

Research Article / Araştırma Makalesi

## KİŞİLİK ÖZELLİKLERİYLE TOPLUMSAL CİNSİYET ALGI DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ: BELEDİYE ÇALIŞANLARI ÖRNEĞİ

Fatma Zehra YILDIZ<sup>1</sup>, Emine ATALAY<sup>2</sup>, Emine GÜNDOĞMUŞ<sup>3</sup>, Birsen YENER AYDIN<sup>4</sup>

### ÖZET

Çalışma hayatında, bireylerin kişilik özelliklerine bağlı olarak toplumsal cinsiyet algı düzeyleri farklılık gösterebilmektedir. Bu çalışmanın amacı, belediye çalışanlarının kişilik özellikleri ile toplumsal cinsiyet algı düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Çalışanların beş faktör kişilik özelliklerine ve toplumsal cinsiyet algularına ilişkin cinsiyet, yaş grupları, medeni hâl, eğitim, çalışılan yıl, çalışma şekli, gelir durumu, gelirin yeterlilik durumuna göre farklılık durumlarının ortaya konması çalışma kapsamında ele alınan amaçlardandır. Bu araştırmada, nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma evrenini, bir belediye'deki 5000 beyaz yakalı çalışan oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında, kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır ve bu kapsamda farklı demografik özelliklere sahip 521 çalışandan veri elde edilmiştir. Araştırma kapsamında veri toplama aracı olarak anket yönteminden faydalanılmıştır. Araştırma sonrasında toplanan tüm veriler, "IBM SPSS Statistics" 25.0 paket programıyla tahlil edilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre, beş faktör kişilik özellikleri ile toplumsal cinsiyet algı düzeyleri arasında pozitif yönlü, zayıf bir ilişki olduğu ifade edilebilir. Bu çalışmada, beş faktör kişilik özelliklerinin çalışma şekline göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür. Belediye çalışanlarının toplumsal cinsiyet algısının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, çocuk sayısı ve çalışılan yıla göre anlamlı bir farklılık gösterdiği ortaya çıkmıştır. Çalışmanın sonuçlarının hem araştırmacılara hem de yerel yönetim uygulayıcılarına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Toplumsal Cinsiyet, Beş Faktör Kişilik Özellikleri, Belediye Çalışanları.

**JEL Sınıflandırması:** M12, M14, M19.

## THE RELATIONSHIP BETWEEN PERSONALITY TRAITS AND GENDER PERCEPTION LEVELS: THE CASE OF MUNICIPALITY EMPLOYEES

### ABSTRACT

In working life, gender perception levels may differ depending on the personality traits of individuals. The aim of this study is to examine the relationship between personality traits and gender perception levels of municipality employees. The aim of this study is to reveal the differences in the five-factor personality traits and gender perceptions of the employees according to gender, age groups, marital status, education, years of employment, working style, income status, income adequacy status. In this research, quantitative research method was used. The study population of the research consists of 5000 white-collar employees in a municipality. Within the scope of the research, convenience sampling method was used and data were obtained from 521 employees with different demographic characteristics. Within the scope of the research, questionnaire method was utilized as a data collection tool. All the data collected after the research were analyzed with 'IBM SPSS Statistics' 25.0 package programme. According to the results of the research, it can be stated that there is a positive, weak relationship between five factor personality traits and gender perception levels. In this study, it was observed that five factor personality traits showed a significant difference according to the type of work. Gender perception of municipality employees showed a significant difference according to gender, age, education level, number of children and years of employment. It is thought that the results of the study will contribute to both researchers and local government practitioners.

**Keywords:** Gender, Five Factor Personality Traits, Municipal Employees.

**JEL Classification Codes:** M12, M14, M19.

<sup>1</sup>Dr. Öğr. Üyesi, MYO, Tarsus Üniversitesi, Mersin, Türkiye. [zehrayildiz@tarsus.edu.tr](mailto:zehrayildiz@tarsus.edu.tr)

<sup>2</sup>Doç. Dr., SMYO, Tarsus Üniversitesi, Mersin, Türkiye. [emineatalay@tarsus.edu.tr](mailto:emineatalay@tarsus.edu.tr)

<sup>3</sup>Dr. Öğr. Üyesi, İYBF, Medipol Üniversitesi, İstanbul, Türkiye. [egundogmus@medipol.edu.tr](mailto:egundogmus@medipol.edu.tr)

<sup>4</sup>Dr. İstanbul, Türkiye. [bbyener@gmail.com](mailto:bbyener@gmail.com)

## EXTENDED SUMMARY

### Research Questions & Purpose

In the related literature, studies involving different research groups (Xanthopoulou et al., 2024; Ismatullina & Voronin, 2017; Kim et al., 2020; Schmitt et al., 2016; Weisberg et al. (2011) have been conducted on gender perception levels and personality traits. Unlike other studies, this study examined the issue in the context of municipal employees with different gender, age, and educational status. In this respect, it is thought that this study will contribute to both researchers and local government practitioners. The aim of this study is to examine the relationship between personality traits and gender perception levels of municipal employees. One of the objectives of the study is to reveal the differences in the five-factor personality traits and gender perceptions of the employees according to gender, age groups, marital status, education, years of employment, type of employment, income status, and adequacy of income. In the research, an answer to the question 'What is the relationship between the personality traits of municipality employees and their gender perception levels?' was sought. Within the scope of this purpose, the first part of the study includes the conceptual framework related to the variables. In the second part, information about the methodology is presented. In the last part of the study, the findings of the research, discussion, conclusions and contributions are given.

### Literature Review

Weisberg et al. (2011), in their study on gender and personality traits, argued that extraversion, openness and conscientiousness personality traits differ in terms of gender perception. Nyhus & Pons (2012), in their study on gender and five-factor personality traits, drew attention to the wage range and stated that agreeableness personality trait is negatively related to the wages of female employees. Kim et al. (2020) found that dominant men are perceived as more 'normal' while dominant women are perceived as more 'strange'. Although these normality assessments are a fundamental concept for understanding various phenomena in organisations, personality needs to be further examined outside the discipline of psychology. A meta-analysis involving 361,645 individual job applications and 26 countries examined gender and hiring decisions and concluded that the results for female candidates became more favourable over time (Schaerer et al., 2023). The hypotheses developed in the light of all these studies are expressed in the method section.

### Methodology

Within the scope of the research, the descriptive research model, which is the model that defines the relationships between variables and situations related to a problem, was used (Duran et al., 2006). In the light of all the data expressed in the relevant literature and explained above, the hypotheses of the research are explained below:

**H1.** There is a significant relationship between individuals' personality traits and their level of gender perception.

**H2.** Individuals' personality traits show a significant difference according to demographic data.

**H3.** Individuals' gender perception levels show a significant difference according to demographic data.

The study population of the research consists of 5000 white-collar employees in Istanbul Metropolitan Municipality. Accordingly, survey data were sent to all employees in the organisation in online format between 01.10.2022-01.11.2022. The questionnaires were returned from 521 employees. When the questionnaires were examined, it was seen that all data were received completely and 521 questionnaire responses were analysed. Within the scope of the research, convenience sampling was used and in this context, individuals with different demographic characteristics were tried to be reached. All data collected after the research were analysed with the 'IBM SPSS Statistics' 25.0 package programme. 'Kolmogorov-Smirnov' test was performed to determine the tests to be used in the analysis.

### Results and Conclusions

In this study, the relationship between personality traits and gender perception levels of municipal employees was analysed. As a result of the study, a positive relationship was found between five factor personality traits and gender perception levels. Unlike Weisberg et al. (2011), a weak positive relationship was found between extraversion, agreeableness, conscientiousness, openness to experience and emotional instability dimensions and gender perception levels. Kardaş (2021), in his study on middle level managers, stated that there was a significant, positive relationship between the dimensions of extraversion, agreeableness, conscientiousness, conscientiousness and openness to experience, which are sub-dimensions of personality traits, and gender perception levels. Therefore, it is possible to say that this study differs from other studies.

## 1. Giriş

Kadınlar ve erkekler fizyolojik ve hormonal olarak birbirinden farklıdır. Toplumda kadın ve erkeklerin davranışlarında benzerlikler ve farklılıklar bulunmaktadır (Serinlikli, 2021). Cinsiyet kavramı, “bireyin biyolojisine göre belirlenen demografik bir kategori” olarak tanımlanabilmektedir (Dökmen, 2019). Biyolojik olarak, her insan er ya da dişi olarak doğmaktadır. Cinsiyetin toplumsal boyutunda ise insan doğumundan itibaren içinde bulunduğu kültürün inşa sürecinin nesnesi olabilmektedir. Örneğin, doğacak çocuklar için hazırlanan eşyalar, çocuktan hayatı boyunca istenecek davranışlar, tutumlar ve roller konusunda beklenenlerin ilk adımını oluşturmaktadır (Vatandaş, 2011: 30; Butler, 2019).

Her bireyin birbirinden farklı olması kişilik özellikleri ile de ilişkilidir. Kişilik özellikleri, bireyin toplumda karşılaştığı olaylara karşı nasıl bir mücadele içine gireceğinin anahtarıdır. Toplumsal cinsiyet konusunda bu benzerliklerin getirdiği çeşitli zorluklar dünyanın her köşesinde görülmektedir.

Dünya genelinde kadınlar ve kız çocuklarına yönelik her türlü ayrımcılığın ve şiddetin ortadan kaldırılması konusu bir insanlık görevidir. Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'nın (SKA) hedefe ulaşabilmesi açısından önemli bir olgudur. Kadın ve kız çocuklarının ekonomiye katkılarının artırılması ve toplumsal hayata katılımlarının sağlanması için eğitim, sağlık, istihdam ve güvenlik alanlarında gelişmelerin olması gerekmektedir. Son yıllarda yapılan incelemeler neticesinde kız çocuklarının okula gitme oranları artmış görülmektedir. Birçok ülkede ilkökul çağında cinsiyet eşitliğinin sağlandığı görülmektedir. Tarım dışı istihdam dışında da kadınların iş gücüne katılımı önemli ölçüde arttığı gözlenmektedir. Ancak, hala kadınlar toplumsal ve mesleki fırsatlarda eşit olanaklara sahip değildirler. Yine kadınlara yönelik şiddet ve istismar olaylarının artması, sadece ekonomik alanda değil, sağlık ve güvenlik konularında da çalışmanın önemini ortaya koymaktadır. Kadın liderlere daha çok fırsat verilmesi konusunda çalışmalar yapılmalı ve fırsat eşitsizliğinin ortadan kaldırılması için daha verimli politikalar üretilmelidir.

Toplumsal cinsiyetle ilgili tartışmaların başında kadına yüklenen ev işleri ve çocuk bakımı gibi sorumluluklar gelmektedir (Acker, 2006; Hochschild, 1989). Bu durum, kadınların profesyonel anlamda kariyer planlarının ilerleyememesine ve meslektaş oldukları erkek arkadaşlarına göre daha geride kalmalarına sebebiyet verebilmektedir. Bu kadını toplumda ötekileştiren ve psikolojik olarak kendini yetersiz hissettiren bir durum olabilmektedir. Yerel yönetimlerdeki bir uygulama örneğinde, Almaya Münih Belediyesi kendi işlerini kurmak isteyen girişimci kadınlara aile hayatı düzenini bozmadan nasıl işi yönetebileceğini öğreten ücretsiz bir danışmanlık programı kurmuştur. Bu proje kapsamında 5000 kadın desteklenmiştir ve %60 oranında kadın, kendi işlerini kurmuşlardır (Güler vd., 2021).

İlgili alan yazında toplumsal cinsiyet algı düzeyleri ve kişilik özellikleri ile ilgili farklı araştırma gruplarını içeren çalışmaların (Xanthopoulou vd., 2024; Ismatullina & Voronin, 2017; Kim vd., 2020; Schmitt vd., 2016; Weisberg vd., 2011) yapıldığı görülmüştür. Bu çalışma diğer çalışmalardan farklı olarak konuyu, farklı cinsiyet, yaş, eğitim durumlarına sahip olan belediye çalışanları bağlamında incelemiştir. Bu bakımdan çalışmanın hem araştırmacılara hem de yerel yönetim uygulayıcılarına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu çalışmanın amacı, belediye çalışanlarının kişilik özellikleri ile toplumsal cinsiyet algı düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Çalışanların beş faktör kişilik özelliklerine ve toplumsal cinsiyet algılarına ilişkin; cinsiyet, yaş grupları, medeni hâl, eğitim, çalışılan yıl, çalışma şekli, gelir durumu, gelirin yeterlilik durumuna göre farklılık durumlarının ortaya konması çalışma kapsamında ele alınan amaçlardandır. Araştırmada “Belediye çalışanlarının kişilik özellikleriyle toplumsal cinsiyet algı düzeyleri arasında nasıl bir ilişki vardır?” sorusuna cevap aranmıştır. Bu amaç kapsamında çalışmanın ilk kısmında değişkenlere ilişkin kavramsal çerçeveye yer verilmiştir. İkinci kısımda metodoloji ile ilgili bilgiler sunulmuştur. Çalışmanın son kısmında ise araştırmanın bulguları, tartışma sonuç ve katkılara yer verilmiştir.

## 2. Kavramsal Çerçeve

İnsanların yaşamlarında meydana gelen olaylara ve durumlara göstermiş oldukları tepkiler, sosyal yaşamlarında etkileşimde olduğu diğer kişilere göre farklı şekillerde tezahür edebilmektedir. Bu farklılığın temelinde ise kişilik faktörleri yer almaktadır. İnsanların sergilemiş oldukları farklı kişilik tarzları, kişilik konusunun yıllar içinde farklı araştırmacılar tarafından çeşitli bakış açıları ile değerlendirilmesini sağlamıştır (Baymur, 1994). Araştırmacılar kişilik kavramına ilişkin pek çok tanım geliştirmiştir. Allport (1937) kişiliği, insanların çevresindeki olaylara, durumlara ve kişilere, kendine özgü bir şekilde uyum sağlamasına yardımcı olan psikofizik sistemlerin dinamik bir organizasyonu şeklinde tanımlamıştır. İnsanların kişilikleri, çevresinde gelişen durumlarla olayları algılamasını ve yorumlamasını etkilemektedir. Bunun sonucunda ise farklı olaylara karşı değişik performanslar sergilemektedirler (McClure, 1993: 40). Kişilik kavramı, antik Roma'daki yüzlerce tiyatro oyuncusunun kullandığı "maske" anlamına gelen Latince “persona” kelimesinden türemiştir. Antik dönemdeki tiyatro oyuncularının bu maskeyi kullanmalarının sebebi, belli bir kişiliği temsil etmek ve bu kişiliğe özgü karakteristik özellikleri ortaya çıkarmaktır (Eroğlu, 2021; Aytaç, 2000). Bu bağlamda birçok davranış bilimcisi

kişiliği, insanların sergilediği davranışların, sahip oldukları kabiliyetlerin, diksiyon ve eğilimlerinin dış dünya ile uyumu çerçevesinde açıklamaya çalışmıştır (Baymur, 1994).

Burger (2006), tutarlı davranış kalıpları ve kişilik içi süreçler olmak üzere iki kavram üzerine yoğunlaşmıştır. Tutarlı davranış kalıbı, çeşitli zaman ve durumlarda bile insanların benzer davranış göstermesini ifade etmektedir. Rekabetçi bir insanın hem işyerinde hem sporda rekabetçi davranış özellikleri sergilemesi, dışa dönük bir kişinin hem günümüzde hem de gelecekte dışa dönük özelliklerini sergilemeye devam etmesi, tutarlı davranış kalıbına örnek gösterilebilir. Kişilik içi süreçler ise bireylerin davranışlarını, duygularını, düşünce süreçlerini ve motivasyonlarını anlamak için önemli olan içsel süreçlerdir. Bir bireyin, duygularını nasıl düzenlediği kişilik içi bir süreçtir. Örneğin, stresli bir durumda birisi duygusal bir denge kurma yeteneğine sahipse, bu kişilik özellikleriyle ilgilidir. Lau & Shaffer (1999) ise kişiliği, insanların kendine karakteristik özellikleri çerçevesinde gelişen ve sürekli bir yenilik halinde olan süreç şeklinde tanımlamıştır. Kişilikle ilgili literatürde çok fazla tanımlama olmakla birlikte kişiliğin oluşmasında etkili olan faktörler konusunda bir görüş birliği söz konusudur. Kişiliği oluşturan faktörler, kalıtsal, kültürel, ailesel, coğrafi, sosyal yapı ve sosyal sınıf faktörleri başlıkları altında sıralanabilmektedir (Erdoğan, 1983: 241).

Kişiliği inceleyen araştırmacılar, kişiliğin oluşum ve gelişim sürecini inceleyerek çeşitli kuramlar ve modeller ileri sürmüşlerdir. Bu kuramlar, kişiliğin nasıl oluştuğunu, hangi evrelerden geçerek gelişim gösterdiğini ele almış ve kişiliğin belirli yönlerine ağırlık vermişlerdir. Bu kapsamda, en çok kullanılan modellerden biri de beş faktör kişilik modelidir. McCabe vd. (2013), bireylerin kişilik özelliklerinin merkez teorisini oluşturan beş faktör kişilik modelinin temel kişilik yapısını ifade eden uluslararası alanda en çok kullanılan kişilik modellerinden biri olduğunu ifade etmişlerdir (McCabe vd., 2013). Bu modelin temel varsayımı, bireysel farklılıkların dünyadaki bütün coğrafyalarda ve çeşitli dillerde kodlanabilmesi, günlük konuşma diline kelimeler şeklinde aktarılması ve bu kelimeler vasıtasıyla temel kişilik yapısının belirlenebileceğini ileri sürmesidir (Demirci vd., 2007).

