



*Bu makale benzerlik taramasına tabi tutulmuştur.*

*Araştırma Makalesi/ Research Article*

## **AİLE VE SOSYAL HİZMETLER İL MÜDÜRLÜĞÜNE BAĞLI KURULUŞLARDA ÇALIŞAN PERSONELİN TOPLUMSAL CİNSİYET ALGISININ İNCELENMESİ (UŞAK İLİ ÖRNEĞİ)<sup>1</sup>**

Ali ERÇAKIR\* Canan YÖRÜK\*\*

### **Öz**

Bu çalışmanın amacı alanda eşitlikçi hizmet sunma sorumluluğu olan sosyal hizmet kurumları personellerinin toplumsal cinsiyet algılarının belirlenmesi ve alana ilişkin görüş ve önerilerin ortaya konmasıdır. Bu araştırmanın önemi, toplumsal cinsiyetin sebep olduğu eşitsizliklerin bazılarından etkilenmiş olan müracaatçılara bu sorunları aşma konusunda hizmet vermekte olan profesyonellerin, sorunun kaynağına ilişkin algılarının ne düzeyde olduğunu ortaya koyacak olmasıdır. Çalışmada verileri toplamak için sosyo-demografik bilgileri içeren form ve 25 maddelik Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği (TAÖ) anket formundan yararlanılmıştır. Örneklem Uşak Aile ve Sosyal Hizmet İl Müdürlüğüne bağlı kuruluşlarda çalışan 321 sosyal hizmet çalışanından oluşmuştur. Araştırma sonucunda eğitim, yaş, çalışılan kurum ve cinsiyetin toplumsal cinsiyet algısını anlamlı şekilde belirlediği, meslek elemanı olanlar ile olmayanlar arasında TAÖ sonuçları açısından anlamlı fark olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Araştırma sonuçlarına dayanarak; başta Bakanlık taşra teşkilatlarında olmak üzere toplumsal cinsiyet algısını yükseltecek politikalar izlenmesi ve hizmet içi eğitimler düzenlenmesi ve tutum değiştirici çalışmalara odaklanılmasının verimli olacağı düşünülmüştür.

**Anahtar Kelimeler:** Sosyal hizmet, toplumsal cinsiyet, toplumsal cinsiyet algısı.

### **RESEARCH ON GENDER PERCEPTION OF STAFF WORKING IN ORGANIZATIONS AFFILIATED WITH THE PROVINCIAL DIRECTORATE OF FAMILY AND SOCIAL SERVICES (UŞAK PROVINCE EXAMPLE)**

### **Abstract**

The aim of this study is to determine the gender perceptions of social service institution staff who are responsible for providing egalitarian services in the field, and to present opinions and suggestions related to the field. The importance of the research is that it will reveal the level of perception of the source of the problem of the professionals who provide services to overcome these problems to

<sup>1</sup>Bu makale, Uşak Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Sosyal Hizmet Yönetimi Yüksek Lisans bölümü tarafından yürütülen "Aile Ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğüne Bağlı Kuruluşlarda Çalışan Personelin Toplumsal Cinsiyet Algısının İncelenmesi (Uşak İli Örneği)" isimli Yüksek Lisans Tezinden Üretilmiştir.

\*Sosyal Çalışmacı, Yüksek Lisans Öğrencisi, Uşak Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü, Uşak Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sosyal Hizmet Yönetimi, ORCID: 0000-0003-0952-0953, aliercakir@gmail.com

\*\* Dr. Öğr. Üyesi, Uşak Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sosyal Hizmet, ORCID:0000-0002- 9335-1680, canan.yoruk@usak.edu.tr

applicants who have been affected by some of the inequalities caused by gender. In the study, a form containing socio-demographic information and a 25-item Gender Perception Scale (TAÖ) questionnaire form were used to collect the data. The sample consists of 321 social workers working in organization affiliated to the Provincial Directorate of Family and Social Services of Uşak. As a result of the research, it was concluded that education, age, institution associated with and gender significantly determine the perception of gender, and that there is a significant difference in terms of the results of TAÖ between those who are Professional employees and those who are not. Based on the research results; it was thought that it would be productive to follow policies that will raise the perception of gender and to organize in-service trainings and to focus on attitude-changing studies especially in the provincial organizations of the Ministry.

**Keywords:** Social work, gender, gender perception.

## 1. GİRİŞ

Toplumsal cinsiyet kavramı üzerinde tartışılan ve çeşitli nedenleri ve sonuçları olan bir kavramdır. Bu kavramı anlamak için öncelikle tanımlarına bakmak gerekir. Bu şekilde toplumsal cinsiyet kavramının temellerini oluşturan yapı taşlarının neler olduğu daha kolay anlaşılabilir.

Toplumsal cinsiyet (gender), doğuştan gelen “cinsiyet” kavramından ziyade, sosyal ve kültürel bağlam ile belirlenen ve bu yüzden içeriği coğrafya, kültür ve zaman bağlamına göre değişebilen cinsiyet kimlikleridir. Yalnızca biyolojik cinsiyet farklılığını değil, onlar arasındaki eşit olmayan güç ilişkilerini de ifade eder (Berktaş, 2013: 8).

Toplumsal cinsiyet, bireylere toplum tarafından cinsiyetlerine göre dikte edilen rollerini ve buna dayalı yerine getirmesi beklenen sorumlulukları ifade eder. Toplumsal cinsiyet doğuştan gelen farklılıklarımızdan ziyade, toplumun biyolojik cinsiyetimize dayalı olarak bizi nasıl görmeyi beklediği ve bizden nasıl davranışlar göstermemizi istediği ile ilgili bir kavramdır (Akın, 2007: 8).

Toplumsal cinsiyet kadın ve erkek olmakla ilgili toplumsal olarak inşa edilmiş kalıplar, roller, fırsatlar ve ilişkilere atfen kullanılır (Pincher, 2009:3-5).

Toplumsal cinsiyete ilişkin bu tanımlar birbirine yakın olup hepsinin işaret ettikleri ortak nokta toplumsal cinsiyetin “toplumsal olarak inşa edilen, kültürel bir yapı” olduğudur (Berktaş, 2013; Akın, 2007; Pincher, 2009). Yani bu kavram toplumun kendi elleriyle oluşturup yaşama kattığı kültürel bir temeli olan bir kavramdır ve doğal olarak toplumdan topluma farklılık gösterir. Toplumsal cinsiyetin tanımına bakıldığında; kadınlarla erkeklerin toplumda üstlendikleri işlerin kültürel olarak belirlenmiş olduğunu görmek mümkündür.

Toplumsal cinsiyet, kadının ve erkeğin toplumsal olarak belirlenmiş özellikleri, rol ve sorumlulukları olarak tanımlanabilir. Bu nedenle bu kavramının içerisinde, doğuştan gelen farklılıklar değil, cinsiyetimize dayalı olarak toplumun bizi nasıl gördüğü ve bizden nasıl davranışlar beklediği ile ilgili değerler, beklentiler ve roller bulunmaktadır (Dökmen, 2019).

Toplumsal cinsiyet rolleri, kadın ve erkeğin özellikle çalışma yaşamı, toplumsal yaşam, evlilik ve aile yaşamındaki rollerinde belirgin farklılıklar göstermektedir. Örneğin çalışma hayatında; kadınlardan statüsü ve ücreti erkeklere göre daha düşük işlerde çalışması ve bunun için eşlerinden ya da babalarında izin almaları gibi roller uygun görülmektedir. Sosyal hayatta; kadınların dışarıda tek başına bir aktivitede bulunmamaları beklenir. Aile yaşamında ise; eşlerinden şiddet bile görseler bu durumu aile içinde tutmaları, ev içinde çocuk bakımı,

temizlik gibi işlerle ilgilenmeleri, evlenmeden cinsel ilişkide bulunmaması gibi roller yüklenmiştir(Bilik,2019;143-160).

İnsanın düşünce biçimi, birbirine benzeyen şeylere ilişkin kalıp yargılar geliştirmeye yatkındır bu diğer insanlarla ilişkisinde de geçerlidir. Güçlü kalıp yargıların söz konusu olduğu kategorilerden biri de cinsiyettir. Toplumun, cinsiyet ayrımı bakımından grup olarak kadınların ve erkeklerin sahip olmasını beklediği özelliklere toplumsal cinsiyet kalıp yargıları denir. Kadın ve erkek için beklenen rol ve davranışlara cinsiyet rollerine ilişkin kalıp yargılar denilmektedir (UNDP, 2019;10).

Güriz'e (1997) göre; erkek egemen kültürde, erkek aktif, kadın pasif, erkek entelektüel, kadın sezgici, erkek duygularını göstermeyen, kadın duygusal, erkek egemen, kadın itaatkâr olarak nitelendirilmiştir.

Bahsi geçen bu kalıp yargılar, sosyal öğrenme ile insan hayatına girmekte olmasına karşın yaşamımızda en az biyolojik cinsiyet kaynaklı farklılıklar kadar önemli etkilere sahiptir. Toplumsal cinsiyet ve ona bağlı kalıp yargılar, bireylerin ne iş yapacağından yaptığı işten ne kadar kazanacağına, kazandığı ile ne yapacağına, niteliklerine ve kendine yaptığı yatırıma karşın, en fazla hangi sosyal statüye sahip olabileceğine kadar geniş bir yelpazede etki alanına sahiptir. Bu etkiler toplumsal yaşamda, erkek egemen kültürün hakim oluşu, cinsiyete dayalı fırsat eşitsizliği, kadınların ikincil cinsiyet konumu şeklinde sonuçlar ortaya çıkarabilmektedir. Bu sorunlar özellikle kadınların, kamusal yaşamda potansiyellerini, temsil edilme ve katılımlarını kısıtlaması, özel alanda ise kendi kaderlerini tayin edebilme yeteneklerinin ortadan kaldırılması ve çeşitli türde şiddete uğramalarına uygun zeminler ortaya çıkarması gibi sebeplerle sosyal hizmetin ilgi alanlarından biri haline gelmektedir.

## **2. SOSYAL HİZMET ALANINDA ÇALIŞANLAR VE TOPLUMSAL CİNSİYET İLİŞKİSİ**

Sosyal hizmetin odağı kişilerin işlevselliğini etkileyen, çevresi ile arasındaki etkileşimdir (Acar ve Çamur Duyan, 2003: 1-19). Bu sebeple toplumsal cinsiyet de insanların işlevselliklerini olumsuz etkileri olan bir olgu olarak sosyal hizmetin ilgi alanına girmektedir.

Duyan'a (2003: 1-27) göre; "Sosyal çalışmacıların rolleri; kolaylaştırıcılık, bağlantı kuruculuk, savunuculuk, koruyuculuk, aktivistlik, arabuluculuk, uzlaştırıcılık, eğiticilik, harekete geçiricilik, güçlendiricilik, koordinatörlük, araştırmacılık, grup kolaylaştırıcılığı ve toplum sözcülüğüdür."

Bu rollerin hemen hepsi toplumsal cinsiyet kavramının negatif etkilerini gidermek için sosyal çalışmacılara sorumluluk yüklemektedir. Her türlü negatif ayrımcılığın karşı durma amacını olan sosyal hizmet mesleği, bu amacı yerine getirirken savunucu, koruyucu, eğitici, güçlendirici ve toplum sözcüsü rollerini yerine getirir.

Kadınlar, sosyal hizmet müdahalesine ihtiyaç duyan dezavantajlı grupların (çocuklar, engelliler, yaşlılar, mülteciler vb.) içerisinde nüfus olarak en kalabalığı olarak sayılabilir. Zira Dünya Sağlık Örgütü verilerine göre (2018) hem ülkemizde hem de dünya çapında yaklaşık olarak her üç kadından bir tanesinin yaşamları süresince en az bir kez fiziksel veya cinsel ya da her iki türde şiddete birden maruz kalmış olduğu tahmin edilmektedir.

Toplumsal cinsiyetin kendisini gösterdiği başka bir alan olan kapitalist üretim biçimi ,kadın'ı ev işleri, çocuk/yaşlı bakımı yani özel alan'a hapsederken, erkeği ekonomik faaliyetler ve kamusal alana yönlendirmiştir. Bu süreç emek/üretim ilişkisinin sonucu olarak mülkiyet ve

dolayısı ile erk'in erkekte toplanmasını, kadın, çocuk ve yaşlı gibi emek dışı kalan bireylerin ise onun himayesi altına girmesini sağlamış ve "ataerki" yi temellendirmiştir (Sağlam, 2020). Ekonomik gücü kısıtlanmış ya da elinden alınmış kadınlar ise çoğunlukla yaşamını idame ettirebilmek için erkek tarafından bile buna zorlanabilmektedir.

Sosyal hizmetin etik ilkeleri deinsanın değerini ve insan haklarını, sosyal adaleti temel alan bu yönde gelişme için ihtiyaç duyulan şartları ve olanakları sağlamayı toplumun, devletin ve hükümetin görevi olarak kabul eden bir anlayışa sahiptir(Cılga, 2004). Bu anlayış gereği, toplumsal cinsiyet sosyal çalışmaya, insanın değerini ve kendini gerçekleştirme çabasını negatif etkilemesi ile konu olmaktadır.

Bu bağlamda uluslararası sosyal hizmet çevrelerince de cinsiyet eşitsizliğine karşı, sosyal hizmet uygulamalarının ve eğitimlerinin, ayrımcılık karşıtı ve güçlendirme odaklı yaklaşımları benimsemesi gerektiğine vurgu yapılmaktadır (Dvoriak ve diğerleri, 2020: 279-288).

Sosyal hizmet alanında multidisipliner bir yaklaşım benimsenmektedir. Bu nedenle yukarıda bahsedilen değerler bir tek meslek grubunun değil, bu alanda hizmet veren tüm profesyonellerin sahiplenmesi gereken değerlerdir.

2013 yılında çıkartılan Sosyal Hizmet Merkezleri Yönetmeliği'nde sosyal çalışma görevlisi (çatı tanım olarak kullanılmıştır), psikolog, sosyolog, öğretmen, istatistikçi, çocuk gelişimci, aile ve tüketici bilimleri mezunu personel olarak tanımlanmıştır. Bahsi geçen profesyoneller Aile ve Sosyal Hizmetler (A.S.H.) İl Müdürlüğü ve bağlı tüm kuruluşlarda da hizmet vermektedir. Bu personel alanlarına has lisans eğitimi almasına karşın, "toplumsal cinsiyet" kavramlarına dair donanımlarının değişiklik gösterebileceği düşünülmektedir.

Sosyal Hizmet Merkezlerinde bu personeller ekonomik yoksulluk ve sosyal yoksunluk içerisinde bulunan, bazen şiddete uğramış kadınlar ve çoğunlukla onlarla birlikte olan çocukları ile çalışmalar yapmaktadır. Sosyal Hizmet Merkezleri dışında Kadın Konukevleri ve Şiddeti Önleme Merkezleri doğrudan şiddet türlerinden biri ya da birden fazlasına maruz kalmış kadınlar ile onların öncelikle güvenliğine daha sonra sosyal, hukuksal ve psikolojik olarak desteklenmesine yönelik hizmetler sunmaktadır. Huzurevleri, Engelli Bakım ve Rehabilitasyon Merkezleri, hizmet alanların içerisinde yarıya yakınının kadın olması dolayısı ile çalışmanın ilgi alanına girmektedir.

Çocuklara yönelik yatılı bakım hizmeti veren Çocuk Evleri ve Çocuk Evleri Sitesi Müdürlükleri ise geleceği kurumsal organizasyonun ve hizmet sunan profesyonellerin inisiyatifi ile şekillenen, ebeveyn rol modelinden yoksun çocuklara hizmet verdiğinden, buralarda hizmet veren personelin toplumsal cinsiyet algısının önemli bir değişken olduğu düşünülmüştür. İl Müdürlükleri ise taşrada Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın tüm hizmetlerinin koordinesinden sorumlu olması açısından ilgi araştırmanın ilgi alanına girmektedir.

Sosyal hizmet kuruluşlarına başvuran müracaatçılar genel olarak yerleşik kültürün içindeki dezavantajlı kitlelerdir. Bu yerleşik kültürle yetişen bireyler toplumsal cinsiyet kalıp yargılarını benimser. Güç ilişkileri bakımından erkeklerin lehine olan bu kalıp yargılar nedeniyle kadınların kamusal, siyasal ve ekonomik alanda varlıkları güçleşmekte ve kadınlar zaman zaman sosyal hizmet müdahalesi gerektiren çeşitli sorunlarla karşılaşmaktadır. Özellikle sosyal hizmet kuruluşlarına başvuran kadınlar şiddet, taciz, tecavüz, cinsel istismar

gibi toplumsal cinsiyet kaynaklı sorunlarla başa çıkmaya çalışmakta ve bu sorunlarla başa çıkarken de sosyal hizmet kuruluşlarında çalışanların profesyonel desteğine ihtiyaç duymaktadır. Bu açıdan sosyal hizmet kuruluşlarında çalışanların toplumsal cinsiyet algılarının ne düzeyde olduğunun anlaşılması özellikle demografik özelliklere göre ne tür farklılıkların oluştuğunun belirlenmesi ve çeşitli tespitlerden sonra kurumsal düzeyde nasıl bir yaklaşımın sergilenmesi gerektiği hususlarına açıklık getiren bu çalışmanın yapılmasının yararlı olacağı düşünülmüştür.

Bu kapsamda, araştırmada sosyal hizmet kuruluşlarında çalışan personelin toplumsal cinsiyet algısı düzeyleri ve bu algının hangi değişkenlere göre farklılaştığı çalışılmış ve şu sorulara cevap aranmıştır.

- Sosyo-demografik değişkenler açısından toplumsal cinsiyet algısı farklılık gösterir mi?
- Meslek elemanları (Sosyal Çalışmacı, Psikolog, Sosyolog, Öğretmen, Çocuk Gelişimci) ile diğer personel (İdareci, Güvenlik, Danışma vb.) arasında toplumsal cinsiyet algısı açısından fark var mıdır?
- Hizmet verilen sosyal hizmet kurumlarına göre kişilerin toplumsal cinsiyet algısında fark var mıdır?

Bu sorulardan elde edilecek cevaplar neticesinde, müracaatçı kitlesine, bu sorunları aşma konusunda hizmet vermekte olan profesyonellerin sorunun kaynağına ilişkin algılarının ne düzeyde olduğunu anlaşılmasına çalışılacaktır. Ayrıca çalışanların eğitim düzeyi, meslekleri ve çalışılan alanın bu algı düzeyine ne yönde etki ettiği ortaya koyulmuş olacaktır. Sosyal hizmet alanında çalışan meslek elemanlarının toplumsal cinsiyet algısının, toplumsal cinsiyet kaynaklı sorunların çözümünde oynayacağı rol ve alanının özelliği gereği, yüksek ve birbirine yakın düzeyde olacağı öngörülmektedir.

### **3. YÖNTEM**

#### **3.1. Araştırma Modeli**

Bu araştırmada sosyal hizmet kuruluşlarında çalışanları toplumsal cinsiyet algısı incelenmiş ve bu algı çeşitli sosyo-demografik değişkenlere göre analiz edilmiştir. Bu açıdan toplumsal cinsiyet algısına ilişkin betimleyici analizler ile betimsel; çeşitli demografik değişkenlere göre toplumsal cinsiyet algısının incelenmesiyle de karşılaştırma ilişkisel bir nicel araştırma yönteminin benimsendiği söylenebilir. Genel anlamda betimsel ve ilişkisel bir tarama modeline başvurulduğu ifade edilebilir.

Betimsel tarama modeli araştırmanın içinde bulunan süreçte, var olan bir durumu olduğu hali ile tanımlamayı amaçlayan tarama modellerinden biridir(Karasar, 1991:76-79).

İlişkisel tarama modeli, birden fazla değişken arasında bir arada değişimin olup olmadığını tespit etmeye çalışan yaklaşıma denir. Bu modelde, değişkenlerin bir arada değişip değişmediği; değişiyorsa, değişimin nasıl olduğu tespit edilmeye çalışılır(Karasar, 1991:76-79).

#### **3.2. Evren ve Örneklem**

Sonuçların genellenmesi ya da faydalı olması hedeflenen kitle düşünüldüğünde, bu araştırmanın evreni Aile Sosyal Politikalar Bakanlığına bağlı tüm taşra teşkilatlarında çalışanlardır. Araştırmanın örnekleme ise Uşak A.S.H. İl Müdürlüğü ve bağlı kuruluşlarda (Huzurevi Yaşlı Bakım ve Rehabilitasyon Merkezi Müdürlüğü, Kadın Konukevi, Engelsiz

Yaşam ve Rehabilitasyon Merkezi, Sosyal Hizmet Merkezi, Şiddeti Önleme ve İzleme Merkezi, Çocuk Evleri Koordinasyon Merkezi, Çocuk Evleri Sitesi Müdürlüğü) 2021 Eylül ayı itibari ile çalışan 321 personelden (bkz. Tablo 6.) oluşmakta olup, kişiler kolay örneklem yöntemi ile gönüllülük esasına uygun şekilde belirlenmiştir. Araştırmacılar, buldukları ilde ulaşılabilirliği kolay olan kuruluş çalışanlarıyla görüşmüşlerdir.

Örneklem “Olasılık Dışı Örnekleme” yöntemlerinden biri olan “Kolay Örnekleme Yöntemi” ile seçilmiştir. Bu yöntemde amaç, gönüllü olan tüm katılımcıların örneklem içerisine dâhil edilmesidir. Katılımcı bulma işlemi, amaçlanan katılımcı sayısına ulaşıncaya kadar devam eder. Bu yöntem gerek zaman gerekse ekonomik açıdan büyük tasarruf sağlar (Ural ve Kılıç, 2011).

### 3.3. Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmada nicel veri toplama aracı olan anket kullanılmıştır. Veriler Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının Eğitim ve Yayın Dairesi Başkanlığının izni ve Uşak Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulunun etik açıdan uygunluk onayı alındıktan sonra 2021 Eylül ayının ilk yarısında toplanmıştır. Anketler araştırmacı tarafından kurum ve kuruluşlar gezilerek uygulanmıştır.

Araştırmanın bağımsız değişkenlerini oluşturan Sosyo-Demografik Bilgi Formu; yaş, doğum yeri, eğitim durumu, cinsiyet, medeni durum, çalışma yılı, çalışılan kurum, meslek ve idari görev yapıp yapmama durumlarını içeren 9 sorudan oluşmaktadır. Araştırmanın bağımlı değişkeni olan toplumsal cinsiyet algısını elde etmek için ise Duyan ve Altınova tarafından geliştirilen, 25 maddeden oluşan Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği (TAÖ) kullanılmıştır. Sosyo-Demografik Bilgi Formu ve Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği (TAÖ) araştırmanın anket formunu oluşturmaktadır.

Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği 5’li likert tipinde ifadelerden oluşmakta olup herhangi bir alt boyutu bulunmamaktadır. Katılımcılar verdikleri cevaplara göre her bir sorudan 1 ve 5 arasında puanlar almakta olup daha yüksek puan toplumsal cinsiyet algısının daha olumlu olduğu anlamına gelmektedir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 25 en yüksek puan ise 125’dir. Ölçeğin geliştirilmesi aşamasında yapılan çalışmada Cronbach’s Alpha güvenilirlik katsayısının 0,87 (Altınova ve Duyan, 2013); güncel çalışmada ise bu değer 0,89 olduğu anlaşılmıştır.

### 3.4. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde sosyo demografik bilgi formundaki sorular bağımsız değişken olarak kullanılmış bağımlı değişken olarak ise katılımcıların toplumsal cinsiyet algısı ölçeğinden aldıkları toplam puanlar kullanılmıştır. Analiz aracı olarak SPSS 22.0 programı kullanılmıştır.

Yapılan testlerde ortalamaların kıyaslanması yöntemi kullanılmış, bağımsız değişkeni iki grupta olanlar için (örn. Evet/Hayır, Kadın/Erkek) Bağımsız Örneklem için T Testi (Independent Samples T-Test), bağımsız değişkeni iki gruptan fazla olanlar için Tek Yönlü Anova (One-Way Anova) analizlerine başvurulmuş ve Anova’da test edilen değişkenlerin grup içi kıyaslaması için ise Scheffe Post-Hoc testleri kullanılmıştır.

Katılımcıların TAÖ toplam puanlarının çarpıklık değerinin -0,164, basıklık değerinin -0,667 olduğu görülmüştür. Basıklık ve çarpıklık değerleri -1,5 ile +1,5 arasında olduğu durumda dağılımın normal dağılım olduğu kabul edilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013).

Katılımcıların TAÖ toplam puanlarının basıklık ve çarpıklık değerleri göz önünde bulundurulunca dağılımın normal olduğu kabul edilmiştir.

#### 4. BULGULAR

**Tablo1.** Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları ve TAÖ Puan Ortalamaları

Sosyo-Demografik Değişken	Grup	n (Geçerli)	%	X (TAÖ)
Cinsiyet	Kadın	211	65,9	95,33
	Erkek	109	34,1	81,31
Medeni Durum	Evli	234	73,4	89,6
	Bekar	57	17,9	96,03
	Boşanmış	25	7,8	86,56
	Dul (Eşi vefat etmiş)	3	0,9	93,66
Yaş Aralığı	18-29	51	15,9	96,72
	30-39	129	40,2	90,68
	40 üzeri	141	43,9	88,16
Eğitim Durumu	İlkokul	17	5,3	76,18
	Ortaokul	23	7,2	72,78
	Lise	90	28	88,41
	Ön Lisans	86	26,8	90,58
	Lisans ve üzeri	103	32,1	98,31
Çalışılan Kurum	ASHİM	30	9,3	94,93
	SHM	38	11,8	99,26
	KKEM	11	3,4	113,54
	ŞÖNİM	10	3,1	94,6
	ÇEKOM	40	12,5	89,92
	ÇES	20	6,2	91,3
	EYRM	75	23,4	91,81
	HYBRM	92	28,7	82,15
<b>Toplam</b>		321	100	90,53

Tablo 1’de sunulan sonuçlara göre; araştırmaya katılanların %65,9’u kadın, %35,1’i erkektir, %73,4 ü evli, %17,9’u bekar, %7,8’i boşanmış, %0,9’u dul, %15,9’u 18-29 yaş aralığında , %40,2’si 30-39 yaş aralığında , %43,9’u 40 üzeri yaş aralığında, %5,3’ü ilkokul, %7,2’si ortaokul, %28,2’si lise, %27’si ön lisans, %32,1 lisans ve üzeri eğitim durumunda olup, %9,3’ü Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü (ASHİM), %11,8’i Sosyal Hizmet Merkezi (SHM), %3,4’ü Kadın Konukevi Müdürlüğü (KKE), %3,1’i Şiddeti Önleme ve İzleme Merkezi (ŞÖNİM), %12,5’i Çocuk Evleri Koordinasyon Merkezi (ÇEKOM), %6,2’si Çocuk Evleri Sitesi (ÇES), %23,4’ü Engelsiz Yaşam ve Rehabilitasyon Merkezi (EYRM) ve %28,7

si Huzurevi, Yaşlı Bakım ve Rehabilitasyon Merkezi Müdürlüğü (HYBRM) çalışanından oluşmaktadır

**Tablo 2.** Katılımcıların Yaş Aralığına Göre TAÖ Toplam Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

Yaş Grupları	N	Ortalama	ss	sd	F	p	Farklılık
A- 18-29	51	96,72	21,64	2	3,825	,023	
B- 30-39	129	90,68	17,61	318			A>C
C- 40 Üzeri	141	88,16	19,16	320			

Araştırmaya katılanların ölçek puan ortalamalarının “yaş aralığı” bağımsız değişkenine göre farkının anlamlılığı One-way Anova testi ile ölçülmüş, Tablo 2.’de sunulan sonuçlara göre ölçek puan ortalamalarının yaş aralığına göre istatistiksel olarak anlamlı bir değişiklik gösterdiği görülmüştür (F=3.825, p< ,05). Sonuçlara göre 40 üzeri yaş aralığı katılımcıların TAÖ puan ortalamalarının (88,16± 19,16); 18-29 yaş aralığı katılımcıların TAÖ puan ortalamalarından (96,72± 21,64) olduğu görülmüştür.

Farklılaşmanın kaynağının öğrenilmesi için Scheffe Post-hoc testi yapılmış ve 40 üzeri yaş aralığındaki katılımcıların ortalamalarının, 18-29 yaş aralığındaki katılımcıların ortalamalarına göre istatistiksel açıdan 0,05 düzeyinde anlamlı şekilde daha düşük olduğu görülmüştür. Diğer gruplar arasındaki farkın istatistiki olarak anlamlı olmadığı görülmüştür.

**Tablo 3.** Katılımcıların Cinsiyetine Göre TAÖ Toplam Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

Cinsiyet	N	Ortalama	ss	sd	t	p	Farklılık
A- Erkek	211	95,33	18,33	318	6,60	,000	
B- Kadın	109	81,31	17,83				B>A

Tablo 3.’de sunulan sonuçlara göre kadınların TAÖ puan ortalamaları (95,34± 17.83) erkeklerin TAÖ puan ortalamalarından (81.31± 18.33) olduğu görülmekte olup, yapılan Bağımsız Örneklem T Testi analizine göre; kadınların ortalama puanlarının, erkeklerin ortalama puanlarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmüştür. (t=6.60, p< ,001)

**Tablo 4.** Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre TAÖ Toplam Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

Eğitim Durumu	N	Ortalama	ss	sd	F	p	Farklılık
A-İlkokul	17	76,18	18,71	4	11,008	,000	E>D,C>B,A
B-Ortaokul	23	72,78	10,78	314			



<b>C-Lise</b>	90	88,41	17,55	318
<b>D-Ön Lisans</b>	86	90,58	17,22	
<b>E-Lisans ve üzeri</b>	103	98,31	19,14	

Araştırmaya katılanların ölçek puan ortalamalarının, eğitim durumuna göre değişiminin anlamlılık düzeyi One-WayAnova ile test edilmiş ve Tablo 4’te sunulan sonuçlara göre katılımcıların TAÖ puan ortalamalarının eğitim durumuna göre anlamlı şekilde farklılaştığı(F=13,771, p<,001) görülmüştür.

Farklılaşmanın kaynağını tespit etmek için Scheffe Post-Hoc testi yapılmış olup, 0.01 anlamlılık düzeyinde, ortaokul ve altı eğitim seviyesi ortalamalarının; lise ve üstü eğitim seviyesindekilerin ortalamalarına göre anlamlı şekilde düşük, lise ve ön lisans mezunu olanların ortalamalarının; lisans ve üzeri mezunlarına göre anlamlı şekilde düşük olduğu görülmüştür.

**Tablo 5.** Katılımcıların Çalıştıkları Kuruma Göre TAÖ Toplam Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

<b>Çalışılan Kurum</b>	<b>N</b>	<b>Ortalama</b>	<b>ss</b>	<b>sd</b>	<b>F</b>	<b>p</b>	<b>Farklılık</b>
<b>ASHİM</b>	30	94,93	17,52	7	7,105	,000	
<b>SHM</b>	38	99,26	17,50	308			
<b>KKEM</b>	11	113,54	11,86	315			
<b>ŞÖNİM</b>	10	94,6	24,56				C>E,H;
<b>ÇEKOM</b>	40	89,92	16,78				B>H
<b>ÇES</b>	20	91,3	16,07				
<b>EYRM</b>	75	91,81	16,96				
<b>HYBRM</b>	92	82,15	19,68				

Katılımcıların çalıştıkları kurumlara göre TAÖ puanlarının ortalamalarındaki değişimlerin istatistiki olarak anlamlı olup olmadığını test edilmiş ve sonuçları Tablo 5’te sunulmuştur. Sonuçlara göre TAÖ puan ortalamalarının görev yerlerine göre istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmüştür (F=7,105, p<,001).

Farklılaşmanın kaynağını tespit edebilmek için Scheffe Post-Hoc test yapılmış ve Tablo 1.’de sunulan ortalama puanlar ve Post-Hoc test sonuçlarına göre;

•KKEM TAÖ puan ortalamasının (113,55 ± 17,50), ÇEKOM TAÖ puan ortalaması(89,92 ± 16,78) ,05 anlamlılık düzeyinde yüksek; SHM TAÖ puan ortalaması(99,26 ± 17,50) ve KKEM TAÖ puan ortalamasının HYBRM TAÖ puan ortalamasından (82,15 ± 19,68) ,001 anlamlılık düzeyinde yüksek olduğu; diğer değişkenler arası kıyaslamalardaki farkın istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşma göstermediği görülmüştür.

**Tablo 6.** Katılımcıların Mesleklerine Göre TAÖ Toplam Puan Ortalamalarının Betimsel İstatistikleri

	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	95% Güven Aralığında		Min.	Maks.
					Alt Sınır	Üst Sınır		
Avukat	1	118,0000	.	.	.	.	118,00	118,00
Çocuk Bakım Personeli	42	91,9286	16,02193	2,47224	86,9358	96,9214	52,00	117,00
Yaşlı/Engelli Bakım Personeli	79	85,9747	17,30790	1,94729	82,0979	89,8514	37,00	120,00
Bilgisayar İşletmeni	4	93,7500	9,94569	4,97284	77,9242	109,5758	82,00	105,00
Çocuk Eğitici	1	91,0000	.	.	.	.	91,00	91,00
Çocuk Gelişimcisi	3	104,0000	15,52417	8,96289	65,4358	142,5642	88,00	119,00
Danışma Yönlendirme	10	98,5000	14,32364	4,52953	88,2535	108,7465	78,00	121,00
Din görevlisi	1	76,0000	.	.	.	.	76,00	76,00
Fizyoterapist	3	108,3333	5,13160	2,96273	95,5857	121,0809	104,00	114,00
Güvenlik	9	90,1111	23,05669	7,68556	72,3882	107,8341	47,00	121,00
Hemşire	11	106,0000	12,78280	3,85416	97,4124	114,5876	82,00	122,00
Hizmetli	13	90,0769	25,48353	7,06786	74,6774	105,4765	55,00	125,00
Memur	8	82,8750	27,46654	9,71089	59,9124	105,8376	34,00	121,00
Öğretmen	12	93,5833	15,76220	4,55016	83,5685	103,5982	60,00	116,00
Psikolog	5	112,0000	5,14782	2,30217	105,6081	118,3919	108,00	119,00
Psikolojik Danışman	6	99,3333	26,76316	10,92601	71,2471	127,4195	52,00	121,00
Sağlık Memuru	3	71,6667	15,04438	8,68588	34,2944	109,0390	62,00	89,00
Sosyal Çalışma	20	110,3000	11,64429	2,60374	104,8503	115,7497	81,00	124,00
Sosyolog	8	112,7500	9,82344	3,47311	104,5374	120,9626	94,00	123,00
Şef	1	113,0000	.	.	.	.	113,00	113,00
Tekniker	3	79,0000	19,92486	11,50362	29,5039	128,4961	56,00	91,00
V.H.K.İ.	1	96,0000	.	.	.	.	96,00	96,00
Diğer.	77	81,3896	16,13280	1,83850	77,7279	85,0513	48,00	125,00
<b>Total</b>	<b>321</b>	<b>90,5327</b>	<b>19,14386</b>	<b>1,06851</b>	<b>88,4305</b>	<b>92,6349</b>	<b>34,00</b>	<b>125,00</b>

Mesleklere göre TAÖ toplam puan ortalamaları Tablo 6’da sunulmuştur. Bu ortalamaların değişiminin anlamlılığını ölçmeden önce, yapılacak analizin araştırmanın amacına hizmet edebilmesi için gruplandırma yapılması gerektiği düşünülmüştür. Öncelikle sosyal hizmet kuruluşlarında mevzuat gereği karar verici konumda olan meslekler (çocuk gelişimci, fizyoterapist, hemşire, öğretmen, psikolog, psikolojik danışman, sosyal çalışmacı, sosyolog) “Meslek Elemanı” grubu altında toplanmıştır. Diğer grubunu ise; geriye kalan seçenekleri işaretleyen katılımcılardan oluşmuştur. Bu gruplandırma biçimi ile yapılan analiz sonucunda ortaya çıkan ortalamalar Tablo 7’de sunulmuştur.

**Tablo 7.** “Meslek Elemanı” Grubu ile “Diğer” Grubunun TAÖ Toplam Puan Ortalamasının Karşılaştırılması

Görev	N	Ortalama	ss	sd	t	p	Farklılık
Meslek Elemanı	68	105,7353	14,91	319	8,08	,000	A>B
Diğer	253	86,4466	18,09				

Tablo 7’de sunulan sonuçlara göre “Meslek Elemanı” grubunun TAÖ Toplam puan ortalaması 105,73 standart sapması 14,91 olarak ortaya çıkarken “Diğer” meslekler grubunun ortalaması 86,44 standart sapması 18,08 olarak ortaya çıkmıştır.

Araştırmaya katılanların ölçek puanlarının ortalamalarının meslek elemanı olup olmamalarına göre farklılaşıp farklılaşmadıkları Independent Samples t-test(Bağımsız örneklem t-testi) ile test edilmiştir. Tablo 7.’de sunulan sonuçlara göre meslek elemanı grubunun puan ortalamalarının, diğer personelin puan ortalamalarından ,000 anlamlılık düzeyinde yüksek olduğu görülmüştür. (t=8,08, p<,001).

**Tablo 8.** Katılımcıların Medeni Durumuna Göre TAÖ Toplam Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

Cinsiyet	N	Ortalama	ss	sd	F	p	Farklılık
A- Evli	234	89,6	18,64	3	2,166	,092	
B- Bekar	57	96,03	19,83	315			
C-Boşanmış	25	86,56	20,08	318			
D-Dul	3	93,66	26,50				

Katılımcıların medeni durumlarına göre TAÖ toplam puan ortalamaları karşılaştırılmış olup elde edilen sonuçlar Tablo 8.’de sunulmuştur. Bu sonuçlara göre en yüksek ortalama puanı alanların medeni durumu “bekar” olanlar (96,03 ± 19,83) olduğu, onları sırası ile; medeni durumu “dul” olanlar (93,66 ± 26,50), medeni durumu “evli” olanlar (89,59 ± 18,64) ve medeni durumu “boşanmış” olanlar (86,56 ± 20,08) takip etmektedir.

Katılımcıların TAÖ puan ortalamalarının medeni durumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığı One-WayAnova ile test edilmiş ve sonuçlara göre puan ortalamalarının medeni durumlara göre istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmüştür (F=2,17, p= ,092).

## 5.TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu bölümde çalışma sonucunda elde edilen bulgular yorumlanmış ve literatürdeki benzer çalışmalardaki sonuçlar ile karşılaştırılmıştır.

Katılımcıların yaşlarına göre TAÖ ölçeği puanları incelendiğinde ise ortalama puanı en yüksek grubun 18-29 yaş aralığında olanlar olduğu, yaş aralığı yükseldikçe bu ortalamanın düştüğü görülmüştür.

Güzel (2020: 82-100), Çiftçi (2018: 105) ve Akkaş (2020: 55-72) da çalışmalarında yaş arttıkça toplumsal cinsiyet algısının düştüğü yönünde bulgular ortaya koymuştur. Uluslararası çalışmalarda da (Sjöberg, 2004: 25-107; Berridge ve diğ., 2009: 346-367;Valentova,2013: 639-657) yaş değişkeninin toplumsal cinsiyet algısını aynı yönde yordadığını ifade etmişlerdir. Savaş (2018:101-121) ise çalışmasında yaş ile toplumsal cinsiyet algısı arasında anlamlı bir ilişki bulmamıştır. Genel olarak yaş arttıkça toplumsal cinsiyet algısının düşmesinin, kişilerin yetiştiği ve toplumsal rolleri öğrendikleri dönemlerin yapısı ile ilgili olabileceği düşünülmüştür. Geçmişten günümüze doğru geldikçe Feminist

hareketin etkisinin daha fazla artması sonucunda eşitlikçi tutumun toplum içinde arttığı, bununda o dönemde yetişen kişilerin toplumsal cinsiyet algısına etki ettiği düşünülebilir.

Katılımcıların medeni durumlarına bakıldığında en yüksek toplam ortama puanı “bekar” kişilerin aldığı ( $X=96,04$ ) onları sırası ile dul (eşi vefat etmiş) kişiler ( $X=93,67$ ), evli kişiler ( $X=89,6$ ) ve boşanmış kişiler ( $X=86,56$ ) takip etmiştir. Bu sonuçlara karşın çalışmamızda medeni durumun toplumsal cinsiyet algısını anlamlı düzeyde etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu açıdan çalışmamız Güzel (2020), Ayçiçek (2020), Akkaş (2020) ve Çiftçi'nin (2018) çalışması ile farklılaşmıştır. Bu çalışmaların tümünde medeni durumun toplumsal cinsiyet algısı ile ilişkili olduğu bulunurken, çalışmamıza benzer yönü ise bekar olan kişilerin ortalama puanlarının evli olan kişilere göre daha yüksek olduğu yönündedir. Bu çalışmaların sonuçlarına bakarak, evlenmenin geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini kabul edenler için daha kolay alınan bir karar olması ya da “Aile” kurumunun kendine has kültürünün kişileri daha geleneksel toplumsal cinsiyet tutumlarına yönlendirdiği yönünde düşünülebilir.

Katılımcıların cinsiyetlerine göre toplumsal cinsiyet algılarındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ve kadınların cinsiyet algısının erkeklerden anlamlı şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür. Literatürdeki diğer çalışmalar (Güzel, 2020: 82-100; Akkoç, 2018: 14-18; Çiftçi, 2018: 105; Çuhadaroğlu ve Akfırat, 2017:1030-1046; Valentova, 2013:639-657; Sjöberg, 2004: 25-107; Berridge ve diğ., 2009: 346-367) da bu sonuç ile uyumludur. Bu sonuç erkek egemen ve ataerkil bir dünyada öngörülebilir bir durumdur. Mevcut durumda rolleri belirleyen “erk” daha fazla erkekler olması sebebi ile erkeklerin oturmuş (avantajlı oldukları) rollerin taraftarı olması beklenen bir durumdur.

Bu çalışmada en yüksek toplam puan ortalaması “Yüksek Lisans ve üzeri” eğitim düzeyindekiler tarafından alınmış olup, lineer artış çizgisinin ilkökul ve ortaokul arasında bozulduğu görülmüş olup; eğitim durumunun toplumsal cinsiyet algısına 0,01 anlamlılık düzeyinde etkili olduğu neticesine varılmıştır. Eğitim düzeyinin, toplumsal cinsiyet algısına olumlu yönde etki ettiği diğer çalışmalarda da (Ayçiçek, 2020: 60; Akkaş, 2020: 55-72; Savaş, 2018: 101-121; Kalaycı ve Hayırsever, 2014: 1-26) ortaya konmuştur.

RiveraGarrido (2018) çalışmasında konuya ilişkin çarpıcı başka bir sonuç ortaya koymuştur. Onun araştırmasına göre otoriter rejimlerin hâkim olduğu eğitim sistemlerinde eğitim alan kadınların eğitim süresi arttıkça, geleneksel cinsiyet rollerine katılımlarının arttığı görülmüştür. Başka bir deyişle “Eğitim” kurumu, kişiliğin inşasında onu kurgulayanların istediği yönde önemli bir etkiye sahiptir. Yani “eğitim” kurumu kendi başına toplumsal cinsiyet algısını belirli bir yönde (eşitlikçi ya da cinsiyetçi) geliştiren bir kurum olmaktan çok onu kurgulayan ve kontrol eden iktidarın istediği yönde bir etki gösterme gücündedir.

Her mesleğin mensuplarının kendi aralarında asgari düzeyde de olsa paylaştıkları bazı etik değerler ve mesleki perspektifler olduğu gibi kurum kültürünün de aynı şekilde çalışanları şekillendirdiği düşünülmüştür. Bu sebeple araştırmaya katılan kişilerin görev yaptıkları kurumların ve mesleklerinin toplumsal cinsiyet algılarına etkisi test edilmiştir.

Elde edilen sonuçlara göre KKEM'ü personelinin ölçek puanı ortalamalarının ÇEKOM ve HYRM kurum personellerinin ölçek puanı ortalamalarından anlamlı şekilde yüksek olduğu, diğer kuruluşlarda çalışan personellerin ölçek puan ortalamalarından genel olarak yüksek görülmüştür. Bu beklenen bir sonuç olarak ortaya çıkarken, Şiddeti Önleme ve İzleme Merkezleride (ŞÖNİM) özellikle şiddete uğrayan kadınlara hizmet verilen bir kurum olması

nedeni ile araştırmada sonucu merak edilecek bir kurumdur. Bu kurumun ortalamasının (94,6) diğer kurumlardan anlamlı şekilde farklılaşmadığı ancak beklenen düzeyde olmasa da ortalamasının (90,53) üzerinde olduğunu dűřündürmektedir.

Özellikle şÖNİM olmayan şehirlerde onun görevlerini üstlenen, kadın irtibat noktalarının yanı sıra, müracaatçı kitlesinin büyük oranda kadınlardan oluşması sebebi ile toplumsal cinsiyet algısının önemli olduğu dűřünülen kurumlardan SHM'nin TAÖ toplam puan ortalamasının 99,26 olmasının, en yüksek 124 puan alınabilen bir ölçek için olumlu bir sonuç olduğu dűřünülmüřtür.

Aile Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü ve bağlı kuruluşlarda yapılan benzeri bir çalışmaya literatürde rastlanmamıştır. Ancak kurum kültürünün değerlendirilebilmesi için ölçek toplam puan ortalamasının diğer çalışmalar ile karşılaştırılabileceği dűřünülmüřtür. Çalışmamızdaki katılımcıların TCA Ölçek toplam puan ortalamasının  $90,53 \pm 19,14$  olduğu dűřünüldüđünde; Güzel' in (2020) alışılan kurum fark etmeksizin sosyal hizmet uzmanları (sosyal çalışmacılar) ile gerçekleştirilmiş olup katılımcılarının (N=339) TAÖ toplam puan ortalamasının  $101,12 \pm 18,27$  olduğu çalışmasından, Kılıç'ın (2019) hem 368 hemşire arasında gerçekleştirdiği ve ortalama TAÖ toplam puanı  $91,101 \pm 18,11$  olan çalışmasından düşük olduğu görülmüştür. Ancak her iki alışmadakilerinde eğitim düzeylerinin en az Lise düzeyinde olduğu dikkat çekmektedir.

Meslek etiği/ilkelere, o mesleğe sahip kimselerin davranışlarına yönelik rehberlik, tavsiye ve yönlendirmeleri içeren, belirli şartlar karşısında nasıl tutum sergilemesi gerektiğini belirleyen, gösterilmesi gereken temel karakteristiği ortaya koyan kurallardır. (Spencer,1997). Bu bağlamda her mesleğin kendine özgü değer yargıları ve meslektaşlarca asgari düzeyde olsa da paylaşılan bir perspektifi, alt kültürü bulunmaktadır.

Çalışmada bu perspektiften yola çıkarak meslek gruplarına göre TAÖ puanları incelenmek üzere önce yukarıda bahsedildiği gerekçeler ile "Meslek Elemanı" ve "Diğer" meslekler gruplandırması yapılmıştır.

Bu iki grubun TAÖ toplam puan ortalamaları arasında yapılan anlamlılık testi beklenildiği gibi "Meslek Elemanı" grubu "Diğer" Meslekler grubundan anlamlı şekilde yüksek olarak sonuçlanmıştır.

Sonuç olarak;

Çalışmaya katılanların ölçek ortalama puanlarının olumluya daha yakın olmasına karşın, kurumsal vizyonu ve misyonu gereği alanda öncü olması gereken bir kitleye göre arzu edilenden daha düşük olduğu dűřünülmüřtür.

Kadınlara, erkeklere, yaşı daha genç olanların yaşı daha ileri olanlara ve eğitim seviyesi yüksek olan kişilerin düşük olan kişilere göre, daha yüksek toplumsal cinsiyet algısına sahip olduğu ve bu sonuçların alandaki benzer çalışmaları destekler yönde olduğu görülmüştür.

Kişilerin görev yaptığı kurum kültürünün toplumsal cinsiyet algılarında etkili olduğu, müracaatçı kitlesinin alacağı hizmetlerde karar verici durumunda olan "Meslek Elemanlarının" toplumsal cinsiyet algısının istenen seviyede olmasına karşın, doğrudan veya dolaylı olarak hizmete etki eden diğer kurum çalışanlarının ortalamalarının istenen düzeyde olmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Bu sonuçlar neticesinde öneri olarak ise;

- Başta alanda öncü olan Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının taşra teşkilatlarında olmak üzere toplumsal cinsiyet algısını yükseltecek politikalar izlenmesi ve hizmet içi eğitimler düzenlenmesi,
- Kadın ve toplumsal cinsiyet alanındaki çalışmalara öncelikle erkek personel ve eğitim düzeyi düşük olan personelin katılımının sağlanması ve yalnızca bilgilendirme değil tutum değiştirici çalışmalara odaklanması,
- Kurumsal kimliğin ve gerekliliğin tüm alanlarda toplumsal cinsiyet eşitliğinin tarafında olduğunu daha net belirleyecek şekilde yenilenmesi,
- Çalışmanın, Türkiye çapında Kurumsal Toplumsal Cinsiyet Algısı Haritası oluşturulması, riskli bölgeleri ve kurumsal kültürler belirlemek ve buralarda değişim sağlayacak çalışmalar planlamak amacı ile yaygınlaştırılarak tekrarlanması,
- Ve son olarak çağın hızlı değişimini takip edilmesi adına, toplumsal cinsiyete ilişkin sosyal hayattaki yeni durumları (dijital yaşam ve dijital mahremiyet, flört şiddeti, evlilik öncesi/sonrası çiftlerin cinsel beklentileri vb.) da içerecek alt boyutları sunan,yeni bir ölçeğin geliştirilmesinin; bireyin, aile kurumunun ve toplumun faydasına olacağı sonucuna ulaşılmıştır.

## KAYNAKÇA

- Acar, H, Çamur Duyan, G. (2003). “Dünyada Sosyal Hizmet Mesleğinin Ortaya Çıkışı Ve Gelişimi”, Toplum Ve Sosyal Hizmet Dergisi, 14 (1) , 1-19.
- Akın, A. (2007). “Cinsiyet (Gender) Ayırmıcılığı Ve Sağlık”,Toplum Hekimliği Bülteni,26 (2), 8.

- Akkaş, İ. (2020). “Toplumsal Cinsiyet Algısı Üzerine Bir Değerlendirme: Erzincan Örneği”, *Dünya Multidisipliner Araştırmalar Dergisi*, 1, 55-72.
- Akkoç, E. (2018). *Üniversite Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Algısı Ve Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi*, SANKO Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı (Yayınlanmış yüksek lisan tezi), Gaziantep.
- Ayçiçek, V. (2020) . *Kadınlarda Toplumsal Cinsiyet Algısı, Psikolojik İyi Oluş Ve Benlik Saygısı Arasındaki İlişkiler*, İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Ana Bilim Dalı (Yayınlanmış yüksek lisans tezi), İstanbul, 60.
- Aygün Ş, Tekin S, Özdemir R. (2021). “Farklı Meslek Grupları Bağlamında Toplumsal Cinsiyet Algısı Ve Dindarlık Düzeyi Arasındaki İlişki”, *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 10(3), 2288 - 2309.
- Berktaş, F. ve diğer. (2013). *Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları. Açık Öğretim Fakültesi Yayınları. 2. Baskı.*
- Berridge, D., Penn, R., & Ganjali, M. (2009). “Changing Attitudes To Gender Roles: A Longitudinal Analysis Of Ordinal Response Data From The British Household Panel Study”, *International Sociology*, 24(3), 346–367.
- Bilik, M . (2019). “Toplumsal Cinsiyet Rollerini Ve Kadına Yönelik Şiddet Konusunda Lise Öğrencilerinin Tutumları”, *Vankulu Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 0 (4) ,143-160.
- Cılga, İ. (2004). *Bilim Ve Meslek Olarak Türkiye’de Sosyal Hizmet*. H.Ü. Sosyal Hizmetler YO. Ankara.
- Çiftçi, S. (2018). *20-65 Yaş Arası Kişilerin Toplumsal Cinsiyet Algısı Ve Etkileyen Faktörler Mardin Örneği*, Dicle Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı (Yayınlanmış doktora tezi), Diyarbakır.
- Çuhadaroğlu, A., Akfırat O. (2017). “Üniversite Öğrencilerinin Benlik Kurgularıyla Toplumsal Cinsiyet Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(4), 1030 - 1046.
- Duyan, V. (2003). “Sosyal Hizmetin İşlev Ve Rollerini”, *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 14 (2), 1-22.
- Dökmen, Z.Y. (2019) . *Toplumsal Cinsiyet, Sosyal Psikolojik Açıklamalar*. Remzi Yayınevi.
- Dvoriak S., Karagodina O., Semigina T. (2020) . “Gender Competencies Of Social Work Students: Do We Need A Transformative Approach?”, *Social Work and Education*, 7(3), 279-288.
- Güzel, B. (2020). “Türkiye’deki Sosyal Hizmet Uzmanlarının Toplumsal Cinsiyet Algısının Belirlenmesi”, *Tıbbi Sosyal Hizmet Dergisi*, 0 (16), 82-100.
- Güriz, A. (1997). *Feminizm, Postmodernizm ve Hukuk*. Ankara.
- Kalaycı, N. ve Hayırsever, F. (2014). “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Bağlamında Vatandaşlık Ve Demokrasi Eğitimi Ders Kitabına Yönelik Bir İnceleme Ve Bu Konuya İlişkin Öğrenci Algılarının Belirlenmesi”, *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 14(3), 1-26.
- Karasar, N. (1991). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara.

- Kırbaşoğlu Kılıç, L., Eyüp, B. (2011). “İlköğretim Türkçe Ders Kitaplarında Ortaya Çıkan Toplumsal Cinsiyet Rollerine Üzerine Bir İnceleme”, Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 2 (3), 129-148.
- Pincher, C. (2009). