri

Kişilik özelliklerinin ve toplumsal cinsiyet algısının görev değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla katılımcıların Beş Faktör Kişilik Envanteri'nden ve Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği'nden aldıkları puanlara tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 29'da sunulmuştur.

Tablo 29:Görev Değişkeni Açısından Farklılık Analizleri(One-Way Anova)

Ölçek	Görev	N	Ortalama	S.Sapma	F	P
Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği	Şef	128	4,10	0,689	4,059	0,001
	Uzman	268	4,26	0,740		
	Mühendis	120	4,05	0,667		
	Departman yöneticisi	107	3,95	0,625		
	Müdür	148	3,84	0,746		
	Müdür yardımcısı	12	4,03	0,683		
BFKE/ Dışa Dönüklük	Şef	128	3,40	0,655	4,660	0,000
	Uzman	268	3,60	0,554		
	Mühendis	120	3,20	0,675		
	Departman yöneticisi	107	3,65	0,628		
	Müdür	148	3,39	0,692		
	Müdür yardımcısı	12	3,50	0,895		
Uyumluluk	Şef	128	3,69	0,441	3,618	0,002
	Uzman	268	3,73	0,443		
	Mühendis	120	3,65	0,384		
	Departman yöneticisi	107	3,82	0,408		
	Müdür	148	3,87	0,397		
	Müdür yardımcısı	12	3,66	0,202		
Sorumluluk	Şef	128	3,95	0,613	5,373	0,000

	Uzman	268	4,00	0,570		
	Mühendis	120	3,99	0,578		
	Departman yöneticisi	107	4,19	0,475		
	Müdür	148	4,36	0,529		
	Müdür yardımcısı	12	4,22	0,367		
Duygusal Dengesizlik	Şef	128	2,76	0,798	4,825	0,000
	Uzman	268	2,65	0,715		
	Mühendis	120	2,67	0,689		
	Departman yöneticisi	107	2,40	0,658		
	Müdür	148	2,43	0,701		
	Müdür yardımcısı	12	2,28	0,856		
Deneyime Açıklık	Şef	128	3,72	0,667	2,277	0,035
	Uzman	268	3,85	0,543		
	Mühendis	120	3,74	0,673		
	Departman yöneticisi	107	3,87	0,614		
	Müdür	148	3,68	0,631		
	Müdür yardımcısı	12	4,00	0,547		

Görev değişkeni açısından toplumsal cinsiyet algı düzeylerine bakıldığında farklı gruplarda yer alan katılımcıların algı düzeyleri de farklılaşmaktadır. Şef, müdür ve uzman olarak görev yapan katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($p=0,001$). Ölçek ortalamalarına bakıldığında, müdür pozisyonunda görev yapanların en düşük ortalamaya; uzman pozisyonunda yer alanların ise en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Dolayısı ile uzman olarak görev yapan katılımcıların toplumsal cinsiyet algı düzeylerinin diğer tüm gruplarda yer alanlara göre daha yüksek olduğunu söylemek mümkündür.

Kişilik özellikleri alt boyutlarından dışa dönüklük ile görev değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($p=0,000$). Bu fark departman

yöneticisi olarak görev yapan katılımcılar ile mühendis pozisyonunda yer alan katılımcılar arasında ortaya çıkmaktadır. Departman yöneticisi pozisyonunda yer alan katılımcılar en yüksek ölçek ortalamasına sahipken; mühendis pozisyonunda görev yapanlar en düşük ortalamaya sahiptir. Dolayısı ile en dışa dönük katılımcıların departman yöneticisi olarak görev yapanlar; en az dışa dönük olanların ise mühendisler olduğunu söylemek mümkündür.

Uyumluluk ile görev değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($p=0,002$). Bu farkın şef, uzman, mühendis ve müdür olan katılımcılar arasında ortaya çıktığı tespit edilmiştir. En yüksek ölçek ortalamasına sahip olan grup müdürlerdir ve onları departman yöneticileri takip etmektedir; en düşük ortalamaya sahip olanlar ise mühendislerdir. Dolayısı ile en uyumlu katılımcıların müdür olanlar olduğunu söylemek mümkündür.

Sorumluluk ile görev değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($p=0,000$). Bu fark şef, uzman ve müdür pozisyonunda görev yapan katılımcılar arasında ortaya çıkmaktadır. En yüksek ölçek ortalamasına sahip olan grup müdürler; en düşük ortalamaya sahip olanlar ise şeflerdir. Buradan hareketle müdür olan katılımcıların en yüksek sorumluluk düzeyine, şef olanların ise en düşük sorumluluk düzeyine sahip olduğunu söylemek mümkündür.

Duygusal dengesizlik ile görev değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($p=0,000$). Bu fark şef ve departman yöneticisi pozisyonunda görev yapan katılımcılar arasında ortaya çıkmaktadır. En yüksek ölçek ortalamasına sahip olan grup şef pozisyonunda görev yapanlardır. Departman yöneticisi pozisyonundakiler ise en düşük ortalamalardan birine sahiptir. Dolayısı ile şeflerin diğer tüm pozisyonlarda yer alanlara göre daha tutarsız ve nevrotik olduğunu söylemek mümkündür.

Deneyime açıklık ile görev değişkeni arasında p değeri bakımından anlamlılık var gibi görünse de Post Hoc testleri sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($p=0,035$).

Buradan hareketle görev değişkeni ile kişilik özellikleri alt boyutlarından dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve duygusal dengesizlik boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğunu söylemek mümkündür.

3.8.2.10. Çalışılan Birimde Kadın Çalışan Olma Durumu Açısından Farklılık Analizleri

Kişilik özellikleri ve toplumsal cinsiyet algısının çalışılan birimde kadın çalışan olma durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla katılımcıların Beş Faktör Kişilik Envanteri'nden ve Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği'nden aldıkları puanlara t-testi analizi uygulanmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 30'da sunulmuştur.

Tablo 30: Kadın Çalışan Durumu Açısından Farklılık Analizi (T testi)

Ölçek-Boyut	Kadın Çalışan Durumu	N	Ortalama	S.Sapma	t	p
Dışa Dönüklük	Var	681	3,52	0,636	3,401	0,001
	Yok	102	3,29	0,653		
Uyumluluk	Var	681	3,77	0,433	1,024	0,006
	Yok	102	3,72	0,385		
Sorumluluk	Var	681	4,08	0,578	2,018	0,027
	Yok	102	3,96	0,501		
Duygusal Dengesizlik	Var	681	2,57	0,724	2,116	0,035
	Yok	102	2,73	0,750		
Deneyime Açıklık	Var	681	3,78	0,619	2,321	0,480
	Yok	102	3,76	0,613		
TCAÖ	Var	681	4,05	0,706	1,773	0,440
	Yok	102	4,00	0,730		

Tablo 30 incelendiğinde BFKE dışa dönüklük boyutunda çalışılan birimde kadın çalışan olanların ortalamaları olmayanlara göre daha yüksektir. Yapılan analiz sonucu elde edilen verilere bakıldığında da iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($p=0,001$). Dolayısı ile çalıştıkları birimde kadın çalışan bulunan katılımcıların bulunmayanlara göre daha dışa dönük olduklarını söylemek mümkündür.

BFKE uyumluluk boyutunda çalışılan birimde kadın çalışan olanların ortalamaları olmayanlara göre yüksektir. Yapılan analizler sonucu elde edilen verilere bakıldığında da iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir ($p=0,006$). Dolayısı ile çalıştıkları birimde kadın çalışan bulunan katılımcıların bulunmayanlara göre daha uyumlu olduklarını söylemek mümkündür.

Sorumluluk boyutunda çalışılan birimde kadın çalışan olanların ortalamaları olmayanlara göre yüksek görünmektedir. Yapılan analizler sonucu elde edilen verilere bakıldığında da

iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir ($p=0,027$). Dolayısı ile çalıştıkları birimde kadın çalışan bulunan katılımcıların bulunmayanlara göre daha yüksek sorumluluk duygusuna sahip olduklarını söylemek mümkündür.

Duygusal dengesizlik boyutunda çalışılan birimde kadın çalışan olmayanların ortalamaları olanlara göre yüksektir. Yapılan analizler sonucunda elde edilen verilere bakıldığında da iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($p=0,035$). Dolayısı ile çalıştıkları birimde kadın çalışan olmayan katılımcıların olanlara göre daha tutarsız ve nevrotik olduklarını söylemek mümkündür.

Deneyime açıklık ile çalışılan birimde kadın çalışan olma durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığı tespit edilmiştir ($p=0,480$).

Buradan hareketle çalışılan birimde kadın çalışan olma durumunun kişilik özellikleri alt boyutlarından dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve duygusal dengesizlik boyutları ile arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunduğu tespit edilmiştir.

Toplumsal cinsiyet algı düzeyi ile çalışılan birimde kadın çalışan olma durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığı tespit edilmiştir ($p=0,440$).

3.8.2.11. Çalışılan Birimde Kadın Çalışan Olmasına Yönelik Bakış Açısına İlişkin Farklılık Analizleri

Kişilik özellikleri ve toplumsal cinsiyet algısının çalışılan birimde kadın çalışan olmasına yönelik bakış açısına göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla katılımcıların Beş Faktör Kişilik Envanteri'nden ve Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği'nden aldıkları puanlara tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 31'de sunulmuştur.

Tablo 31: Kadın Çalışan Olmasına Yönelik Bakış Açısına İlişkin Farklılık Analizi (One-Way Anova)

Ölçek-Boyut	Kadın Çalışan Olmasına Yönelik Tutum	N	Ortalama	S.Sapma	F	P
Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği	İsterim	719	4,09	0,682	15,618	0,000
	İstemem	35	3,50	0,610		
	İsterim ama yaptığımız iş bir kadın için uygun değil	29	3,70	0,644		

Dışa Dönüklük	İsterim	719	3,51	0,635	3,730	0,024
	İstemem	35	3,34	0,656		
	İsterim ama yaptığımız iş bir kadın için uygun değil	29	3,23	0,587		
Uyumluluk	İsterim	719	3,77	0,427	3,186	0,042
	İstemem	35	3,71	0,339		
	İsterim ama yaptığımız iş bir kadın için uygun değil	29	3,57	0,496		
Sorumluluk	İsterim	719	4,08	0,569	3,352	0,036
	İstemem	35	3,87	0,525		
	İsterim ama yaptığımız iş bir kadın için uygun değil	29	3,90	0,565		
Duygusal Dengesizlik	İsterim	719	2,58	0,728	2,235	0,108
	İstemem	35	2,84	0,718		
	İsterim ama yaptığımız iş bir kadın için uygun değil	29	2,63	0,689		
Deneyime Açıklık	İsterim	719	3,80	0,609	4,223	0,015
	İstemem	35	3,49	0,685		
	İsterim ama yaptığımız iş bir kadın için uygun değil	29	3,74	0,711		

Toplumsal cinsiyet algı düzeyi açısından çalıştığı birimde kadın çalışan olmasını isteyenler ile istemeyenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır ($p=0,000$). Bu farklılık tüm gruplarda meydana gelmektedir. İsterim yanıtını verenlerin

ortalamasının istemem yanıtını verenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. İsterim ama yaptığımız iş bir kadın için uygun değil yanıtını verenlerin ortalaması ise kadın çalışan olmasını istemem yanıtını verenlerden yüksektir. Dolayısı ile çalıştıkları birimde kadın çalışan olmasını isteyen katılımcıların toplumsal cinsiyet algı düzeylerinin istemeyenlere göre daha yüksek olduğunu söylemek mümkündür. Kadın çalışan olmasını istemeyen katılımcıların toplumsal cinsiyet algı düzeyi ise düşüktür.

Dışa dönüklük ile kadın çalışan olmasına yönelik bakış açısı arasında p değeri bakımından anlamlılık var gibi görünse de Post Hoc testleri sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığı tespit edilmiştir ($p=0,024$).

Uyumluluk ile kadın çalışan olmasına yönelik bakış açısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır ($p=0,042$). Bu fark, isterim yanıtını veren katılımcılar ile isterim ama yaptığımız iş bir kadın için uygun değil yanıtını veren katılımcılar arasında ortaya çıkmaktadır. En yüksek ölçek ortalamasına sahip olan grup isterim yanıtını verenler iken en düşük ortalamaya sahip olan grup isterim ama yaptığımız iş bir kadın için uygun değil yanıtını verenlerdir. Dolayısı ile kadın çalışan olmasını isterim yanıtını veren katılımcılar en uyumlu özelliklere sahip olanlarken isterim ama yaptığımız iş bir kadın için uygun değil yanıtını verenler ise en az uyumlu özelliklere sahip olan katılımcılardır.

Sorumluluk ile kadın çalışan olmasına yönelik bakış açısı arasında p değeri bakımından anlamlılık var gibi görünse de Post Hoc testleri sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığı tespit edilmiştir ($p=0,036$).

Duygusal dengesizlik ile kadın çalışan olmasına yönelik bakış açısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığı tespit edilmiştir ($p=0,108$).

Deneyime açıklık ile kadın çalışan olmasına yönelik bakış açısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır ($p=0,015$). Bu fark kadın çalışan olmasını isterim yanıtını verenler ile istemem yanıtını verenler arasında ortaya çıkmaktadır. En yüksek ölçek ortalamasına sahip olan grup isterim yanıtını verenlerken; en düşük ortalamaya sahip olanlar istemem yanıtını verenlerdir. Dolayısı ile kadın çalışan olmasını isterim yanıtını veren katılımcıların daha deneyime açık olduğu; istemem yanıtını verenlerin ise daha az deneyime açık olduğu söylenebilir.

Buradan hareketle çalışılan birimde kadın çalışan olmasına yönelik tutum ile kişilik özelliklerinin alt boyutlarından uyumluluk ve deneyime açıklık boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu söylenebilir.

3.8.2.12. Personel Seçme ve Yerleştirme Süreçlerinde Yöneticinin Görüşlerinin Alınmasına İlişkin Farklılık Analizleri

Kişilik özellikleri ve toplumsal cinsiyet algı düzeyinin, seçme yerleştirme süreçlerinde yöneticinin görüşlerinin alınmasına göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla katılımcıların Beş Faktör Kişilik Envanteri'nden ve Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği'nden aldıkları puanlara t-testi analizi uygulanmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 32'de sunulmuştur.

Tablo 32: Personel Seçme ve Yerleştirme Süreçlerinde Yönetici Görüşünün Alınmasına İlişkin Farklılık Analizi (T testi)

Ölçek-Boyut	Yönetici Görüşü	N	Ortalama	S.Sapma	t	p
Dışa Dönüklük	Alınır	540	3,57	0,616	2,780	0,012
	Alınmaz	243	3,38	0,730		
Uyumluluk	Alınır	540	3,80	0,409	3,727	0,000
	Alınmaz	243	3,65	0,395		
Sorumluluk	Alınır	540	4,12	0,563	3,404	0,001
	Alınmaz	243	3,90	0,538		
Duygusal Dengesizlik	Alınır	540	2,45	0,696	-4,537	0,000
	Alınmaz	243	2,77	0,686		
Deneyime Açıklık	Alınır	540	3,84	0,631	3,296	0,001
	Alınmaz	243	3,63	0,616		
TCAÖ	Alınır	540	4,03	0,687	0,720	0,472
	Alınmaz	243	4,08	0,741		

Personel seçme ve yerleştirme süreçlerinde yöneticinin görüşlerinin alınması ile kişilik özelliklerinin alt boyutlarından olan dışa dönüklük boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır ($p=0,012$). Ölçek ortalamaları değerlendirildiğinde görüşleri alınan katılımcıların alınmayanlara göre daha dışa dönük olduğunu söylemek mümkündür.

Uyumluluk ile personel seçme ve yerleştirme süreçlerinde yöneticinin görüşlerinin alınması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunduğu tespit edilmiştir ($p=0,000$). Ölçek ortalamaları değerlendirildiğinde görüşleri alınan katılımcıların alınmayanlara göre daha uyumlu olduğunu söyleyebiliriz.

Sorumluluk ile personel seçme ve yerleştirme süreçlerinde yöneticinin görüşlerinin alınması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunduğu tespit edilmiştir

($p=0,001$). Ölçek ortalamaları değerlendirildiğinde görüşleri alınan katılımcıların alınmayanlara göre daha yüksek sorumluluğa sahip kişiler olduğunu söyleyebiliriz.

Duygusal dengesizlik ile personel seçme ve yerleştirme süreçlerinde yöneticinin görüşlerinin alınması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunduğu tespit edilmiştir ($p=0,000$). Ölçek ortalamaları değerlendirildiğinde görüşleri alınmayan katılımcıların diğerlerine göre daha tutarsız ve nevroitik olduğunu söyleyebiliriz.

Deneyime açıklık ile personel seçme ve yerleştirme süreçlerinde yöneticinin görüşlerinin alınması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunduğu tespit edilmiştir ($p=0,001$). Ölçek ortalamaları değerlendirildiğinde görüşleri alınan katılımcıların alınmayanlara göre daha deneyime açık bireyler olduklarını söyleyebiliriz.

Buradan hareketle seçme ve yerleştirme süreçlerinde yöneticinin görüşlerinin alınması ile kişilik özelliklerinin tüm alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunduğu tespit edilmiştir.

Toplumsal cinsiyet algı düzeyleri ile personel seçme ve yerleştirme süreçlerinde yöneticinin görüşlerinin alınma durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığı tespit edilmiştir ($p=0,472$).

3.8.3. Hipotez Testlerinin Sonuçları

Kurulan hipotezlerin test edilmesi sonucunda elde edilen veriler aşağıda sunulmuştur. Tablo 33'te araştırma sorusu çerçevesinde geliştirilen H1 ana hipotezi ve alt hipotezlerinin kabul-red durumuna ilişkin sonuçlar verilmiştir. Tablo 34'te H2 ana hipotezi ve alt hipotezlerinin, Tablo 35'te ise H3 ana hipotezi ve alt hipotezlerinin kabul-red durumuna ilişkin sonuçlar yer almaktadır.

Tablo 33: Hipotez Testlerinin Sonuçları (H1)

Ana Hipotez ve Alt Hipotezler	Hipotez İçeriği	Kabul	Red
H1	Orta kademe yöneticilerin kişilik özellikleri ile toplumsal cinsiyet algı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.	X	
H1a	Dışa dönüklük kişilik özelliği ile toplumsal cinsiyet algı düzeyi arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.	X	
H1b	Uyumluluk kişilik özelliği ile toplumsal cinsiyet algı düzeyi arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.	X	
H1c	Sorumluluk kişilik özelliği ile toplumsal cinsiyet algı düzeyi arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.	X	
H1d	Nevrotiklik (duygusal dengesizlik) kişilik özelliği ile toplumsal cinsiyet algı düzeyi arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.	X	
H1e	Deneyime açıklık kişilik özelliği ile toplumsal cinsiyet algı düzeyi arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.	X	

Tablo 33 incelendiğinde araştırma sorusu temelinde kurulan H1 ana hipotezi kabul edilmiştir. Orta kademe yöneticilerin kişilik özelliklerinin tüm alt boyutları ile toplumsal cinsiyet algı düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. Bu ilişkinin dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve deneyime açıklık boyutlarında pozitif yönlü, duygusal dengesizlik boyutunda negatif yönlü olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 34: Hipotez Testlerinin Sonuçları (H2)

Ana Hipotez ve Alt Hipotezler	Hipotez İçeriği	Kabul	Red
H2	Orta kademe yöneticilerin toplumsal cinsiyet algı düzeyleri demografik özelliklerine göre farklılaşmaktadır.	X	
H2a	Cinsiyet değişkeni açısından toplumsal cinsiyet algı düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.	X	
H2b	Yaş değişkeni açısından toplumsal cinsiyet algı düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.	X	
H2c	Medeni durum değişkeni açısından toplumsal cinsiyet algı düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.	X	
H2d	Eğitim durumu değişkeni açısından toplumsal cinsiyet algı düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.	X	
H2e	Gelir durumu değişkeni açısından toplumsal cinsiyet algı düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.	X	
H2f	Görev değişkeni açısından toplumsal cinsiyet algı düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.	X	
H2g	İşletmede kadın çalışan olma durumu açısından toplumsal cinsiyet algı düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.		X
H2h	Kadın çalışan olmasına yönelik tutum açısından toplumsal cinsiyet algı düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.	X	
H2ı	Seçme ve yerleştirme süreçlerinde yöneticilerin görüşlerinin alınması açısından toplumsal cinsiyet algı düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.		X

Tablo 34 incelendiğinde ‘Orta kademe yöneticilerin toplumsal cinsiyet algı düzeyleri demografik özelliklerine göre farklılaşmaktadır.’ H2 ana hipotezinin kabul edildiği görülmektedir. Buna bağlı alt hipotezlerden H2a, H2b, H2c, H2d, H2e, H2f ve H2h kabul edilmiş; H2g ve H2ı kabul edilmemiştir. Dolayısı ile toplumsal cinsiyet algı düzeylerinin belirlenmesinde, katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, gelir düzeyi, görevi ve çalışılan birimde kadın çalışan olmasına yönelik tutumu gibi demografik faktörlerin anlamlı bir farklılığa yol açtığı tespit edilmiştir.

Tablo 35: Hipotez Testlerinin Sonuçları (H3)

Ana Hipotez ve Alt Hipotezler	Hipotez İçeriği	Kabul	Red
H3	Orta kademe yöneticilerin kişilik özellikleri demografik özelliklerine göre farklılaşmaktadır.	X	
H3a	Cinsiyet değişkeni açısından kişilik özelliklerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.	X	
H3b	Yaş değişkeni açısından kişilik özelliklerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.	X	
H3c	Medeni durum değişkeni açısından kişilik özelliklerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.	X	
H3d	Eğitim durumu değişkeni açısından kişilik özelliklerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.	X	
H3e	Gelir durumu değişkeni açısından kişilik özelliklerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.	X	
H3f	Görev değişkeni açısından kişilik özelliklerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.	X	
H3g	İşletmede kadın çalışan olma durumu açısından kişilik özelliklerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.	X	
H3h	Kadın çalışan olmasına yönelik tutum açısından kişilik özelliklerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.	X	
H3ı	Seçme ve yerleştirme süreçlerinde yöneticilerin görüşlerinin alınması açısından kişilik özelliklerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.	X	

Tablo 35 incelendiğinde ‘Orta kademe yöneticilerin kişilik özellikleri demografik özelliklerine göre farklılaşmaktadır.’ H3 hipotezi ve buna bağlı tüm alt hipotezler kabul edilmiştir. Bu araştırma kapsamında orta kademe yöneticilere yönelik tüm demografik değişkenlerin kişilik özellikleri üzerinde bir farklılığa yol açtığı sonucuna ulaşılmıştır. Demografik özellikler ile kişilik özelliklerinin beş alt boyutu ayrı ayrı analize tabi tutulmuş, farklılık analizlerinde detaylı olarak açıklanmıştır.

Tüm bu bilgilerden hareketle araştırma sorusu çerçevesinde geliştirilen hipotezlerin test edilmesi sonucunda orta kademe yöneticiler örneğinde kişilik özellikleri ile toplumsal cinsiyet algı düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Bu ilişkinin dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve deneyime açıklık boyutlarında pozitif yönlü; duygusal dengesizlik boyutunda ise negatif yönlü olduğu görülmektedir.

Çalışmanın bir diğer çıktısı olarak kişilik özellikleri ile toplumsal cinsiyet algısının katılımcıların demografik özelliklerine göre farklılaştığı sonucuna varılmıştır. Cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, gelir düzeyi, görev vb. değişkenler katılımcıların kişilik özelliklerinde ve toplumsal cinsiyet algılarında anlamlı bir farklılığa yol açmaktadır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma, kişilik özellikleri ile toplumsal cinsiyet algı düzeyi arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda Doğu Marmara Bölgesi'nde tekstil, imalat, otomotiv ve gıda sektörlerinde faaliyet gösteren işletmelerde orta kademe yönetici pozisyonunda görev yapan çalışanlara anket uygulanmıştır.

Araştırmanın orta kademe yöneticiler üzerinde gerçekleştirilmesinin sebebi orta kademe yöneticilerin çalışanlar ile bizzat iletişim halinde olmaları ve kendi fikirlerini doğrudan aktarma imkanı bulmalarındır. Başka bir deyişle üst yönetim ile en alt kademedeki çalışanlar arasında köprü görevi görmeleri ve denge unsuru olmaları sebebiyle orta kademe yöneticiler bu çalışma için anlamlı bir örneklem grubudur. Orta kademe yöneticiler, hem üst kademe yöneticilerin sahip olması gereken yönetsel ve kavramsal yetkinliğe hem de alt kademe yöneticilerin sahip olması gereken teknik yetkinliğe sahip olmalı, ilaveten iletişim becerilerini çok iyi kullanmak suretiyle bünyelerinde barındırmaları gerekmektedir.

Kişilik özellikleri ile toplumsal cinsiyet algı düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmeye yönelik olarak yapılan çalışmada kişilik özellikleri alt boyutlarından dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve deneyime açıklık boyutlarının toplumsal cinsiyet algı düzeyleri ile arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönlü bir ilişki; duygusal dengesizlik boyutu ile toplumsal cinsiyet algı düzeyleri arasında ise istatistiksel olarak anlamlı, negatif yönlü bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların kişilik özellikleri ve toplumsal cinsiyet algı düzeyleri, katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, gelir düzeyi, görev vb. değişkenler açısından anlamlı bir fark oluşturmaktadır.

Kişilik özelliklerinden dışa dönüklük boyutu ile toplumsal cinsiyet algı düzeyi arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Somer, Korkmaz ve Tatar (2004)'a göre dışa dönük bireyler hayat dolu, heyecanlı, neşeli, enerjik, konuşkan ve sosyal olma gibi özelliklere sahiptir. Dışa dönük bireylerin toplumsal cinsiyet algı düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir.

Kişilik özelliklerinden uyumluluk boyutu ile toplumsal cinsiyet algı düzeyi arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ötken ve Cenkci (2013)'ye göre uyumlu bireyler empatik, çevresine karşı saygılı, alçak gönüllü, anlayışlı ve insancıl olma

gibi özelliklere sahiptir. Uyumlu bireylerin toplumsal cinsiyet algı düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir.

Kişilik özelliklerinden sorumluluk boyutu ile toplumsal cinsiyet algı düzeyi arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bacanlı, İlhan ve Aslan (2009)'a göre sorumlu bireyler dikkatli, düzenli, planlı, tedbirli, kararlı ve disiplinli olma gibi özelliklere sahiptir. Sorumlu bireylerin toplumsal cinsiyet algı düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir.

Kişilik özelliklerinden duygusal dengesizlik boyutu ile toplumsal cinsiyet algı düzeyi arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Benet-Martinez ve John (1998)'a göre nevrotik bireyler depresif, hüznü, gergin, kaygılı, tutarsız ve sabırsız olma gibi özelliklere sahiptir. Nevrotik bireylerin toplumsal cinsiyet algı düzeylerinin düşük olduğu söylenebilir.

Kişilik özelliklerinden deneyime açıklık boyutu ile toplumsal cinsiyet algı düzeyi arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Costa ve McCrae (2001)'e göre deneyime açık bireyler ilgili, meraklı, yeniliklere açık, yaratıcı ve üretken olma gibi özelliklere sahiptir. Deneyime açık bireylerin toplumsal cinsiyet algı düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir.

Katılımcıların kişilik özelliklerinin ve toplumsal cinsiyet algı düzeylerinin demografik özelliklerine göre farklılaşp farklılaşmadığının tespiti için yapılan analizler sonucunda şu sonuçlara ulaşılmıştır:

Cinsiyet değişkeninin hem kişilik özellikleri hem toplumsal cinsiyet algı düzeyi açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturduğu tespit edilmiştir. Cinsiyet değişkeni açısından yapılan değerlendirmede kişilik özellikleri alt boyutlarından uyumluluk, sorumluluk ve duygusal dengesizlik boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Toplumsal cinsiyet algı düzeyi açısından ise kadınların toplumsal cinsiyet algı düzeylerinin erkeklere göre daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Yaş değişkeninin hem kişilik özellikleri hem toplumsal cinsiyet algı düzeyi açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturduğu tespit edilmiştir. Yaş değişkeninin kişilik özellikleri alt boyutlarından sorumluluk ve duygusal dengesizlik boyutlarında anlamlı bir farka yol açtığını söylemek mümkündür. Toplumsal cinsiyet algı düzeyi açısından ise 23-

30 yaş grubunda yer alan katılımcıların toplumsal cinsiyet algı düzeylerinin diğer tüm katılımcılardan daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Medeni durum değişkeninin hem kişilik özellikleri hem de toplumsal cinsiyet algı düzeyi açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturduğu tespit edilmiştir. Medeni durum değişkeninin kişilik özellikleri alt boyutlarından sorumluluk, duygusal dengesizlik ve deneyime açıklık boyutlarında anlamlı bir farka yol açtığı söylenebilir. Toplumsal cinsiyet algı düzeylerine bakıldığında ise bekar olan katılımcıların toplumsal cinsiyet algı düzeyinin evli olan katılımcılara göre daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Eğitim durumu değişkeninin hem kişilik özellikleri hem de toplumsal cinsiyet algı düzeyi açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturduğu tespit edilmiştir. Eğitim durumu değişkeninin kişilik özellikleri alt boyutlarından uyumluluk, duygusal dengesizlik ve deneyime açıklık boyutlarında anlamlı bir farka yol açtığını söylemek mümkündür. Toplumsal cinsiyet algı düzeylerine bakıldığında ise lise mezunu olan katılımcıların toplumsal cinsiyet algı düzeyinin diğer tüm gruplarda yer alan katılımcılara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Gelir durumu değişkeninin hem kişilik özellikleri hem de toplumsal cinsiyet algı düzeyi açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturduğu tespit edilmiştir. Gelir değişkeni açısından kişilik özelliklerinin tüm alt boyutlarında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Toplumsal cinsiyet algı düzeyi açısından ise 3001-5000 aralığında bir gelire sahip olan katılımcıların toplumsal cinsiyet algı düzeylerinin diğer tüm gruplarda yer alanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Görev değişkeninin hem kişilik özellikleri hem de toplumsal cinsiyet algı düzeyi açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturduğu tespit edilmiştir. Görev değişkeninin kişilik özellikleri alt boyutlarından dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve duygusal dengesizlik boyutları ile arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğunu söylemek mümkündür. Toplumsal cinsiyet algı düzeyi açısından ise uzman olarak görev yapan katılımcıların toplumsal cinsiyet algı düzeylerinin diğer tüm gruplarda yer alanlara göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Çalışılan işletmede ya da çalışılan birimde kadın çalışan olma durumu, toplumsal cinsiyet algı düzeyleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farka yol açmazken kişilik özellikleri açısından anlamlı bir fark oluşturmaktadır. Kadın çalışan olma durumunun kişilik özellikleri alt boyutlarından dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve duygusal

dengesizlik boyutları ile arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunduğu tespit edilmiştir.

Çalışılan birimde kadın çalışan olmasına yönelik tutum değişkeninin hem kişilik özellikleri hem de toplumsal cinsiyet algı düzeyi açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturduğu tespit edilmiştir. Çalışılan birimde kadın çalışan olmasına yönelik tutum ile kişilik özelliklerinin alt boyutlarından uyumluluk ve deneyime açıklık boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu söylenebilir. Toplumsal cinsiyet algı düzeyi açısından ise çalıştıkları birimde kadın çalışan olmasını isteyen katılımcıların toplumsal cinsiyet algı düzeylerinin istemeyenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Seçme ve yerleştirme süreçlerinde yöneticinin görüşlerinin alınması ile kişilik özelliklerinin tüm alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunduğu tespit edilmiştir. Toplumsal cinsiyet algı düzeyi açısından ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tüm bu bilgilerden hareketle araştırma sorumuz çerçevesinde geliştirilen hipotezlerin test edilmesi sonucunda orta kademe yöneticiler örneğinde kişilik özellikleri ile toplumsal cinsiyet algı düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu ve kişilik özellikleri ile toplumsal cinsiyet algısının katılımcıların demografik özelliklerine göre farklılaştığı sonucuna varılmıştır. Çalışmanın önceki bölümlerinde ise bu ilişkiye yönelik detaylı analizlere ve açıklamalara yer verilmiştir.

Araştırma kapsamında elde edilen bulgulardan hareketle işletmelere yönelik öneriler iki grupta toplanmıştır. Öncelikle araştırma sonuçlarından hareketle işletmelere yönelik öneriler sunulmuş, daha sonra literatürden hareketle işletmelere yönelik önerilere yer verilmiştir. Son olarak gelecekteki çalışmalara yönelik olarak bazı öneriler sunulmuştur.

Araştırma sonuçlarından hareketle, toplumsal cinsiyet algısını iyileştirmek adına işletmelere yönelik şu önerilerde bulunmak mümkündür:

- Analiz sonuçlarından hareketle katılımcıların yaşları arttıkça toplumsal cinsiyet algılarının azaldığı tespit edilmiştir. Bu durumda orta kademe yönetim pozisyonları için genç yöneticilerin seçilmesi toplumsal cinsiyet algısından kaynaklanan ayrımcılığı azaltacaktır.

- Araştırma özelinde eğitim seviyesi arttıkça toplumsal cinsiyet algı düzeylerinin de arttığı tespit edilmiştir. Bu durumda orta kademe yönetim pozisyonları için en az lisans mezunu olan bireylerin seçilmesi toplumsal cinsiyet algısından kaynaklanan sorunları ortadan kaldıracaktır.
- Eğitim kavramını çok boyutlu olarak düşünmek gerekirse kurum eğitimleri de burada önemli bir paya sahiptir. İşletmelerde çalışanlara zorunlu tutulan eğitimler arasında toplumsal cinsiyet eğitimleri de yer almalıdır. Bu eğitimlerin belirli aralıklarla düzenli olarak tekrarlanması gereklidir.
- İşletmelere alınacak her yeni personel için detaylı olarak kişilik testleri yapılabilir, kişilik tipleri tespit edilebilir. Bu sayede kullanılan tekniğe göre nevroitik ve saldırgan bireyler belirlenebilir, bu bireylerin tutum ve davranışları amirleri tarafından takip edilebilir. Yine bu sayede içe dönük bireyler, ekip çalışmalarına dahil edilerek bireylerle olan iletişimleri güçlendirilebilir. İşletme içinde çalışan ilişkilerini geliştirmek üzere yapılan organizasyonlar bireyleri daha uyumlu hale getirebilir. Daha az sorumluluk düzeyine sahip olan çalışanlar için iş zenginleştirme gibi yöntemler uygulanarak sorumluluk düzeyleri arttırılabilir.

Literatürden hareketle toplumsal cinsiyet algısını iyileştirmek adına işletmelere ve toplumlara yönelik şu önerilerde bulunmak mümkündür:

- Birlikte sorumluluk ilkesi temel alınmalı, toplumsal cinsiyet algısı ile hep birlikte mücadele edilmelidir. Sadece yönetim kademesi değil en alt kademeden en üst kademeye kadar hep birlikte sorumlu olunmalıdır.
- Üst yönetim toplumsal cinsiyet algısına uygun şekilde bir kurum kültürü geliştirmeli, örgütün temsil edilmesi ile alakalı stratejilerde eşitliği temel alan uygulamalar benimsemelidir.
- İnsan kaynakları departmanları toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılmasına yönelik stratejileri hayata geçirmekte doğrudan sorumlu olmalıdır.
- İşe alım süreçlerinde hiçbir suretle ayırım yapılmaksızın adil bir yaklaşım benimsenmelidir.
- Cinsiyet ayrımcılığının önlenmesi için kör işe alım uygulamaları gibi çeşitli yaklaşımlar benimsenmelidir.
- Kadın ya da erkek işi gibi kalıp yargılardan arınarak tüm süreçlere eşit derecede katılımın sağlanmasına yönelik yaklaşımlar benimsenmelidir.

- Eşitliği teşvik edecek ilan ve reklamlar verilmelidir. Hatta eşitlikçi duruşu yansıtan bir web sitesi tasarımı yapılmalıdır.
- Sosyal mecralarda işletme toplumsal cinsiyet algı düzeylerine uygun olarak yer almalıdır.
- Kadın dostu politikalar oluşturulmalı ve desteklenmelidir.
- İşletmeler kendi içlerinde belirli kurallar oluşturmalı, toplumsal cinsiyet eşitliğini ihlal eden olaylara, durumlara ve kişilere karşı sıfır tolerans yaklaşımı benimsenmelidir.
- Kadına yönelik şiddeti normalleştirecek, kadını çalışma yaşamından dışlayacak ve uzaklaştıracak her türlü eylem ve uygulamalardan kaçınılmalıdır.
- İşletmede kadın ve erkek çalışan sayısı arasındaki uçurum ortadan kaldırılmalıdır.
- Kadının çalışma yaşamına dahil olmasının önündeki engellerin kaldırılmasına yönelik destek verilmelidir.
- İşletmelerde toplumsal cinsiyet eğitimlerine önem verilmeli, çalışanların farkındalık kazanmasına yönelik eylem planları oluşturulmalıdır.
- Çalışanların hiçbir ayırım gözetmeksizin bir arada huzurlu bir biçimde çalışabilmesi için uygun ortam yaratılmalıdır.

Toplumsal cinsiyet, toplum tarafından kültürel olarak inşa edilmiş ve belirli birikimler sonucu şu anki halini almış bir kavramdır. Dolayısı ile toplumlara büyük bir rol düşmektedir. Yıllar boyunca yapılan uygulamalar eşit bir toplumu beraberinde getirememiştir. Çünkü bu konu çok derin köklere ve çok eski zamanlara dayanmaktadır. Bu sebeple soyut olacak olsa da şu öneriler sunulabilir:

- Toplum, aileden oluşmaktadır. Bu sebeple aileler toplumsal cinsiyet şeması olmayan, eşitlikçi bireyler yetiştirmeye gayret etmelidir.
- Toplumsal cinsiyet henüz doğmamışken bizim adımıza verilen kararlar ile gelişmeye başlar. Bu sebeple içinde yaşanılan aile ortamı aslında her şeyin belirleyicisi olabilmektedir. Toplumsal cinsiyet algısını yöneterek bilinçli ebeveynler olunmalı ve bu konuda tüm aile fertleri üzerine düşen sorumluluğu yerine getirmek için bir adım atmalıdır.
- Gelecek nesillere eşit bir dünya bırakmak için toplumsal cinsiyet eşitliği temelinde bir yaklaşım benimsenmelidir.

- Kadınların ikinci plana atılmasını engelleyecek her türlü uygulamaya destek verilmeli ve önemle bu konunun üzerinde durulmalıdır.

Gelecekteki çalışmalara yönelik şu önerilerde bulunmak mümkündür:

- Kişilik özellikleri ile toplumsal cinsiyet algı düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyen bu çalışma orta kademe yöneticiler ile sınırlıdır. Araştırma farklı örneklemelere uyarlanabilir.
- Araştırma Doğu Marmara Bölgesi'nde uygulama alanı bulunduğu için coğrafi olarak sınırlıdır. Farklı bölgelerde uygulanarak coğrafi çeşitlilik sağlanması çalışmaya zenginlik katabilir.
- Araştırmanın sınırlılıkları arasında belirli bir zaman içerisinde planlanması yer almaktadır. Daha uzun bir zaman diliminde yapılacak olan çalışma yine farklı bir derinlik katabilir.
- Araştırmada Beş Faktör Kişilik Envanteri kullanılmıştır. Bir başka kişilik envanteri tercih edilebilir, ölçek soruları daha detaylı olarak ele alınabilir.
- Araştırma demografik özellikler açısından farklılaştırılabilir, böylelikle yeni ilişki ağları tespit edilebilir.
- Araştırmada elde edilen veriler katılımcıların kendileri ile alakalı subjektif değerlendirmelere dayandığı için objektif niteliği sınırlıdır. Kişisel anlamlara ulaşılması ve objektif olma kaygısı bulundurmaması açısından çalışmanın nitel bir çalışma olarak kurgulanması anlamsal bir derinliğe imkan verebilir.
- İşletmelere toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik somut amaçlar ve stratejiler oluşturulması açısından destek sağlanabilir.

Sonuç olarak kadınların çalışma yaşamında daha fazla yer alması ve yükselmelerinin önündeki engellerin kaldırılması adına toplumsal cinsiyet kalıplarını besleyecek her türlü tutum ve davranıştan kaçınılması ve eşit derecede katılımı destekleyecek olumlu kişilik özelliklerinin geliştirilmesi, verdiğimiz savaşta tutulacak yegane taraf, ulaşmak istediğimiz hedefe giden yolda atacağımız ilk adımdır.

KAYNAKÇA

- Acar Savran, G. (2013). *Beden emek tarih, diyalektik bir feminizm için* (3.baskı). İstanbul: Kanat Kitap Yayınları.
- Adaçay, F. R. (2018). Toplumsal cinsiyetin yaratılması ve sürdürülmesinde temel kurumların rolü. *Uluslararası İnsan Çalışmaları Dergisi*, 1(2), 345-363.
- Adler, A. (1999). *Cinsiyetler arasında işbirliği*. İstanbul: Payel Yayınları.
- Adler, A. (2004). *İnsanın doğası*. Çev. Ayşen Tekşen Kapkın. İstanbul: Payel Yayınevi.
- Adler, A. (2005). *Çocuk eğitimi*. Çeviren: Kamuran Şipal. 3. Basım, İstanbul: Cem Yayınevi.
- Akın, A. & Demirel, S. (2003). *Toplumsal cinsiyet kavramı ve sağlığa etkileri*. Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi Halk Sağlığı Özel Eki, 25(4):73-82.
- Akın, A., Üner, S., Aslan, D., Esin, Ç. & Coşkun, A. (2004). *Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet ve Sağlık*. T.C. Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü. Hacettepe Üniversitesi.
- Akkutay, A. İ. (2017). İnsan Hakları Hukukunun Pozitivist Yönünü Oluşturan İlgili Uluslararası Antlaşmaların Feminist Yaklaşımına Etkisi. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*.17-42.
- Aksu, A., Çek, F. & Şenol, B. (2013). Kadınların müdür olmalarının önündeki cam tavan ve cam tavanı aşma stratejilerine ilişkin ilköğretim okulu müdürlerinin görüşleri. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (25), 133-160.
- Aktaş, A. (2006). *Farklı kültürlerdeki yöneticilerin kişilik özelliklerine dayanarak liderlik anlayışlarının belirlenmesi: Türk ve amerikan otel yöneticilerinin karşılaştırmalı analizi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Allik, J., & McCrae, R. (2004). Toward a Geography of Personality Traits. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 35(1), 13-28.
- Altın, B. (2014). *Kadınlarda benimsenen cinsiyet rollerine göre kişilik özelliklerinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Bilim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Altınova, H. H. & Duyan, V. (2013). Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 24(2), 9-22.
- Anar, B. (2011). *Evli ve çalışan yetişkinlerin toplumsal cinsiyet rolleri ile evlilik doyumu ve iş doyumu ilişkisinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Arıkboğa, F. Ş. (2007). *Yönetim ve organizasyon*. İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Ders Notları.

- Arkar, H., Sorias, O., Tunca, Z., Şafak, C., Alkın, T., Akdede, B. B. & Cimilli, C. (2005). *Mizaç ve Karakter Envanteri'nin Türkçe formunun faktör yapısı, geçerlik ve güvenilirliği*. Türk Psikiyatri Dergisi, 16(3), 190-204.
- Arpacı, S. (2015). *Kişilik ve iş edimi arasındaki ilişki: Kuşadası'nda faaliyet gösteren yıldızlı otel işletmeleri örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Asan, H. T. (2010). *Ders kitaplarında cinsiyetçilik ve öğretmenlerin cinsiyetçilik algularının saptanması*. F Dergi, 2 (2), 65-74.
- Aslanpay Özdemir, E. (2020). *Kamu politikaları kapsamında toplumsal cinsiyet eşitliği ve kalkınma ilişkisi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Aşılı, G. (2001). *Üniversite öğrencilerinin cinsiyet rolleri ve ego durumları arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Atak, H. (2011). Kimlik gelişimi ve kimlik biçimlenmesi: Kuramsal bir değerlendirme. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 3(1), 163-213.
- Atış, F. (2010). *Ebelik/hemşirelik 1. ve 4. sınıf öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumlarının belirlenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Adana.
- Aydın Özkan, S. & Şimşek Küçükkeleşçe, D. (2019). Do university students' personality traits affect their attitudes towards gender roles? *Perspect Psychiatr Care*. 562-569. Adıyaman.
- Aydın Tükeltürk, Ş. & Şahin Perçin, N. (2008). Turizm sektöründe kadın çalışanların karşılaştıkları kariyer engelleri ve cam tavan sendromu: Cam tavanı kırmaya yönelik stratejiler. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(2), 113-128.
- Aydoğan, E., Erden, P., Bıyık, Y. & Bingöl, D. (2017). Örgütsel yaşamda beş faktör kişilik özellikleri açısından sosyal karşılaştırma yönelimi: Akademisyenler üzerinde bir araştırma. Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 17(33).
- Aykara, A. (2015). Zihinsel engelli kardeşe sahip bireylerin yaşadıkları güçlüklerin sosyal rol kuramı açısından değerlendirilmesi. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 26(2), 87-104.
- Aylaz, R., Güneş, G., Uzun, Ö. & Ünal, S. (2014). Üniversite öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rolüne yönelik görüşleri. *Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi*, 23(5), 183-189.
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. New York: General Learning Press.
- Barlı, Ö. (2008). *Davranış bilimleri ve örgütlerde davranış*. İstanbul: Bakanlar Medya.
- Başak, S. (2013). *Toplumsal Cinsiyet*. İçinde İ. Çapcıoğlu ve H. Beşirli. *Sosyolojiye giriş*. Grafiker Yayınları. Ankara.

- Başçı, B. & Giray, S. (2016). The survey of multivariate analysis for the undergraduate students' attitudes towards communal gender roles: The case of Marmara University. *Journal of Life Economics*, 3(4), 117-142.
- Batur, M. (2014). *Gezi parkı olaylarının sosyal medyaya yansımaya biçiminin toplumsal cinsiyet bağlamında değerlendirilmesi: Facebook örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Bayar, M. (2018). *İbn Haldun'a göre bireyin beslenme alışkanlığının kişilik gelişimine ve dini hayata etkisi*. AKRA Kültür Sanat ve Edebiyat Dergisi, 6(15), 123-134.
- Bayar, M. (2019). *İbn Haldun düşüncesinde bireyin kişilik gelişimini etkileyen faktörler*. AKRA Kültür Sanat ve Edebiyat Dergisi, 7(19), 53-77.
- Bayat, B. (2005). *Örgüt İçerisindeki Rol ve İşlevleri Bakımından 'Orta Kademe' Yöneticileri*. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 7(3), 1-13.
- Baykal, S. (1991). Üniversite öğrencilerinin cinsiyet rolleri ile ilgili kalıp yargılarının bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 1(2).
- Bebel, A. (1977). *Kadın ve sosyalizm*. Ankara: Toplum Yayınevi.
- Benet Martinez, V. & John, O. P. (1998). Los cinco grandes across cultures and ethnic groups: Multitrait multimethod analysis of the big five in Spanish and English. *Journal of Personality and Social Psychology* (75), 729-750.
- Benston, M. (1969). *The political economy of women's liberation*. New York: Monthly Review.
- Beşpınar, F.U. (2014). Toplumsal Cinsiyet ve Aile. İçinde M. Turgut & S. Feyzioğlu, *Türkiye Aile Yapısı Araştırması*, (234-279). İstanbul.
- Bhasin, K. (2003). *Toplumsal cinsiyet: Bize yüklenen roller*. Kadınlarla Dayanışma Vakfı Yayınları. İstanbul: Kuşak Ofset.
- Blackburn, R. M., Browne, J., Brooks, B. & Jarman, J. (2002). *Explaining Gender Segregation*. *The British journal of sociology*, 53(4), 513-536.
- Bock, P. K. (2001). *İnsan davranışlarının kültürel temelleri*. *Psikolojik antropoloji* (1.Baskı). (Çeviren: N.Serpil Altuntek). Ankara: İmge Kitabevi.
- Bora, A. (2012). *Toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık*. *Ayrımcılık: Çok boyutlu yaklaşımlar*. 175-187.
- Bozkaya, E. (2013). *Örgüt çalışanlarının kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi: Hiyerarşik yapısı yüksek bir kurumda uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Bozkurt, B. & Akpınar, A. (2017). Bilişim sektöründe toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü. *Marmara Üniversitesi Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 17-28.
- Bozkurt, Ö. (2005). *Girişimcilik eğiliminde kişilik özelliklerinin önemi*. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

- Burke, P. J. & Stets, J. E. (2009). *Identity theory*. Oxford Üniversitesi Yayınları.
- Buss, D.M. (1995). *Psychological sex differences. Origins through sexual selection*. *American Psychologist*, 50(30), 164-171.
- Butler, J. (2014). *Cinsiyet belası: Feminizm ve kimliğin alt üst edilmesi*, (Çev: Başak Ertür). İstanbul: Metis Yayınları.
- Chamorro-Premuzic, T. (2014). *Personality and individual differences*. Çev. Baskın Bıçakçı. İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi Yayınları.
- Cırık, D. (2014). *Eğitim araştırma hastanelerinde çalışan hemşirelerin liderlik davranışları ve kişilik özelliklerinin değerlendirilmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Haliç Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.) Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Connell, R. W. (1998). *Toplumsal cinsiyet ve iktidar*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Costa, P.T., Terrecciano A. & McCrae, R.R. (2001). Gender Differences in Personality Traits Across Cultures: Robust and Surprising Findings. *Journal of Personality and Social Psychology*. 81(2), 322-331.
- Cüceloğlu, D. (1996). *İnsan ve davranışı*. Remzi Kitabevi. İstanbul.
- Çağlıyan, Ç. E. (2014). Amerikan Bağımsız Sinemasında Kadın Karakterlerin Yansıtılma Biçimleri: Bonnie & Clyde ve Burn After Reading Film Örnekleri, (içinde) *Toplumsal cinsiyet ve medya*, (Ed: Huriye Kuruğlu ve Bermal Aydın). Ankara: Detay Yayıncılık, s. 252-266.
- Çelebi, N. & Uğurlu, B. (2014). Resmi liselerde çalışan öğretmenlerin kişilik özelliklerinin demografik değişkenlere göre incelenmesi. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(18).
- Çelik, A. S., Pasinlioğlu, T., Tan, G. & Koyuncu, H. (2013). Üniversite öğrencilerinin cinsiyet eşitliği tutumlarının belirlenmesi. *Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 21(3), 181-186.
- Çıtak, A. (2008). *Kadınların çalışmasına yönelik tutum: Cinsiyet, cinsiyet rolü ve sosyoekonomik düzeye göre bir karşılaştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çitçi, O. (1979). Türk Kamu Yönetiminde Kadın Görevliler. İçinde N. Abadan Unat (Eds.), *Türk toplumunda kadın*. (241- 270). Ankara: Türk Sosyal Bilimler Derneği Yayınları.
- Dağdeviren, B. & Aydemir, İ. (2020). Sağlık çalışanlarının cam tavan algılarının toplumsal cinsiyet algısı ile ilişkisi. *Med J West Black Sea* 4 (3), 167-180.
- Dalkılıç, R. A. (2019). *Farklı yaş gruplarında toplumsal cinsiyet rolleri algısının yansımaları: Denizli örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Pamukkale.

- Daşlı, Y. (2019). Öğrencilerin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumlarının belirlenmesi üzerine bir alan araştırması. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16 (1), 364-385.
- Davis, A. (1994). *Kadınlar, ırk ve sınıf*. İstanbul: Sosyalist Yayınlar.
- Deaux, K. ve Major, B. (1987). Putting gender into context: An interactive model of gender related behavior. *Psychological Review*, 94(3), 369-389.
- Dedeoğlu, S. (2000). *Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye’de Aile ve Kadın Emegi*. Toplum ve Bilim, 86, 139-170.
- Demir, Ö. (2011). Feminizm ve İktisat. İçinde V. Bozkurt ve F. Güneş. *Ekonomi sosyolojisi*. (94-115). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Demirbilek, S. (2007). Cinsiyet ayrımcılığının sosyolojik açıdan incelenmesi. *Finans politik & ekonomik yorumlar*, 44(11).12-27.
- Demirci, İ. (2015). Benlik Kurgusu. İçinde A. Akın & Ü. Akın (Eds.), *Psikolojide güncel kavramlar II: Benlik* (199-214). Ankara: Nobel Yayın.
- Deniz, A, Erciş, A. (2010). *Kişilik özellikleri ile algılanan risk arasındaki ilişkilerin incelenmesi üzerine bir araştırma*. Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 22 (2), 301-330.
- Doğan, T. (2013). *Beş faktör kişilik özellikleri ve öznel iyi oluş*. Doğu Üniversitesi Dergisi, 14(1), 56-64.
- Dökmen, Z. (2004). *Toplumsal cinsiyet*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Dökmen, Z. Y. (2015). *Toplumsal cinsiyet: Sosyal psikolojik açıklamalar*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Dündar, S. (2009). *Üniversite öğrencilerinin kişilik özellikleri ile problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 24(2), 139-150.
- Ecevit, Y. (2011). Emek. İçinde Y. Ecevit ve N. Karkiner (Eds.), *Toplumsal cinsiyet çalışmaları*. (24-49). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Eker, S. (2012). *Alfred Adler’in kişilik kuramının demokrasi düşüncesi açısından önemi*. Uludağ Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fakültesi, Sosyal Bilimler Dergisi, 13(22), 157-180.
- Erbay, E. & Tuncay, T. (2006). Sosyal hizmet bakışıyla kadın istihdamı, *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*, 17(2), 25-40.
- Erdoğan, İ. (1991). *İşletmelerde davranış*. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını (242).
- Erikson, E. H. (1984). *İnsanın Sekiz Çağı*, (çev. Bedirhan Üstün-Vedat Şar), Ankara.

- Erkuş, A. & Tabak, A. (2009). *Beş faktör kişilik özelliklerinin çalışanların çatışma yönetim tarzlarına etkisi: Savunma sanayiinde bir araştırma*. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 23(2), 213-242.
- Eroğlu, F. (1998). *Davranış bilimleri* (4. Basım). İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Eroğlu, Y. (2015). Benlik Kurgusu. İçinde A. Akın & Ü. Akın (Eds.), *Psikolojide güncel kavramlar II: Benlik* (243-257). Ankara: Nobel Yayın.
- Erol, N. (1982). *Ülkemizdeki psikiyatrik hastalarda Minnesota çok yönlü kişilik envanterinin geçerlik araştırması*. II. Ulusal Psikoloji Kongresi. Ankara. (<http://www.turkpsikolojidergisi.com/PDF/TPD/14/06.pdf>).
- Ertung, C. (2013). Medya ve Kadın. İçinde L. Gültekin, G. Güneş, C. Ertung & A. Şimsek (Eds.), *Toplumsal cinsiyet ve yansımaları* (90-100). Ankara: Atılım Üniversitesi Yayınları.
- Eryılmaz, İ. & Odabaşoğlu, Ş. (2018, Kasım). *Beş faktör kişilik özellikleri ve temel motivasyon kaynakları arasındaki ilişkinin incelenmesi*, 2nd International EMI Entrepreneurship & Social Sciences Congress, Kapadokya.
- Esen, E., Soylu, Y., Siyez, D. M. & Demirgürz, G. (2017). Üniversite öğrencilerinde toplumsal cinsiyet algısının toplumsal cinsiyet rolü ve cinsiyet değişkenlerine göre incelenmesi. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 46-63.
- Eşel, E. (2005). Kadın ve erkek beyninin farklılıkları. *Klinik Psikofarmakoloji Bülteni* 15, 138-152.
- Evrin, S. (1972). *Şahsiyet alanında psiko-sosyolojik bir kavram olarak rol sorununa giriş*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi.
- Fagot, B. I. & Leinbach, M. D. (1995). *Gender knowledge in egalitarian and traditional families*, *Sex Roles*, 32(7-8), 513-526.
- Gencil Bek, M. & Binark, M. (2000). *Medyada kadın*. Ankara Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi, Ankara.
- Geçtan, E. (2005). *Psikanaliz ve sonrası*. İstanbul: Metis Yayınları.
- Gençoğlu, C. (2006). *Üniversite öğrencilerinin iyimserlik düzeyleri ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Gökçe, O. & Şahin, A. (2003). Yönetimde rol kavramı ve yönetsel roller. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 133-156.
- Gül, S. S. & Altındal, Y. (2015). Medyada Kadın Cinayeti Haberlerindeki Cinsiyetçi İzler: Radikal Gazetesi. *Akdeniz İletişim*, 24.
- Güldü, Ö. & Ersoy Kart, M. (2009). Toplumsal cinsiyet rolleri ve siyasal tutumlar: Sosyal psikolojik bir değerlendirme. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 64(03), 97-116.

- Güler, M. (2013). *Gruplararası temas, kaygı ve yanlılığın sosyal mesafeye etkisi: Türk ve kürt kökenli gruplar üzerine bir araştırma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Güler, Z., Öztürk Başpınar, N. & Gürbüz, H. (2001). *İş yaşamında stres ve kamu kurumlarındaki sekreterler üzerinde bir uygulama*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Gültekin, F. (2013). *Katkı maddelerinin insan kişiliği üzerine etkileri*. Elmalı'da Kişilik Oluşumu ve Nefsin Terbiyesi Sempozyumu Bildiriler Kitabı, Antalya.
- Gümüş, D. Ö. (2009). *Kültür, değerler, kişilik ve siyasal ideoloji arasındaki ilişkiler: Kültürlerarası bir karşılaştırma: Türkiye-ABD*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Günay, G. & Bener, Ö. (2011). Kadınların toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde aile içi yaşamı algılama biçimleri. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 153(153).
- Gündoğdu, Y. B. (2016). *Psikanalitik kişilik kuramlarına göre gelişim ve değişimin imkanı*. Ordu Üniversitesi, İlahiyat Fakültesi, Ordu.
- Güneş, F. (2012). Öğrencilerin düşünme becerilerini geliştirme. *Türklük Bilimi Araştırmaları*, (32), 127-146.
- Güneş, F. (2017). Feminist kuramda ataerki tartışmaları üzerine eleştirel bir inceleme. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 27(2), 245-256. Elazığ.
- Güney, S. (2015). *Davranış bilimleri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Günindi Ersöz, A. (2015). Özel alan/kamusal alan dikotomisi: Kadınlığın “doğası” ve kamusal alandan dışlanmışlığı. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 18(1), 80-102.
- Horney, K. (1999). *Psikanalizde yeni yollar*. Çev. Selçuk Budak. Ankara: Öteki Yayınevi.
- ILO. (2018). *Çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet eşitliği eğitim rehberi*. Ankara.
- İlkkaracan Ajas, İ. (2009). *Toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü ve istihdama dayalı sosyal güvenlik*. http://www.alitezal.com/tezel/iste_pdf/1.70.pdf.
- İlkkaracan Ajas, İ. (2010). Türkiye Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlikleri. İçinde İ. İlkkaracan (Eds.), *Emek piyasasında toplumsal cinsiyet eşitliğine doğru iş ve aile yaşamını uzlaştırma politikaları*. (21-58). İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi, BMT-KAUM.
- Kalan, Ö. G. (2010). *Reklamda çocuğun toplumsal cinsiyet teorisi bağlamında konumlandırılışı: Kinder reklam filmleri üzerine bir inceleme*. İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi. Istanbul University Faculty of Communication Journal, 1(38), 75-89.
- Kalaycı, N., Hayırsever F. & Özcan, F. Z. (2012). İlköğretim okulu öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algıları, 2. *Ulusal Eğitim Programları ve Öğretim Kongresi*.
- Kara, Z. & Gürhan, N. (2013). Eşit/sizliğin tarafı olmak: Mardin'de toplumsal cinsiyet algısı. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 65-92.

- Karabacak, G. (2010). *İşgören kişilik özelliklerinin iş stresi üzerine etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Keith, B. & Jacqueline, S. (2002). Parent and adolescent gender role attitudes in 1990's great britain, *Sex Roles*, 7(8), 239–244.
- Keskin, F. & Uluşan, A. (2016). Kadının toplumsal inşasına yönelik kuramsal yaklaşımlara dair bir değerlendirme. *Akdeniz Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 47-68.
- Kimberly, A. & Mahaffy, K. (2002). The gendering of adolescents' childbearing and educational plans: reciprocal effects and the influence of social context, *Sex Roles*, 11(12), 403–417.
- Koç Holding, (2017). *İletişimde toplumsal cinsiyet eşitliği rehberi*.
- Kolcu, R. (2018). *Girişimcilik ve kişilik özellikleri: Geleneksel ve sosyal girişimcilerin kişilik özellikleri arasındaki farklara ilişkin bir araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Korkmaz, M. (2006). *Okul yöneticilerinin kişilik özellikleri ile liderlik stilleri arasındaki ilişki*. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 46(46), 199-226.
- Kottak, C. P. (2002). *Antropoloji: İnsan çeşitliliğine bir bakış*. Ankara: Ütopya Yayınevi.
- Kulaksızoğlu, A. (1999). *Ergenlik psikolojisi* (2.Baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Kurtuluş, E. (2019). *Kadın üniversite öğrencilerinin toplumsal cinsiyet eşitliği ile toplumsal cinsiyet rolü stresi ve olumsuz değerlendirme korkusu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Adana.
- Kuzgun, Y. & Sevim, S. A. (2004). Kadınların çalışmasına karşı tutum ve dini yönelim arasındaki ilişki. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 37(1), 14-27.
- Leung, C. & Moore, S. (2003). Individual and cultural gender roles: A comparison of Anglo-Australians and Chinese in Australia. *Current Research in Social Psychology*, 8(21), 302-317.
- Lloyd, P. (1990). *Introduction to psychology*. New York: W. Collins Pub. Co. Ltd.
- Lundin, R. W. (1989). *Alfred Adler's Basic Concepts and Implications*. USA: Accelerated Development Inc.
- Luthans, F. (1995). *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill Co.
- Marshall, G. (1999). *Sosyoloji sözlüğü*. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Maslow, A. H. (2001). *İnsan olmanın psikolojisi*. Çev. Okhan Gündüz. İstanbul: Kuraldışı Yayıncılık.
- McShane, S.L. & Von Glinow, M.A. (2005), *Organizational behavior: Emerging realities for the workplace revolution*. McGraw Hill Companies, Inc., New York.

- Mert Şencan, M. N. (2016). *Beş faktör kişilik özellikleri ile işkolizm arasındaki ilişkinin incelenmesi: Kamu sektöründe çalışanlar üzerinde bir araştırma*. MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi, 5(3), 229-246.
- Miller, G. E. (2004). Frontier Masculinity in the Oil Industry: The Experience of Women Engineers, *Gender, Work and Organization*, 11(1).
- Millon, T. & Davis, R. D. (1996). *Disorders of Personality DSM-IV and Beyond*. A Wiley Interscience: New York.
- Mora, N. (2005). Kitle iletişim araçlarında yeniden üretilen cinsiyetçilik ve toplumda yansımaları. *Journal of Human Sciences*, 2(1).
- Morgan, T. Clifford (2011). *Psikolojiye giriş* (19.Baskı). Konya: Eğitim Akademi Yayınları.
- Moya, M. Exposito, F. & Ruiz, J. (2000). *Close relationships, gender and career salience*. *Sex Roles*. 42(9-10), 825-846.
- Ollilainen, A. M. (1999). *Gendered Processes In Self-Managing Teams: A Multiple Case Study*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). University of Virginia Tech, Virginia.
- Ökten, Ş. (2009). Toplumsal cinsiyet ve iktidar: Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nin toplumsal cinsiyet düzeni. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi* 2(8). 302-312.
- Önen, S. M. & Kanayran, H. G. (2015). *Liderlik ve motivasyon: Kuramsal bir değerlendirme*. Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi, 5(2), 43-64.
- Öngen, B. & Aytaç, S. (2013). Üniversite öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumları ve yaşam değerleri ilişkisi. *Sosyoloji Konferansları*, (48), 1-18.
- Ötken, A. B. & Cenkci, T. (2013). *Beş faktör kişilik modeli ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki üzerine bir araştırma*. Öneri Dergisi, 10(39), 41-51.
- Özçatal, E. Ö. (2011). Ataerkillik, toplumsal cinsiyet ve kadının çalışma yaşamına katılımı. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*, 1(1), 21-39.
- Özdemir, O., Özdemir, P., Kadak, M. T. & Nasıroğlu, S. (2012). Kişilik Gelişimi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar Dergisi*, 4(4): 566-589. doi:10.5455/cap.20120433
- Özen, S. & Can, D. (2018). *İnsan Kaynakları Yöneticilerinin İşyerinde Toplumsal Cinsiyet Algıları*. Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi, 19(42 Kadın Çalışmaları Özel Sayısı), 13-34.
- Özgüngör, S. (2016). Postmodern değerler, kimlik oluşumu ve yaşam doyumu. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(31).
- Özgür, Ö. (2010). *Televizyonda yayınlanan kadın programlarında toplumsal cinsiyet rollerinin sunumu*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Konya.
- Özkan, K. (2014). *Kadınların kolektif eylem yöneliminin yordayıcıları: Kültürel benlik kurguları, kadın kimliği ile özdeşleşme, kadınların sosyal baskınlık yönelimi ve sistemi*

- meşrulaştırma eğilimi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Bursa.
- Özsoy, E. & Yıldız, G. (2013). *Kişilik kavramının örgütler açısından önemi: Bir literatür taraması*. İşletme Bilimi Dergisi, 1(2), 1-12.
- Öztürk, Z. A. (2011). *Uluslararası siyasette ve karar alma mekanizmalarında kadın*. Ege Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi.
- Parikh, M. & Gupta, R. (2010). *Organizational Behavior*. Tata McGraw-Hill.
- Parlak Börü, Ş. (2017). Kadının Korunmasına İlişkin Uluslararası Sözleşmeler ve Türkiye'nin Konumu. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*. 43-63.
- Pınar, G., Taşkın, L. & Eroğlu, K. (2008). Başkent Üniversitesi Öğrenci Yurdunda Kalan Gençlerin Toplumsal Cinsiyet Rol Kalıplarına İlişkin Tutumları. *Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi*, 15(1), 47-57.
- Polater, S. (2004). *Dehşetli Zor Bir Görev: Orta Kademe Yönetici Olmak*. II. Kalite ve Başarı Sempozyumu Bildirisi. Bursa. Erişim adresi: [http://www.polater.com.tr/bilgi_agaci/3335/Dehsetli_Zor_Bir_Gorev_-_Orta_Kademe_Yonetici_Olmak_\(Sinan_Polater\)/](http://www.polater.com.tr/bilgi_agaci/3335/Dehsetli_Zor_Bir_Gorev_-_Orta_Kademe_Yonetici_Olmak_(Sinan_Polater)/)
- Robins, R. W., Norem, J. K. & Cheek, J. M. (1999). *Naturalizing the self*. In L. A. Pervin & O. P. Lohn (Eds.), *Handbook of Personality: Theory and Research*. New York: Guilford.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2012). *Organizational behavior (Örgütsel davranış)*, (Erdem, İ. Çev.), Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Sancar, S. (2013). *Türk modernleşmesinin cinsiyeti: Erkekler devlet, kadınlar aile kurar*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Saraç, S. (2013). Toplumsal Cinsiyet ve Kadın. İçinde L. Gültekin, G. Güneş, C. Ertung & A. Şimsek (Eds.), *Toplumsal cinsiyet ve yansımaları* (4-32). Ankara: Atılım Üniversitesi Yayınları.
- Sardoğan, M. E. & Karahan, T. F. (2007). *Kişilik gelişimi*. A. Kaya (Ed.). Eğitim Psikolojisi. Ankara: Pegem yayıncılık.
- Sarıtaş, M. (1997). *Yönetimde kişilik faktörü*. Eğitim Yönetimi. Yıl: 3, Sayı: 4, 527-548.
- Sav, İ. (2007). *Psikolojik danışman rehber öğretmenlerin kişilik özellikleri ile stresle başa çıkma stratejileri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. İzmir.
- Savi, F. (2008). *12-15 yaş arası ilköğretim öğrencilerinin davranış sorunları ile aile işlevleri ve anne-baba kişilik özellikleri arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. İzmir.
- Sayıl, M. (1995). *Uluslararası bir kuramcı Erik Erikson*. Türk Psikoloji Bülteni, S (2).

- Sayın, A. ve Aslan, S. (2005). *Duygudurum bozuklukları ile huy, karakter ve kişilik ilişkisi*. Türk Psikiyatri Dergisi, 16 (4), 276-283.
- Scott, J. W. (2007). Toplumsal cinsiyet: Faydalı bir tarihsel analiz kategorisi. Çeviren D. Demirler, F. Dinçer. *Kültür ve Siyasette Feminist Yaklaşımlar (12)*.112-138.
- Selçuk, F. Ü. & Erdem Tuzlukaya, Ş. (2013). Toplumsal Cinsiyet ve Kadın. İçinde L. Gültekin, G. Güneş, C. Ertung & A. Şimsek (Eds.), *Toplumsal cinsiyet ve yansımaları (4-32)*. Ankara: Atılım Üniversitesi Yayınları.
- Selvi, K. (2018). *Narsisistik kişilik bozukluğunun Adler'in aşağılık ve üstünlük kompleksleri açısından analizi: Bir olgu çalışması*. AYN Klinik Psikoloji Dergisi, 5(1), 1-20.
- Sertelin Mercan, Ç. (2016). Gelişim Psikolojisinde Kuramlar ve Araştırma Yöntemleri. İçinde H. Ergin, & S. A. Köseoğlu. *Gelişim psikolojisi (5-30)*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Sevim, A. (2005). *Feminizm*. İstanbul: İnsan Yayınları.
- Shapiro, S. S. & Wilk, M. B. (1965). An analysis of variance test for normality (complete samples). *Biometrika*, 52(3/4), 591-611.
- Silah, M. (2000). *Sosyal Psikoloji (Davranış Bilimi)*. Gim Ofset: Ankara.
- Somer, O., Korkmaz, M., & Tatar, A. (2004). *Kuramdan uygulamaya beş faktör kişilik modeli ve beş faktör kişilik envanteri*. İzmir: Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları.
- Sözcan, Z. (2019). Kişilik özelliklerinin girişimcilik eğilimi üzerine etkisi: Sakarya Üniversitesi Örneği. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, İşletme Enstitüsü, Sakarya.
- Şen, H. (2017). Cam tavan sendromuna yol açan faktörler ve çıkış yollarının incelenmesi: İnsan kaynakları yöneticileri bağlamında bir araştırma (Master's thesis). Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bilecik.
- Şimşek, M. Ş. & Çelik, A. (2018). Yönetim ve organizasyon. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics (sixth ed.)*Pearson, Boston.
- Takkin, T. (2020). Üniversite öğrencilerinin toplumsal cinsiyet tutumlarının özgüven, kişilik özellikleri ve sosyo-demografik değişkenler ile ilişkisinin incelenmesi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Tarhan, E. (2019). Kadın akademisyenlerin sınırsız ve çok yönlü kariyer tutumları: Kişilik ve toplumsal cinsiyet rolleri açısından bir inceleme. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Taş, G. (2016). Feminizm üzerine genel bir değerlendirme: Kavramsal analizi, tarihsel süreçleri ve dönüşümleri. *Akademik Hassasiyetler*, 3(5).
- Tatlıhoğlu, K. (2013). *Beş faktör kişilik kuramı bağlamında kişilik kavramına genel bir bakış*. Bingöl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 3(6), 128-146.

- Tekin, Ö. A., Turan, S. N., Özmen, M., Turhan, A. A. & Kökçü, A. (2012). Beş faktör kişilik özellikleri ve örgütsel çatışma yönetimi arasındaki ilişkiler: Ankara'daki beş yıldızlı otel işletmeleri üzerine bir uygulama. *Journal of Yasar University*, 27(7), 4611 – 4641.
- Temel, Z. F. (1991). *Yetiştirme yurdunda kalan ve ailesinin yanında kalan 14-18 yaş grubundaki gençlerin cinsiyet rolü tutumları ile moral gelişimlerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi. Ankara.
- Temizkan, S. P., & Arı, Ö. (2019). *Turist rehberi adaylarının kişilik özelliklerinin mesleğin gerekleri açısından değerlendirilmesi*. *Journal of Gastronomy Hospitality and Travel*, 2(1), 65-79.
- Terzioğlu, F. & Taşkın, L. (2008). Kadının toplumsal cinsiyet rolünün liderlik davranışlarına ve hemşirelik mesleğine yansımaları. *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 12(2), 62-67.
- Tezcan, M. (1970). *Türk kişiliği ve kültür kişilik ilişkileri*. Ankara: T.C. Kültür Bakanlığı Yayınları. (Kültür Eserleri Dizisi/191).
- Tombs, S. (1997). *People in organisations: An active learning approach*. Malden: Blackwell Business Publications.
- Tomrukçu, B. (2008). *Beş faktör kişilik özellikleri ile iş değerleri arasındaki ilişki üzerine bir inceleme*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Totan, T., Aysan, F., & Bektaş, M. (2010). *Öğretmen adaylarının mizaç karakter ve kimlik özellikleri*. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 11(2), 19-44.
- Tu, S. & Chang, Y. (2000). Women's and Men's Gender Role Attitudes in Coastal China and Taiwan. *Paper Presented for East Asian Labor Markets Conference at Yonsei University*. Seoul Korea.
- Tutar, H. (2013). *Davranış bilimleri. Kavramlar ve kuramlar*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Tutkun, Ö. F. & Koç, M. (2008). Mesleklere atfedilen kalıp yargılar. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 41(1), 255-273.
- Uzunoğlu, S. (2006). *Kişilik olgusunu keşif yolculuğu 2: Kişilikleri tanıma rehberi*. İstanbul: Morpa Kültür Yayınları.
- Ünlü, S. (2001). *Psikoloji*. Anadolu Üniversitesi. İstanbul: Açık Öğretim Fakültesi Yayınları.
- Valiyeva, T. (2015). *Tüketici davranışlarını etkilemede yeni bir iletişim tekniği olarak nöropazarlama iletişimi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Vargel Pehlivan, P. (2017). Toplumsal cinsiyet bağlamında kuramsal yaklaşımlar: Bir literatür taraması. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 31, 497-521.
- Vatandaş, C. (2007). *Toplumsal cinsiyet ve cinsiyet rollerinin algılanışı*. Sosyoloji Konferansları (35), 29-56.
- Vefikuluçay, D., Zeyneloğlu, S., Eroğlu, K. & Taşkın, L. (2007). Kafkas üniversitesi son sınıf öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin bakış açıları. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 14(2), 26-38.
- Weber, M. (1995). *Toplumsal ve ekonomik örgütlenme kuramı*. Ankara: İmge Yayınları.
- Wortman, C. (1988). *Psychology*. New York: Alfred Knopf Inc.
- Yanbastı, G. (1996). *Kişilik kuramları*. İzmir: Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları.
- Yazgan İnanç, B. & Yerlikaya, E. E. (2015). *Kişilik kuramları* (10. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Yerlikaya, B. (2020). *Toplumsal cinsiyet bağlamında 1980 sonrası Türk sinemasında çalışan kadın imgesi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Yeşilyaprak, B. (1993). *Kişilik gelişiminde ailesel faktörlerin etkisine ilişkin bir araştırma*. Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi, 3(3).
- Yıldız, S. (2017). Toplumsal cinsiyetin şirketlere yansımada ortaya çıkan ayrımcılık kavramlarının ardılları üzerine bir model önerisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(1), 121-138.
- Yılmaz, S. (2013). *Sağlıklı beslenme ve kişilik oluşumu üzerindeki etkileri*. Elmalı'da Kişilik Oluşumu ve Nefsin Terbiyesi Sempozyumu Bildiriler Kitabı, Antalya.
- Yoğun Erçen, A.E. (2008). *Kadınların cam tavanı aşma stratejileri: Büyük ölçekli türk işletmelerinde bir inceleme*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Yurtsever, H. (2009). *Kişilik özelliklerinin stres düzeyine etkisi ve stresle başa çıkma yolları: Üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Zel, U. (2001). *Kişilik ve liderlik*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Zhang, N. (2006). Gender role egalitarian attitudes among Chinese college students. *Sex Roles*, 55(7- 8), 545-553.

İnternet Kaynakları

- 16 PF Kişilik Envanteri (Beşinci Versiyon), Erişim adresi:
http://fbemoodle.emu.edu.tr/file.php/711/16PF_Genel.pdf, (Erişim tarihi: 16.02.2020).

- 2001 Yılı Aile Raporu. (2002). (Ed.Çaylıoğlu, İ.) *Aile İçi İlişkiler Komisyonu. 3. Ailede Rol ve Sorumluluklar*. T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yayınları, Yayın No:120. Ankara. Beyda Ofset.
- Avrupa Konseyi, (2014-2017). *Toplumsal cinsiyet eşitliği stratejisi*. Erişim Adresi: <https://rm.coe.int/1680590177>. (Erişim tarihi: 21.02.2020).
- Birleşmiş Milletler, (2017). *Toplumsal cinsiyet eşitliği*. Erişim Adresi: <https://www.undp.org/content/dam/turkey/docs/8martnotedesign.pdf>. (Erişim tarihi: 21.02.2020).
- CEDAW, (1985). *Kadınlara karşı her türlü ayrımcılığın önlenmesi sözleşmesi*. Erişim Adresi: https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/belge/uluslararası_belgeler/ayrimcilik/CEDAW/CEDAW_Sozlesmesi_ve_Ihtiyari_Protokolu.pdf. (Erişim tarihi 18.02.2020).
- Dünya Kalkınma Raporu. (2012). Erişim Adresi: <http://www.undp.org.tr/gozlem2.aspx?websayfano=3312>. (Erişim tarihi 28.02.2020).
- Güncel Türk Dil Kurumu Sözlüğü (2020). Erişim Adresi: <https://sozluk.gov.tr/> (Erişim tarihi: 01/03/2020)
- Hofstede. (2020). Erkeklik skalası ülke karşılaştırması. Erişim Adresi: <https://www.hofstede-insights.com/product/compare-countries> (Erişim tarihi: 10/08/2020).
- ILO. (2020). ILO Eğitimleri İşletmedeki Çalışanlar İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Farkındalığı Yaratıyor. Erişim Adresi: https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_726180/lang--tr/index.htm (Erişim tarihi: 05/06/2020).
- IPU (2020). Inter-Parliamentary Union. Gender Equality. Erişim Adresi: <https://www.ipu.org/our-impact/gender-equality> (Erişim tarihi: 09/09/2020).
- KSGM. (2016). Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele. Ulusal Eylem Planı. Erişim Adresi: <https://www.ailevecalisma.gov.tr/uploads/ksgm/uploads/pages/kadina-yonelik-siddetle-mucadele-ulusal-eylem-planı/kadina-yonelik-siddetle-mucadele-ulusal-eylem-planı-2016-2020-icin-tiklayiniz.pdf> (Erişim tarihi: 09/09/2020).
- OECD. (2020). Labor force participation rate (indicator). Erişim Adresi: https://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=LFS_SEXAGE_I_R&lang=en (Erişim tarihi: 10/08/2020).
- T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM), (2008). *Toplumsal cinsiyet eşitliği ulusal eylem planı 2008–2013*. Ankara: Fersa Ofset. Erişim Adresi: <https://ailevecalisma.gov.tr/media/6314/toplumsal-cinsiyet-e%C5%9Fitli%C4%9Fi-ulusal-eylem-plan%C4%B1-2008-2013.pdf>. (Erişim tarihi: 18.02.2020).
- TBMM, (2014). *Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme komisyon raporu*. Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları No: 14. Erişim Adresi: <http://kasaum.ankara.edu.tr/files/2013/02/KEFEK-Toplumsal-Cinsiyete-uyarl%C4%B1-B%C3%BCt%C3%A7eleme-Raporu-Temmuz-2014-.pdf>. (Erişim tarihi: 09/09/2020).

- TBMM. (2020). Türkiye Büyük Millet Meclisi Milletvekilleri Dağılımı. Erişim Adresi: https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/milletvekillerimiz_sd.dagilim (Erişim tarihi: 09/09/2020).
- TDK, (2020). Türk Dil Kurumu. Erişim Adresi: <https://sozluk.gov.tr/>. (Erişim tarihi: 18.02.2020).
- Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma ve Uygulama Merkezi (KOÇ-KAM), 2020. Erişim Adresi: <https://kockam.ku.edu.tr/egitim/toplumsal-cinsiyet-esitligi-egitim-programi/> (Erişim tarihi: 09/09/2020).
- TÜİK. (2018). İşgücü İstatistikleri. Erişim Adresi: <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?jsessionid=t4WwhXPLMvnDB17SNGThf7LMMGfJIZhH14dmL5h8dGYhb1T7xZTX!-1436694537?id=27693> (Erişim tarihi: 10/08/2020).
- TÜİK. (2020). Toplumsal Yapı ve Cinsiyet İstatistikleri. Erişim Adresi: http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1068 (Erişim tarihi: 05/06/2020).
- Türkiye Barolar Birliği Dergisi. (2017). Kadın ve Hukuk. Erişim Adresi: <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/Dergi/Dergi2017/assets/common/downloads/TBB%20Dergisi%20.pdf> (Erişim tarihi: 09/09/2020).
- UNDP. (2020). Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri. Erişim Adresi: <https://www.tr.undp.org/content/turkey/tr/home/search.html?q=kad%C4%B1n%C4%B1n+i%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BCne+kat%C4%B1lma+oran%C4%B1> (Erişim tarihi: 10/08/2020).
- UNDP. (2020). Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Duyarlı Şirket ve Kurumlar İçin Rehber. Erişim Adresi: <https://www.tr.undp.org/content/dam/turkey/UNDP-TR-GEND-RESP-COMP-TR.pdf> (Erişim tarihi: 10/08/2020).
- World Economic Forum. (2020). *Global gender gap report 2020*. Erişim Adresi: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf (Erişim tarihi: 01/03/2020).
- World Economic Forum. (2020). *Global Gender Gap Report 2020*. Erişim Adresi: <https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality> (Erişim tarihi: 10/08/2020).

EKLER

Ek 1: Demografik Soru Formu

1. Cinsiyetiniz*	Kadın	Erkek
2. Yaşınız*	23-30	
	31-40	
	41-50	
	50+	
3. Medeni Durumunuz*	Evli	
	Bekar	
	Diğer	
4. Eğitim Durumunuz*	Lise Mezunu	
	Meslek Yüksekokulu Mezunu	
	Üniversite Mezunu	
	Lisansüstü Öğretim Mezunu	
5. Aylık Geliriniz	3000 ve altı	
	3001-5000	
	5001-7000	
	7001-10000	
	10000 ve üzeri	
6. Göreviniz (Diğer ise belirtiniz)*	Şef	
	Uzman	
	Mühendis	
	Müdür	
	Müdür Yardımcısı	
	Departman Yöneticisi	
7. Çalıştığınız Birimde Kadın Çalışan Durumu*	Var	
	Yok	
8. Çalıştığınız Birimde Kadın Çalışan Olmasına Yönelik Düşünceniz*	İsterim	
	İstemem	
	İsterim ama yaptığımız işler bir kadın için uygun değil	
9. Departmanınıza Personel Alınacağında Görüş ve Düşünceniz Alınır Mı?*	Alınır	
	Alınmaz	
10. Departmanınızdan Personel Çıkarılacağında Görüş ve Düşünceniz Alınır Mı?*	Alınır	
	Alınmaz	
11. Departmanınızdaki Personele Uyarı veya Ceza Verileceğinde Görüş ve Düşünceniz Alınır Mı?*	Alınır	
	Alınmaz	
12. Biriminizden Başka Bir Birime Veya Başka Bir Birimden Sizin Biriminize Personel Görevlendirileceğinde Görüş ve Düşünceniz Alınır Mı?*	Alınır	
	Alınmaz	

Ek 2: Beş Faktör Kişilik Envanteri

Aşağıda bireylerin kendilerini ve kişilik özelliklerini anlatmak için kullandıkları bazı ifadeler bulunmaktadır. Yer alan ifadelere ne derece katıldığınızı “Hiç katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kararsızım”, “Katılıyorum”, “Tamamen katılıyorum” seçeneklerinden birini seçerek (x) işareti ile belirtiniz. Lütfen hiçbir soruyu cevapsız bırakmayınız.

	Hiç uygun değil	Biraz uygun	Kararsızım	Oldukça uygun	Tamamen uygun
1. Konuşkan biriyim.					
2. Başkalarının hatasını bulmaya yatkınım.					
3. İşimi tam yaparım.					
4. Karamsar, hüzünlü biriyim.					
5. Orijinal biriyim, yeni fikirler üretirim.					
6. Sıkı ağızlı, sır saklayabilen biriyim.					
7. Yardımseverim.					
8. Bazen dikkatsiz davranabiliyorum.					
9. Rahatım, stresle kolay baş ederim.					
10. Pek çok şeyi merak ederim.					
11. Enerji doluyum.					
12. Başkaları ile sürekli ağız dalaşı yaparım.					
13. İşimde güvenilir bir çalışanım.					
14. Bazen gergin olabilirim.					
15. Zeki, derin düşünebilen biriyim.					
16. Başkalarını heveslendirebilir, heyecan yaratabilirim.					

17. Bağışlayıcıyım.					
18. Dağınık biriyim.					
19. Endişeli bir yapıya sahibim.					
20. Hayal gücüm kuvvetlidir.					
21. Sessiz bir yapım var.					
22. Başkalarına kolayca güvenirim.					
23. Tembel olma eğiliminde olan biriyim.					
24. Duygusal olarak dengeliyim, kolay kolay keyfim kaçmaz.					
25. Yaratıcıyım.					
26. Girişken bir yapıya sahibim.					
27. Bazen soğuk ve mesafeli olabilirim.					
28. Yaptığım iş bitene kadar sabrederim, işimi yarım bırakmam.					
29. Duygu durumum değişkendir.					
30. Sanata ve estetik değerlere önem veren biriyim.					
31. Bazen utangaç ve çekingenim.					
32. Herkese karşı saygılı ve nazik olmaya çalışırım.					
33. Yaptığım işleri etkin ve verimli yaparım.					
34. Gergin ortamlarda sakin kalabilirim.					
35. Rutin, tek düze işleri yapmayı tercih ederim.					
36. Dışa dönük, sosyal biriyim.					
37. Bazen başkalarına kaba davranabilirim.					

38. Plan yapar ve bunlara bağlı kalırım.					
39. abuk sinirlenirim.					
40. Düşünmeyi seven, fikirler geliştirebilen biriyim.					
41. Sanata pek ilgim yoktur.					
42. İşbirliğini ve yardımlaşmayı severim.					
43. Dikkatim çabuk dağılır.					
44. Sanat, müzik ve edebiyat konularında bilgi sahibiyimdir.					

Ek 3: Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği

Aşağıda yer alan ifadelere ne derece katıldığınızı “Kesinlikle katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kararsızım”, “Katılıyorum”, “Kesinlikle katılıyorum” seçeneklerinden birini (x) işareti ile belirtiniz. Lütfen hiçbir soruyu cevapsız bırakmayınız.

	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1. Evlilik, kadının çalışmasına engel olmaz.					
2. Kadın sadece ailesinin ekonomik sıkıntısı varsa çalışmalıdır.					
3. Çalışan kadın da çocuklarına yeterince zaman ayırabilir.					
4. Kadınlar anne olduktan sonra çalışmamalıdır.					
5. Kadın siyasetçiler de başarılı olabilir.					
6. Kadınlar evlendikten sonra çalışmamalıdır.					
7. Çalışma hayatı kadının ev işlerini aksatmasına neden olmaz.					
8. Çalışan bir kadın hayattan daha çok zevk alır.					
9. Kadınlar erkekler tarafından her zaman korunmalıdır.					
10. Kocasını izin vermiyorsa kadın çalışmamalıdır.					
11. Kadınlar yönetici olabilir.					
12. Çalışan bir kadın kazandığı geliri eşine vermelidir.					
13. Çalışan bir kadın çocuklarına daha iyi anne olur.					

14. Erkekler de çamaşır bulaşık gibi ev işlerini yapmalıdır.					
15. Kocasız kadın sahipsiz eve benzer.					
16. Bir ailenin gelirini erkekler sağlamalıdır.					
17. Kadınlar kendi başına ticarethane gibi yerler (kafe, market, emlakçı gibi) açmamalıdır.					
18. Kadınların birinci görevi ev işlerini üstlenmektir.					
19. Bir kadın kocasından fazla para kazanmamalıdır.					
20. Erkek her zaman evin reisi olmalıdır.					
21. Toplumun liderliği genellikle erkeklerin elinde olmalıdır.					
22. Kız çocuklarına da erkek çocuklar kadar özgürlük verilmelidir.					
23. Bir kadın kendi haklarına sahip olabilmesi için gerekirse kocasına karşı çıkabilmelidir.					
24. Kadın kocasından yaş olarak daha küçük olmalıdır.					
25. Ailedeki önemli kararları erkekler vermelidir.					

ÖZGEÇMİŞ

Aleyna Nur Kardaş, 29 Ekim 1997 tarihinde Sakarya'da doğdu. Lisans eğitimini 2018 yılında Sakarya Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü'nde derece ile tamamladı. Sakarya Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı'nda aynı yıl başladığı yüksek lisans eğitimine halen devam etmektedir.