“Büyük Beşli” olarak da biline beş faktör kişilik modeli, bireylerin sergilemiş oldukları temel kişilik özellikleri olan dışa dönüklük, uyumluluk (yumuşak başlılık), sorumluluk, deneyime açıklık ve duygusal dengesizlik (nevrotiklik) olmak üzere beş kısımdan oluşmaktadır (Goldberg, 1992; McCrae & Costa, 2006; Chapman vd., 2009). Beş faktör kişilik özelliklerinden biri olan dışadönüklük, bireylerin sosyal, aktif, konuşkan, sevgi dolu, samimi, kolay iletişim kurabilen, enerjik, iyimser, iddialı, eğlenmeyi seven, cesur bir yapıya sahip olmalarını ifade etmektedir (Costa vd., 1986; Robbins & Judge, 2015). Uyumluluk özelliği, bireylerin iyi huylu, işbirlikçi, yardımsever, güvenilir, nazik, arkadaş canlısı, iş birliğine yatkın olma gibi özelliklerini ifade etmektedir (Bono vd., 2002; Robbins & Judge, 2015). Sorumluluk özelliği, bireylerin düzenli, istikrarlı, başarı odaklı olması, etik ilkelere önem vermesi ve dürtülerini kontrol edebilmesi ile ilgili özelliklere sahip olmasıdır (Bruck & Allen, 2003; Robbins & Judge, 2015). Deneyime açıklık özelliği, insanların yeniliklere ve değişikliklere açık olması, meraklı, entelektüel ve sanatsal bir yönünün olmasını ifade etmektedir (Goldberg, 1992; Robbins & Judge, 2015). Son olarak duygusal dengesizlik özelliği ise endişeli, karamsar, kendine güveni çok fazla olmayan, kaygılı kişileri ifade eden bir kişilik özelliğidir (Costa vd., 1986; Robbins & Judge, 2015).

Bu çalışmanın bir başka konusu olan toplumsal cinsiyet kavramı ise genel olarak kültürel, sosyolojik ve psikolojik bir zeminde incelenmektedir. Toplumsal cinsiyete ilişkin sosyolojik yaklaşımın temelinde kadınlara ve erkeklere toplumsal olarak farklı roller ve sorumluluklar yüklenmesinin yanı sıra iki cins arasında eşitsizliklerin varlığına yönelik fikirler yer almaktadır (Strangleman & Warren, 2015: 160). Eagly (1987), cinsiyet farklılıklarının toplumsal davranışlar üzerindeki etkisini anlamaya yönelik sosyal rol kuramını açıklamıştır. Buna göre, kadınlar femindedir ve onlardan kültürel, toplumsal değerlere göre davranışları istenmektedir (Hippel vd., 2015). Oakley (1972), toplumsal cinsiyet kavramını (gender) daha çok psikolojik ve kültürel bir terim şeklinde açıklamıştır (1972: 158). Toplumsal cinsiyet, cinsiyetler arasında algılanan farklılıklara dayanan sosyal ilişkilerin temel unsuru olarak güç ilişkilerinde konumlanabilmektedir (Scott, 1986: 1067). Oakley (1972)'e göre, toplumsal cinsiyet bebeklikten itibaren sosyal mekanizmalar ve kişisel tepkiler ile öğrenilen bir süreci ifade etmektedir (1972: 173). Dolayısıyla maskülenlik ve feminenlik olgularının anlamları, farklı kültürlerde farklı zaman dilimlerinde farklılık gösterebilmektedir (Kimmel, 2020).

Toplumun kendi kalıplarını insanlara dayatmasıyla meydana gelen toplumsal cinsiyet kalıpları, kadınların daha duyarlı, ilgili, bakım verici olmalarını öne sürerken erkeklerin kuvvetli, bağımsız olarak algılanmasına sebep olmaktadır (Dökmen, 2019: 24-25). Toplumsal cinsiyet; ücret eşitsizliği, kamusal ve özel alanda süregelen hiyerarşinin oluşmasında gerekçe oluşturmaktadır. Kadınlara toplumsal olarak yüklenen roller gereği, kadınlar kamusal alanda ve emek piyasasında “anne”, “eş” olarak yerleştirilmektedir (Urhan, 2016: 120). Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında hukuki düzenlemelerin yanı sıra kadınların toplumsal hayatın her alanında desteklenmesi önem taşımaktadır. Yüz yüze iletişimin ve hizmetlerin yaşandığı dinamik yapılar olarak belediyelerin bu hizmet sunumlarında toplumsal cinsiyet eşitliğini dikkate alması topluma katkı sağlayacaktır (Turan & Şen, 2014: 68).

Bu çalışmanın ana konusu olan kişilik ve toplumsal cinsiyet algı düzeyi ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde ise Costa vd. (2001), toplumsal cinsiyet ile kişilik özellikleri ile arasında bir ilişki olabileceğini ileri sürmüştür. Aynı şekilde, Hofstede (1980)'in yapmış olduğu kültür temelli çalışmada, erilik-dişilik özelliği belirli kişilik özellikleri ile ilişkilendirilmiştir. Kardeş (2021)'in yapmış olduğu çalışmada ise beş faktör kişilik özellikleri ile toplumsal cinsiyet algısı arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Bir başka ifadeyle, bireylerin toplumsal cinsiyet kalıplarına bağlılık düzeyleri ile sahip oldukları kişilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu kapsamda, toplumsal cinsiyet algısı ile kişilik boyutlarından sorumluluk, uyumluluk, deneyime açıklık ve dışa dönük boyutları ile arasında pozitif yönlü, duygusal dengesizlik boyutu ile arasında negatif yönlü bir ilişki ortaya çıkmıştır.

Weisberg vd. (2011), toplumsal cinsiyet ve kişilik özellikleriyle ilgili yaptıkları çalışmada dışadönüklük, açıklık ve vicdanlılık kişilik özelliklerinin toplumsal cinsiyet algısı bakımından farklılaştığını ileri sürmüşlerdir. Nyhus & Pons (2012), toplumsal cinsiyet ve beş faktör kişilik özellikleriyle ilgili çalışmalarını kapsamında ücret aralığına dikkat çekerek uyumluluk kişilik özelliğinin kadın çalışanların ücretleriyle negatif yönlü ilişkili olduğunu ifade etmişlerdir. Kim vd. (2020) yaptıkları çalışmada, baskın erkeklerin daha “normal” olarak algılanırken baskın kadınların daha “tuhaf” olarak değerlendirildiğini ortaya çıkarmışlardır. Bu normallik değerlendirmeleri organizasyonlardaki çeşitli olguları anlamak için temel bir kavram olsa da kişilik konusunun psikoloji disiplini alanının dışında daha fazla incelenmesi gerekmektedir. 361.645 bireysel iş başvurusunu ve 26 ülkeyi içeren bir meta-analiz çalışmasında ise toplumsal cinsiyet ve işe alım kararları ele alınmış ve kadın adaylar için sonuçların zaman içinde daha olumlu hale geldiği sonucuna ulaşılmıştır (Schaerer vd., 2023).

Tarhan (2019), kadın akademisyenleri kişilik ve toplumsal cinsiyet rolleri açısından incelediği çalışmasında, dışadönüklük ile maskülen ve feminen cinsiyet rolleri arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu ifade etmiştir. Çalışmada, dışadönüklük kişilik düzeyi arttıkça maskülen rolün de daha fazla arttığı ortaya çıkmıştır. Çalışmanın bir başka sonucu ise uzlaşılabilirlik kişilik özelliği ile feminen cinsiyet rolünün arasında pozitif yönlü bir ilişki olmasıdır (2019: 183-184). Tüm bu çalışmalar ışığında geliştirilen hipotezler, yöntem kısmında ifade edilmiştir.

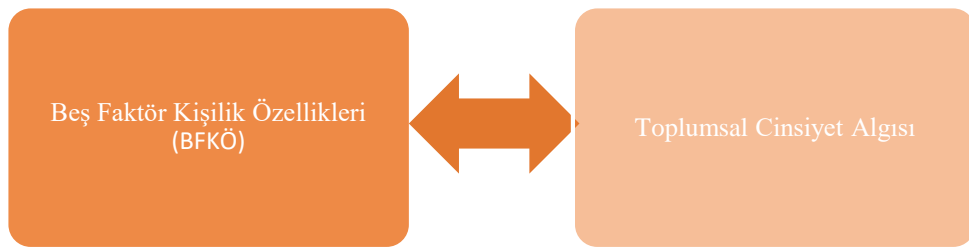
### 3. Yöntem

Bu kısımda araştırmanın modeli, hipotezleri, varsayımları, sınırlılıkları, örnekleme, veri toplama aracı ve analizine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

#### 3.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Araştırma kapsamında, bir problemle ilgili değişkenler ve durumlar arasındaki ilişkileri tanımlayan model olan; tanımlayıcı araştırma modeli kullanılmıştır (Duran vd., 2006). İlgili literatürde ifade edilen ve yukarıda açıklanan tüm veriler ışığında; araştırma modeli Şekil 1’de verilmiş olup; araştırmanın hipotezleri aşağıda açıklanmıştır:

#### Şekil 1: Araştırma Modeli



**H1.** Bireylerin kişilik özellikleri ile toplumsal cinsiyet algı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**H2.** Bireylerin kişilik özellikleri demografik verilere göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

**H3.** Bireylerin toplumsal cinsiyet algı düzeyleri demografik verilere göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

#### 3.2. Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları

Araştırmada, çalışanların kişilik özellikleri ve toplumsal cinsiyet algı düzeylerine yönelik sorular yöneltilmiştir. Bireylerin sorulan tüm sorulara içtenlikle ve samimi cevap verdikleri araştırmanın varsayımlarındandır. Araştırmada maliyet ve zaman kısıtları nedeniyle verilerin sadece tek bir ilden toplanması ve kolayda örnekleme yöntemi kullanılmış olması araştırmanın sınırlılıklarını oluşturmaktadır.

### 3.3. Ana kütle ve Örneklem

Araştırmanın çalışma evrenini İstanbul Büyükşehir Belediyesindeki 5000 beyaz yakalı çalışan oluşturmaktadır. Bu doğrultuda örgütteki tüm çalışanlara 01.10.2022-01.11.2022 tarihleri arasında çevrimiçi formatta anket verileri gönderilmiştir. Anketlerden 521 çalışandan geri dönüş alınmıştır. Yapılan anketler incelendiğinde, tüm verilerin eksiksiz bir şekilde tarafımıza ulaştığı görülmüş ve 521 anket cevapları üzerinde analiz yapılmıştır. Araştırma kapsamında, kolayda örnekleme yolu kullanılmış ve bu kapsamda farklı demografik özelliklere sahip bireylere ulaşılmaya çalışılmıştır. Araştırmaya katılanların 285'i kadın, 236'sı erkektir. Katılımcılardan 190'ı 30 yaşın altında olup, 256'sı 30 ve 40 yaş arasındadır, 72'si 41 ve 50 yaş arasında son olarak, 3 kişi 51 yaş ve üstü grubunda bulunmaktadır. Katılımcıların 289'u evli, 232'si bekarıdır. Araştırmaya katılanların 2'si ilköğretim mezunu, 106'sı lise mezunu, 162'si önlisans mezunu, 214'ü lisans mezunu, 37'si ise lisansüstü ve doktora mezunudur. Katılımcıların 51'i bu örgütte 1 yıldan az süredir çalışmakta, 161'i 1-4 yıldır bu işyerinde çalışmakta, 160'ı 4-7 yıldır bu işyerinde çalışmakta, 149'u 7 yıl ve daha uzun süredir bu işyerinde çalışmaktadır. Araştırmaya katılanların 157'si tam zamanlı çalışmakta, 2'si yarı zamanlı çalışmakta, 240'ı vardiyalı çalışmakta, 51'i uzaktan çalışmakta, 71'i ise hem vardiyalı hem uzaktan çalışmaktadır. Araştırmaya katılanların gelirlerinin yeterlilik durumu; 212 kişi yetersiz, 251 kişi kısmen yeterli, 58 kişi yeterli şeklinde dağılmaktadır. Araştırmaya katılanların çocuk durumlarına bakıldığında; 289 kişinin çocuğu bulunmamakta, 202 kişinin 1-2 çocuğu, 30 kişinin ise 2'den fazla çocuğu bulunmaktadır (Bakınız Tablo 1).

**Tablo 1: Araştırma Katılımcılarının Demografik Özellikleri**

Değişkenler	Frekans (N)	Yüzde (%)
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	285	54.7
Erkek	236	45.3
<b>Yaş Grupları</b>		
30'dan az	190	36.5
30-40	256	49.1
41-50	72	13.8
51 ve üzeri	3	0.6
<b>Medeni Hal</b>		
Evli	289	55.5
Bekar	232	44.5
<b>Eğitim Durumu</b>		
İlköğretim	2	0.4
Lise	106	20.3
Önlisans	162	31.1
Lisans	214	41.1
Lisansüstü	37	7.1
<b>Bu işte çalışma yılı</b>		
1 yıldan az	51	9.8
1-4 yıl	161	30.9
4-7 yıl	160	30.7
7 yıl ve üzeri	149	28.6
<b>Çalışma Şekli</b>		
Tam zamanlı	157	30.1
Yarı zamanlı	2	0.4
Vardiyalı	240	46.1
Uzaktan	51	9.8
Vardiyalı ve uzaktan	71	13.6
<b>Gelir Durumu</b>		
Yetersiz	212	40.7
Kısmen yeterli	251	48.2
Yeterli	58	11.1
<b>Çocuk Sayısı</b>		
Yok	289	55.5

1-2	202	38.8
2'den fazla	30	5.8
<b>TOPLAM</b>	521	100

### 3.4. Veri Toplama Aracı

Araştırma kapsamında veri toplama aracı olarak anket yönteminden faydalanılmıştır. Anket formu 3 bölümden meydana gelmektedir. İlk bölümde beş faktör kişilik özelliklerine ilişkin durumu ortaya koymaya yönelik ölçekten yararlanılmıştır. İkinci bölümde toplumsal cinsiyet algısına yönelik ölçek kullanılmıştır. Üçüncü bölümde ise, araştırmaya katılan yanıtlayıcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular hazırlanmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçeklere bakıldığında; “beş faktör kişilik özellikler” olarak, Benet-Martinez & John (1998), tarafından geliştirilen geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmış olan ölçek kullanılmıştır. Ölçek soruları 44 maddeden oluşmaktadır. Ölçek, dışa dönüklük, duygusal dengesizlik (nevrotiklik), yumuşak başlılık, sorumluluk ve deneyime açıklık olmak üzere beş faktörden oluşmaktadır. Ölçek 5’li likert tipi olarak hazırlanmıştır. Kullanılan tüm ölçeklerin ifadeleri “1-Hiç Katılmıyorum, 5-Tamamen Katılıyorum” şeklindedir. Ölçekte yer alan ifadelerden birkaçına bakıldığında; “Konuşkan biriyim”, “Girişken bir yapıya sahibim”, “Gergin ortamlarda sakin kalabilirim” şeklindedir. Ölçeğin Türkçe uyarlaması, 56 ülkeye ait katılımcıların kişilik özellikleri konusunda yapılan bir çalışma sonucu ortaya konmuştur. Ölçeğin Türkçe uyarlaması, Sümer ve Sümer (2005) tarafından yapılmıştır ve alt boyutlara ilişkin güvenilirlik katsayıları 0,64 ile 0,77 arasında değişen değerlerde rapor edilmiştir. Beş faktör kişilik özellikleri ölçeğinin yapı geçerliğini ortaya koymak üzere Basım ve arkadaşları tarafından yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucu 5 faktörlü yapıya ilişkin uyum iyiliği indeksleri,  $\chi^2 /sd$  (1397/584)=2,39, RMSEA= 0,059, CFI= 0,82, TLI= 0,79 olarak bulunmuştur.

Araştırmada, “toplumsal cinsiyet algısı” ölçeği için, Altınova & Duyan (2013), tarafından geliştirilen ve geçerlilik güvenilirlik çalışması yapılmış olan 25 maddeden oluşan beşli Likert tipi bir ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliğini saptamak amacıyla 443 kişiden toplanan verilerin Temel Bileşenler Analizi yöntemi ile faktör yapısına bakılmıştır. Geçerlilik için yapılan açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre, ölçeğin tek boyutu olduğu ortaya çıkmıştır. Ölçeğin güvenilirliği saptamak için Cronbach Alpha değerinin 0.872 olduğu bulunmuştur. Kullanılan tüm ölçeklerin ifadeleri “1= Kesinlikle Katılmıyorum”, “2= Katılmıyorum”, “3= Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum”, “4= Katılıyorum” ve “5= Kesinlikle Katılıyorum” şeklindedir.

### 3.5. Veri Analizi

Araştırma sonrasında toplanan tüm veriler, “IBM SPSS Statistics” 25.0 paket programıyla tahlil edilmiştir. Analizde kullanılacak testleri belirlemek amacıyla “Kolmogorov-Smirnov” testi yapılmıştır. Test sonucunda toplanan verilere normallik analizi yapılmış ve veriler normal dağılım göstermediği için nonparametrik testlerden Kruskal Wallis ve Mann Whitney U kullanılmıştır. Aynı zamanda, veri analizinde tanımlayıcı istatistik analizlerle birlikte, Spearman korelasyon analizinden faydalanılmıştır.

## 4. Bulgular

### 4.1. Araştırmanın Değişkenlerine Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırma kapsamında ele alınan değişkenlere ait tanımlayıcı istatistiksel analizler yapılmış olup; sonuçlar şu şekildedir: beş faktör kişilik özelliklerine ilişkin ölçeğine ait maddelerin aritmetik ortalaması; 3,56 (ss: 0,32), toplumsal cinsiyet algısı ölçeğine ait maddelerin aritmetik ortalaması; 2,71 (ss: 0,38) olduğu görülmektedir.

**Tablo 2: Araştırma Değişkenlerinin Ortalamaları**

Ölçekler	N	X ± SD
<b>Beş Faktör Kişilik Özellikleri (BFKÖ)</b>	521	3.56±0.32
<i>Dışa Dönüklük Alt Boyutu</i>	521	3.92±0.47
<i>Uyumluluk Alt Boyutu</i>	521	3.42±0.40
<i>Sorumluluk Alt Boyutu</i>	521	3.54±0.36
<i>Nevrotiklik Alt Boyutu</i>	521	3.06±0.49
<i>Gelişime Açıklık Alt Boyutu</i>	521	3.81±0.49
<b>Toplumsal Cinsiyet Algısı</b>	521	2.71±0.38

### 4.2. Korelasyon (İlişki) Analizi ile İlgili Bulgular

Korelasyon analizi, iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkinin olup olmadığının ortaya konmasına ve ilişki var ise bu ilişkinin negatif yönlü mü, pozitif yönlü mü olduğunu ve ilişkinin düzeyini belirlemek amacıyla kullanılan analizdir (Yazıoğlu & Erdoğan, 2004). Belediye çalışanlarının beş faktör kişilik özellikleri (BFKÖ) ile

toplumsal cinsiyet algı düzeyleri arasındaki ilişkileri gösteren korelasyon analizinin sonuçları aşağıda gösterilmiştir.

**Tablo 3: Araştırma Değişkenlerinin Arasındaki İlişkiler**

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7
<b>1. Beş Faktör Kişilik Özellikleri</b>	1.00						
<i>1.1. Dışa Dönüklük</i>	,728**	1.00					
<i>1.2. Uyumluluk</i>	,776**	,418**	1.00				
<i>1.3. Sorumluluk</i>	,666**	,283**	,509**	1.00			
<i>1.4. Nevrotiklik</i>	,692**	,256**	,557**	,514**	1.00		
<i>1.5. Gelişime Açıklık</i>	,730**	,609**	,375**	,235**	,231**	1.00	
<b>2. Toplumsal Cinsiyet Algısı</b>	,245**	,109*	,223**	,199**	,291**	,088	1.00

\*\*0,01 düzeyinde anlamlı

\*0,05 düzeyinde anlamlı

Korelasyon katsayıları aşağıdaki gibi açıklanabilir (Gürbüz, 2016, s. 260):

- $-1 \geq r \leq -0,7$ : negatif yönlü kuvvetli ilişki,
- $-0,7 \geq r \leq -0,3$ : negatif yönlü orta kuvvetli ilişki,
- $-0,3 \geq r \leq 0$ : negatif yönlü zayıf ilişki,
- $0 \geq r \leq 0,3$ : pozitif yönlü zayıf ilişki,
- $0,3 \geq r \leq 0,7$ : pozitif yönlü orta kuvvetli ilişki,
- $0,7 \geq r \leq +1$ : pozitif yönlü kuvvetli ilişki.

Tablodan görüldüğü üzere BFKÖ ve alt boyutları ile toplumsal cinsiyet algı düzeyleri arasındaki ilişkilerin 0.01 önem seviyesinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. BFKÖ ile toplumsal cinsiyet algı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin pozitif yönlü zayıf bir ilişki olduğu görülmüştür ( $r=,245$ ). BFKÖ alt boyutları ile toplumsal cinsiyet algısı arasındaki ilişkiye bakıldığında; dışa dönüklük alt boyutu ile toplumsal cinsiyet algısı arasında anlamlı bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin pozitif yönlü zayıf bir ilişki olduğu görülmüştür ( $r=,109$ ), uyumluluk alt boyutu ile toplumsal cinsiyet algısı arasında anlamlı bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin pozitif yönlü zayıf bir ilişki olduğu görülmüştür ( $r=,223$ ), sorumluluk alt boyutu ile toplumsal cinsiyet algısı arasında anlamlı bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin pozitif yönlü zayıf bir ilişki olduğu görülmüştür ( $r=,199$ ), nevroitiklik alt boyutu ile toplumsal cinsiyet algısı arasında anlamlı bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin pozitif yönlü zayıf bir ilişki olduğu görülmüştür ( $r=,291$ ), gelişime açıklık alt boyutu ile toplumsal cinsiyet algısı arasında anlamlı bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin pozitif yönlü zayıf bir ilişki olduğu görülmüştür ( $r=,088$ ). Böylece ana hipotez kabul edilmiştir.

#### 4.3. Araştırma Değişkenlerinin Demografik Özellikler Açısından Farklılıkları

Çalışanların beş faktör kişilik özelliklerinin ve toplumsal cinsiyet algılarına ilişkin; cinsiyet, yaş grupları, medeni hâl, eğitim, çalışılan yıl, çalışma şekli, gelir durumu, gelirin yeterlilik durumuna göre farklılık durumlarının ortaya konması çalışma kapsamında ele alınan amaçlardandır. Bu amaç doğrultusunda farklılık analizleri yapılmış ve sonuçlar Tablo 4'te verilmiştir:

**Tablo 4: Demografik Özellikler Açısından Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Toplumsal Cinsiyet Algı Düzeylerine Yönelik Farklılıklar**

Değişkenler	Beş Faktör Kişilik Özellikleri (BFKÖ)		Toplumsal Cinsiyet Algısı	
	Ortalamalar	Anlamlılık Değeri (p)	Ortalamalar	Anlamlılık Değeri (p)
<b>Cinsiyet</b>				
Kadın	3.55	0.523	2.60	<b>0.000*</b>
Erkek	3.57		2.86	
<b>Yaş Grupları</b>				
30'dan az	3.59	0.120	2.67	<b>0.007*</b>
30-40	3.55		2.72	
41-50	3.51		2.78	
51 ve üzeri	3.47		3.40	
<b>Medeni Hal</b>				
Evli	3.54	0.063	2.73	0.187
Bekar	3.58		2.70	



<b>Eğitim Durumu</b>				
İlköğretim	3.59		3.64	
Lise	3.55		2.81	
Önlisans	3.58	0.871	2.69	<b>0.003*</b>
Lisans	3.56		2.68	
Lisansüstü	3.49		2.70	
<b>Bu işte çalışma yılı</b>				
1 yıldan az	3.56		2.61	
1-4 yıl	3.58	0.426	2.67	<b>0.005*</b>
4-7 yıl	3.54		2.73	
7 yıl ve üzeri	3.55		2.79	
<b>Çalışma Şekli</b>				
Tam zamanlı	3.50		2.69	
Yarı zamanlı	4.23		3.40	
Vardiyalı	3.56	<b>0.015*</b>	2.73	0.497
Uzaktan	3.58		2.67	
Vardiyalı ve uzaktan	3.66		2.72	
<b>Gelir Durumu</b>				
Yetersiz	3.57		2.70	
Kısmen yeterli	3.54	0,127	2.72	0.777
Yeterli	3.57		2.71	
<b>Çocuk Sayısı</b>				
Yok	289		2.69	
1-2	202	0.221	2.74	<b>0.016*</b>
2'den fazla	30		2.80	

\*p&lt;0.05

Tablo 4 incelendiğinde; beş faktör kişilik özelliklerinin cinsiyet, yaş, medeni hal, eğitim durumu, çalışma süresi, gelirin yeterlilik durumu ve çocuk durumuna göre istatistiksel olarak farklılaşmazken; çalışma şekline göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür. Farklılığın hangi grupta olduğuna bakmak amacıyla yapılan Games Howel testine göre, araştırmaya katılan bireylerden tam zamanlı çalışanlar ile hem vardiyalı hem uzaktan çalışanlar arasında bir farklılık bulunmuştur.

## 5. Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmada, belediye çalışanlarının kişilik özellikleriyle toplumsal cinsiyet algı düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmanın sonucunda, beş faktör kişilik özellikleriyle toplumsal cinsiyet algı düzeyleri arasında pozitif yönlü bir ilişki ortaya çıkmıştır. Weisberg vd. (2011) çalışmasından farklı olarak dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, deneyime açıklık ve duygusal dengesizlik boyutlarıyla toplumsal cinsiyet algı düzeyleri arasında zayıf pozitif yönlü ilişki bulunmuştur. Kardaş (2021), orta kademe yöneticilere ilişkin yaptığı çalışmada, kişilik özellikleri alt boyutlarından dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve deneyime açıklık boyutlarının toplumsal cinsiyet algı düzeyleri ile arasında anlamlı, pozitif yönlü bir ilişki bulunduğu ifade etmiştir. Dolayısıyla bu çalışmanın diğer çalışmalarla farklılaştığını söylemek mümkündür.

Bu çalışmada, beş faktör kişilik özelliklerinin cinsiyet, yaş, medeni hal, eğitim durumu, çalışma süresi, gelirin yeterlilik durumu ve çocuk durumuna göre istatistiksel olarak farklılaşmazken; çalışma şekline göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür. Rahmani & Lavasani (2012), üniversite öğrencileri üzerine yaptıkları çalışmada bu çalışmadan farklı olarak kişilik özellikleriyle cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koyarak deneyime açıklık, uyumluluk kişilik özelliklerinin kadınlarda daha fazla olduğunu ileri sürmüşlerdir. Keskin & Gündoğan (2019) yapmış oldukları çalışmada, çalışanların beş faktör kişilik özellikleri medeni durum, ortalama gelir ve işletmede çalışma sürelerine göre istatistiksel açıdan anlamlı ölçüde farklılaşmadığını ancak yaş, eğitim durumu, çalışılan departman, turizm sektöründe toplam deneyimlerine göre anlamlı bir biçimde farklılaştığını ortaya koymuşlardır. Farklılıklara alt boyutlar itibarıyla bakıldığında uyumluluk alt boyutunun yarı zamanlı çalışanların diğer çalışanlara göre farklılık gösterdiği görülmüştür. Sorumluluk boyutunda tam zamanlı ve vardiyalı çalışanlar arasında bir farklılaşma olduğu; nevroitiklik ve gelişime açık olma boyutlarının da tam zamanlı çalışanlar ile hem vardiyalı hem uzaktan çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür. Bu farklılıklara bakıldığında özellikle tam zamanlı çalışanların diğer çalışanlara kıyasla anlamlı bir farklılık gösterdiği göze çarpmaktadır. Çalışmanın İstanbul ilinde yapılmış olmasından dolayı çalışma koşulları, stres, iş yaşam dengesinin sağlanmaya çalışılması gibi hususlar farklılıkların açıklanmasında etken unsurlar olarak açıklanabilmektedir.

Farklılıklara alt boyutlar itibariyle bakıldığında; uyumluluk, sorumluluk, nevroitiklik ve gelişime açık olma alt boyutu ile toplumsal cinsiyet algısı arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Dışadönüklük alt boyutu ile toplumsal cinsiyet algısı arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Benzer şekilde, çeşitli çalışmalarda (Vick, 2014; Çelik & İskender, 2015) nevrotizmin toplumsal cinsiyet algısında önemli bir etken olduğu ileri sürülmüştür. Işık (2018), yapmış olduğu çalışmasında da beş faktör kişilik özelliklerinden dışadönüklük, nevroitiklik, sorumluluk, gelişime açık olma alt boyutları ile toplumsal cinsiyet algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulmuştur. Uyumluluk, sorumluluk, nevroitiklik ve gelişime açıklık gibi kişilik boyutlarında toplumsal cinsiyet algısıyla anlamlı farklılıkların bulunması, bu özelliklerin toplumsal cinsiyet rolleriyle sıkı bir şekilde bağlantılı olmasından kaynaklanabilir. Diğer yandan, dışadönüklük gibi daha sosyal ve enerjiye dayalı bir kişilik özelliği, toplumsal cinsiyet algılarından daha bağımsız olabilir. Bu durum, dışadönüklük boyutunda neden anlamlı bir farklılık bulunmadığını açıklayabilir.

Bireylerin toplumsal cinsiyet algısının demografik değişkenlere göre farklılıklarına bakıldığında; toplumsal cinsiyet algısı çalışma şekli, gelirin yeterlilik durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermezken; cinsiyet, yaş, eğitim durumu, çocuk sayısı ve çalışılan yıla göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür. Benzer şekilde, Kardaş (2021) çalışmasında toplumsal cinsiyet algısının cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur. Yılmaz vd. (2022), çalışmasından farklı olarak medeni durum ve toplumsal cinsiyet algı düzeyi arasında ilişkiye rastlanmamıştır. Öztürk vd. (2023), çalışmalarında kadınların medeni durumları ile toplumsal cinsiyet algısı ölçeği puan ortalamaları arasındaki farkı istatistiksel olarak anlamlı bulmuşlardır. Çalışmada, evli kadınların ölçek puan ortalamalarının bekar kadınlara göre daha yüksek olduğu ifade edilmiştir. Yılmaz vd. (2022) da çalışmalarında benzer şekilde bekar katılımcıların, evli katılımcılara göre daha olumlu toplumsal cinsiyet algısına sahip oldukları ifade etmişlerdir.

Çalışma sonuçlarına göre, araştırmaya katılan erkek bireylerin kadınlara göre toplumsal cinsiyet algısı daha yüksektir. Çiçek & Çopur (2018) yaptıkları çalışmada kadınların, erkeklere göre toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin daha eşitlikçi bir tutumla yaklaştığı, kadınların çalışması konusunda da olumlu bir tutum içinde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yılmaz vd. (2009) çalışmalarında, çalışma yaşamı, toplumsal yaşam, evlilik yaşamı ve aile yaşamı konularına ilişkin toplumsal cinsiyet rollerine yönelik görüşlerin cinsiyete göre farklılaştığı sonucunu ileri sürmüşlerdir. Özden & Gölbaşı (2018), sağlık çalışanlarıyla ilgili yaptıkları çalışmada, kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha eşitlikçi bir tutuma sahip olduklarını ifade etmişlerdir. Alabaş vd. (2019) de üniversite öğrencilerine ilişkin yaptıkları çalışmada, erkek katılımcıların daha geleneksel anlayışta olduğunu, kadınların ise erkeklere nazaran eşitlikçi toplumsal cinsiyet anlayışına sahip olduğunu açıklamışlardır. Dolayısıyla araştırmacıların yaptıkları çalışmaların sonuçları bu çalışmayı desteklemektedir. Cinsiyet, toplumsal cinsiyet algısının en temel belirleyicilerinden biridir. Erkek bireylerin kadınlara göre toplumsal cinsiyet algısının daha yüksek olduğunun saptanması, toplumsal cinsiyet rollerine dair geleneksel algıların erkekler arasında daha yaygın olabileceğini göstermektedir. Bir başka ifadeyle, erkek katılımcıların toplumsal cinsiyet kalıplarına bağlılık düzeyleri kadın katılımcılardan daha fazladır. Bu durum, toplumdaki cinsiyet rollerinin tarihsel ve kültürel olarak nasıl şekillendiğini ve erkeklerin bu rollerle nasıl özdeşleştirildiğini anlamakla açıklanabilir. Atakül aile yapısının hâkim olduğu bir toplumda, toplumsal cinsiyet algısının erkekler arasında daha yüksek çıkması, bu yapının bireyler üzerindeki etkilerini yansıtan bir sonuç olarak değerlendirilebilir.

Yaş gruplarına göre hangi gruplar arasında farklılık olduğunun ortaya konması amacıyla tukey testi yapılmıştır. Sonuçlara bakıldığında, 51 yaş üstü bireyler ile 30 ve altı, 31-40 ve 41-50 yaş arasında anlamlı bir farklılık görülmüştür. 51 yaş üstü bireylerin toplumsal cinsiyet algısının diğer bireylerden daha yüksek olduğu ortaya konmuştur. Bu çalışmadan farklı olarak Alabaş vd. (2019), üniversite öğrencilerinin yaş değişkeni açısından toplumsal cinsiyet algıları arasında anlamlı bir farklılık olmadığını ifade etmişlerdir. Tekin (2017) ise otel çalışanlarına ilişkin yaptığı çalışmada, en olumsuz toplumsal cinsiyet algısının en büyük yaş grubu olan 45 yaş üstü kişilerde olduğunu açıklamıştır. Çalışmaya göre, toplumsal cinsiyet kavramı özellikle yeni fark edilen bir olgudur ve kadının dezavantajlı durumunun geçmiş kuşaklarda adeta normal bir durum gibi kabul edilmiş olmasının bu yaş grubunda böyle olumsuz bir sonuç ortaya koyduğu düşünülmektedir. Bu çalışmada da benzer şekilde, yaş faktörünün toplumsal cinsiyet algısı üzerinde önemli bir etkisi olduğu görülmektedir. 51 yaş üstü bireylerin, toplumsal cinsiyet rollerinin daha geleneksel olduğu ve kadın-erkek rollerinin belirgin şekilde ayrıldığı bir dönemde yetişmiş olması bu sonucu açıklayabilmektedir. Bu nesil, toplumsal cinsiyet rollerinin daha katı bir şekilde uygulandığı bir toplumda büyüdüğü için, toplumsal cinsiyet algıları da bu doğrultuda daha güçlü olabilmektedir. Bununla birlikte, genç neslin cinsiyet rollerinin esnekliği konusunda daha modern ve kapsayıcı bakış açısına sahip olması çıkan sonucu destekler niteliktedir.

Toplumsal cinsiyet algısının eğitim durumuna göre hangi gruplar arasında farklılık olduğunun ortaya konması için yapılan tukey analizi sonuçlarına göre; ilkökul ve ortaokul mezunu bireylerin lise, ön lisans, lisans, lisansüstü-doktora mezunu bireylere göre bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. İlk ve ortaokul mezunun bireylerin toplumsal cinsiyet algısının diğer bireylerden daha yüksek olduğu görülmüştür. Tekin (2017) çalışmasında, en olumlu toplumsal cinsiyet algısının en yüksek seviyede eğitim almış bireylerde, en olumsuz toplumsal cinsiyet

algısının ise en düşük düzeyde eğitim almış bireylerde olduğunu belirtmiştir. Bu sonuca göre benzer şekilde eğitim ve farkındalık düzeyi yükseldikçe toplumsal cinsiyet eşitliği ve cinsiyet rolleri konusundaki farkındalıkların da arttığı söylenebilir. Eğitim, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında kilit bir rol oynamaktadır ve bu bulgular, bu konuda daha fazla çalışma ve politika geliştirilmesi gerektiğine işaret etmektedir.

Uğurlu (2024), sağlık turizmi çalışanlarına ilişkin yaptığı çalışmada toplumsal cinsiyet algısı ve kıdem arasında anlamlı bir ilişki olmadığını ortaya koymuştur. Karaçil (2020), yaptığı çalışmada okul öncesi öğretmenlerin çalışma yılına göre toplumsal cinsiyet algı düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşmıştır. Bu çalışmanın sonuçları ise diğer çalışmalardan farklılık göstermektedir. Çalışılan yıla göre toplumsal cinsiyet algısının hangi gruplar arasında farklılaştığının ortaya konması için yapılan Tukey analizi sonuçlarına bakıldığında, 7 yıl ve üzeri çalışan bireyler ile 1 yıldan az çalışan bireyler arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Buna göre, 7 yıl ve üzeri çalışan bireylerde toplumsal cinsiyet algısı 1 yıldan az çalışan bireylerle göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. 7 yıl ve üzeri çalışan bireylerin toplumsal cinsiyet algısının, 1 yıldan az çalışan bireylerle göre daha yüksek olması, iş tecrübesinin ve çalışma süresinin toplumsal cinsiyet algısı üzerindeki etkilerini ortaya koymaktadır. Bu bulgunun arkasında yatan olası nedenler, tecrübe ve toplumsal normların bireyler tarafından içselleştirilmiş olması, daha uzun yıllar çalışan bireyleri yaşlarının büyük olması, iş yerinin dinamikleriyle açıklanabilir. Bu bulgular, iş deneyiminin ve çalışma süresinin toplumsal cinsiyet algısı üzerinde önemli bir etkisi olduğunu göstermektedir. Özellikle uzun yıllar çalışan bireylerin toplumsal cinsiyet algılarının daha yüksek olması, iş yerlerindeki cinsiyet rolleri ve toplumsal normların bu bireyler üzerindeki etkilerini anlamak için kritik bir veri olarak karşımıza çıkabilmektedir. Bu sonuç, iş yerlerinde cinsiyet eşitliği ve toplumsal cinsiyet bilincinin geliştirilmesi için yapılacak çalışmaların önemini de vurgulamaktadır. Son olarak çocuk sayısı artıkça toplumsal cinsiyet algısının arttığı da çalışma kapsamında ortaya konmuştur.

## 5. Öneriler

Bu çalışma, yerel yönetim uygulayıcıları, profesyonelleri ve araştırmacılar için birkaç çıktıya sahiptir. Yerel yönetimler, insan kaynakları yönetiminde cinsiyet eşitliğini gözetken politikalar geliştirmelidirler. Kurumlarda, eşitlikçi hizmet içi eğitim imkanlarının sunulması, toplumsal cinsiyet farkındalığına yönelik eğitimler ve iş-yaşam dengesinin korunmasına yönelik politikalar toplumsal cinsiyet eşitliği alanında hem kurumlara hem de topluma katkı sağlayabilmektedir. Bashkirova vd. (2023) çalışmalarında nevroitiklik kişilik özelliğinin çalışanın tükenmişliğini artırabileceğini ifade ederek bu durumun örgütsel çatışmaya neden olabileceğini ileri sürmüşlerdir. Shiwen & Ahn (2023), çalışanların kişilik özelliklerinin iş performansına etkisine ilişkin yaptıkları çalışmada uyumluluk ve vicdanlılık özelliklerinin olumlu iş sonuçlarını sağladığı sonucuna ulaşmışlardır. Dolayısıyla kurumlarda işe alım sürecinde adaylara kişilik testleri yapılarak adayların kişilik özelliklerinin belirlenmesi ve buna yönelik işe yerleştirme yapılması önerilmektedir. Kişilik ve toplumsal cinsiyet algı düzeyleri ile ilgili daha fazla ampirik çalışma yapılması ve konunun farklı değişkenler ile incelenmesi önerilmektedir.

## Katkı Oranı Beyanı

Makale yazarları çalışmaya eşit oranda katkıda bulunmuşlardır.

## Çıkar Çatışması Beyanı

Bu çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması bulunmamaktadır.

## Kaynakça

- Alabaş, R., Akyüz, H. İ., & Kamer, S. T. (2019). Üniversite öğrencilerinin toplumsal cinsiyet algılarının belirlenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(44), 429-448.
- Allport, G. W. (1937). *Personality: A psychological interpretation*. New York: Holt Publishing.
- Altınova, H. H., & Duyan, V. (2013). Toplumsal cinsiyet algısı ölçeğinin geçerlik güvenilirlik çalışması. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 24(2), 9-22.
- Acker, J. (2006). Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. *Gender & Society*, 20(4), 441-464. <https://doi.org/10.1177/0891243206289499>
- Aytaç, S. (2000). *İnsanı anlama çabası: Psikolojiye giriş*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Bashkirova, A., Compagner, A., Henningsen, D. M., & Treur, J. (2023). An adaptive modelling approach to employee burnout in the context of the big five personality traits. *Cognitive Systems Research*, 79, 109-125. <https://doi.org/10.1016/j.cogsys.2023.04.006>
- Baymur, F. (1994). *Genel psikoloji*. İstanbul: İnkılap Kitabevi.
- Benet-Martínez, V., & John, O. P. (1998). Los cinco grandes across cultures and ethnic groups: Multitrait-multimethod analyses of the big five in Spanish and English. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(3), 729.
- Bolton, W.K., & Thompson, J.L. (2000). *Entrepreneurs, talent, temperament, technique*. Oxford: Butterworth Heinemann.

- Bono, J. E., Boles, T. L., Judge, T. A., & Lauver, K. J. (2002). The role of personality in task and relationship conflict. *Journal of Personality*, 70(3), 1311-1344.
- Bruck, C. S., & Allen, T. D. (2003). The relationship between big five personality traits, negative affectivity, type a behavior and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 457-472.
- Burger, J. M. (2006). *Kişilik* (İ. D. E. Sarioğlu, Çev.). İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Butler, J. (2019). *Cinsiyet belası: Feminizm ve kimliğin altüst edilmesi* (B. Ertür, Çev.). İstanbul: Metis Yayınları.
- Chapman, B. P., Talbot, N., Tatman, A. W., & Britton, P. C. (2009). Personality traits and the working alliance in psychotherapy trainees: An organizing role for the Five Factor model? *Journal of Social and Clinical Psychology*, 28, 577-596.
- Cloninger, S. C. (2004). *Theories of Personality Understanding Persons*. New Jersey: Person Prentice Hall.
- Costa, P. T., Busch, C. M., Zonderman, A. B., & McCrae, R. R. (1986). Correlations of MMPI factor scales with measures of the five factor model of personality. *Journal of Personality Assessment*, 50(4), 640-650.
- 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.
- Çelik, E., & İskender, M. (2015). Ambivalent sexism, submissive behaviors and positive and negative affect as predictor of marital adjustment. *Educational Research Association The International Journal of Educational Researchers*, 6(3), 1-14.
- Çiçek, B., & Çopur, Z. (2018). Bireylerin kadınların çalışmasına ve toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumları. *International Journal of Eurasian Education and Culture*, 4, 1-21.
- Demirci, M. K., Özler, D. E., & Girgin, B. (2007). Beş faktör kişilik modelinin işyerinde duygusal tacize (mobbing) etkileri-hastane işletmelerinde bir uygulama. *Journal of Azerbaijani Studies*, 10, 13-39.
- Dökmen, Z. Y. (2019). *Toplumsal cinsiyet: Sosyal psikolojik açıklamalar*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Duran, N., Önal, A., & Kurtuluş, C. (2006, Şubat). E-öğrenme ve kurumsal eğitimde yeni yaklaşım öğrenim yönetim sistemleri. Bilgi Teknolojileri Kongresi IV, Akademik Bilişim'de sunulmuş bildiri, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Erdoğan, İ. (1983). *İşletmede davranış*. İstanbul: Evrim Ofset Matbaacılık.
- Eroğlu, F. (2021). *Davranış bilimleri*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Goldberg, L. R. (1992). The development of markers for the big-five factor structure. *Psychological Assessment*, 4(1), 26-42.
- Gürbüz, S. (2016). *Aracı, düzenleyici ve durumsal etki analizleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hippel, C., Sekaquaptewa, D., & McFarlane, M. (2015). Stereotype threat among women in finance negative effects on identity, workplace well-being, and recruiting. *Psychology of Women Quarterly*, 39(3), 405-414.
- Hofstede, G. (1980). Culture and organizations. *International Studies of Management & Organization*, 10(4), 15-41.
- Hochschild, A. R., & Machung, A. (1989). *The second shift: Working parents and the revolution at home*. London: Viking.
- Ismatullina, V., & Voronin, I. (2017). Gender differences in the relationships between big five personality traits and intelligence. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 237, 638-642. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2017.02.099>
- Işık, M. (2018). *Sosyal medya kullanıcılarında nesneleştirme, toplumsal cinsiyet algısı ve kişilik faktörleri arasındaki değişkenlerin incelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir. Erişim Tarihi: 17.03.2024
- Karaçil, S. B. (2020). *Okul öncesi öğretmenlerinin toplumsal cinsiyet algılarının çeşitli faktörlere göre incelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir. Erişim Tarihi: 22.08.2024
- Kardaş, A. N. (2021). *Kişilik özellikleri ile toplumsal cinsiyet algı düzeyleri arasındaki ilişki: Orta kademe yöneticiler örneği*. (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir. Erişim Tarihi: 17.03.2024
- Keskin, E., & Gündoğan, H. (2019). Beş faktör kişilik özellikleri ile iş performansı arasındaki ilişkiler: Beş yıldızlı oteller üzerine bir uygulama. *Journal of International Social Research*, 12(62).
- Kim, J.-Y., Hsu, N., Newman, D. A., Harms, P. D., & Wood, D. (2020). Leadership perceptions, gender, and dominant personality: The role of normality evaluations. *Journal of Research in Personality*, 87, 1-9. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2020.103984>
- Kimmel, M. S. (2000). Introduction. İçinde M. S. Kimmel (Ed.). *The gendered society reader* (s. 1-6). New York: Oxford University Press.
- Lau, V. P., & Shaffer, M. A. (1999). Career success: The effects of personality. *Career Development*, 4(4), 225-231.
- McCabe, K. O., Van Yperen, N. W., Elliot, A. J., & Verbraak, M. (2013). Big five personality profiles of context-specific achievement goals. *Journal of Research in Personality*, 47(6), 698-707.
- McClure, M. (1993). Personality variables in management development interventions. *Journal of Management Development*, 12, 33-40.

- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (2006). A five-factor theory perspective on traits and culture. *Psychologie Française*, 51, 227-244.
- Nyhus, E. K., & Pons, E. (2012). Personality and the gender wage gap. *Applied Economics*, 44, 105-118.
- Oakley, A. (1972). *Sex, gender and society*. New York: Harper Colophon Books.
- Özden, S., & Gölbaşı, Z. (2018). Sağlık çalışanlarının toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumlarının belirlenmesi. *Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 4(3), 95-100. <https://doi.org/10.30934/kusbed.420223>
- Öztürk, A., Aslan, S., & Yaşar, B. N. (2023). Bir kamu üniversitesinde çalışan kadınların toplumsal cinsiyet algısının belirlenmesi. *The Journal of Academic Social Science*, 11(60), 168-178.
- Rahmani, S., & Lavasani, M. G. (2012). Gender differences in the Five-Factor Model of personality and sensation seeking. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 46, 2906-2911. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.05.587>
- Robbins, S. P., & Judge, R. (2015). *Örgütsel davranış* (İ. Erdem, Çev.). Ankara: Nobel Yayınları.
- Sadock, B. J., & Sadock, V. A. (2007). *Comprehensive textbook of psychiatry*. Ankara: Öncü Basımevi.
- Schmitt, D.P., Long, A.E., McPhearson, A., O'Brien, K., Remmert, B., & Shah, S.H. (2017). Personality and gender differences in global perspective. *International Journal of Psychology* 52, 45-56.
- Schaerer, M., du Plessis, C., Nguyen, M. H. B., van Aert, R. C. M., Tiokhin, L., ... Clark, C. J. (2023). On the trajectory of discrimination: A meta-analysis and forecasting survey capturing 44 years of field experiments on gender and hiring decisions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 179, <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2023.104280>
- Scott, J. W. (1986). Gender: A useful category of historical analysis. *The American Historical Review*, 15(5), 1053-1075.
- Serinlikli, N. (2021). Üniversite öğrencilerinin cam tavan algıları ile beş faktör kişilik özellikleri ilişkisi. *Balkan & Near Eastern Journal of Social Sciences (BNEJSS)*, 7(1).
- Shiwen, L., & Ahn, J. (2023). Role of employee personality traits in job performance in the restaurant food franchise context. *International Journal of Hospitality Management*, 113, <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2023.103512>
- Stangleman, T., & Warren, T. (2015). *Çalışma ve toplum: Sosyolojik yaklaşımlar, temalar ve yöntemler* (F. Man, Çev.). Ankara: Nobel.
- Sümer, N., & Sümer, H. C. (2005). Beş faktör kişilik özellikleri ölçeği (Yayınlanmamış çalışma).
- Tarhan, E. (2019). *Kadın akademisyenlerin sınırsız ve çok yönlü kariyer tutumları: kişilik ve toplumsal cinsiyet rolleri açısından bir inceleme* (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir. Erişim Tarihi: 15.02.2024
- Tekin, Ö. A. (2017). Turizm sektöründe toplumsal cinsiyet algısı: Beş yıldızlı otel çalışanları üzerine bir araştırma. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 4(12), 669-684.
- Turan, H., & Şen, M. L. (2014). Büyükşehir belediyelerinde toplumsal cinsiyet eşitliği algısı: stratejik planlar üzerine bir araştırma. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(1), 53-72.
- Uğurlu, E. (2024). *Sağlık turizmi çalışanlarının toplumsal cinsiyet algısı: Antalya ili örneği*. (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir. Erişim Tarihi: 22.08.2024
- Urhan, B. (2020). Kadın emeği ve toplumsal cinsiyet. İçinde F. Saygılıgil (Ed.). *Toplumsal cinsiyet tartışmaları* (s.119-149). Ankara: Dipnot Yayınları.
- Vatandaş, D. D. C. (2011). Toplumsal cinsiyet ve cinsiyet rollerinin algılanışı. *Istanbul Journal of Sociological Studies* (35), 29-56.
- Vick, S. (2014). *Examining sexism through the lens of the five-factor model: A facet level approach* (Yüksek lisans tezi). <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://libres.uncg.edu/ir/wcu/f/Vick2014.pdf> sayfasından erişilmiştir. Erişim Tarihi: 20.08.2024
- Weisberg, Y. J., DeYoung, C. G., & Hirsh, J. B. (2011). Gender differences in personality across the ten aspect of the big five. *Frontiers in Psychology*, 2, 1-11.
- Xanthopoulou, P., Kavoura, A., Borges-Tiago, T., & Tiago, F. (2024). Exploring gender differences: The relationship between personality and teleworking preferences. İçinde A. Kavoura, T. Borges-Tiago, & F. Tiago (Ed.). *Strategic innovative marketing and tourism. ICSIMAT 2023* (s. 381-390). New Mexico: Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-031-51038-0\\_42](https://doi.org/10.1007/978-3-031-51038-0_42)
- Yazıcıoğlu, Y., & Erdoğan, S. (2004). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yılmaz, Y., Gürkan, S., Akdeniz, E. T., & Tınaz, A. (2022). Bireylerin toplumsal cinsiyet rollerinin ve algılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(3), 1021-1032.
- Yılmaz, D. V., Zeyneloğlu, S., Kocaöz, S., Kısa, S., Taşkın, L., & Eroğlu, K. (2009). Üniversite öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin görüşleri. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(1), 775-792.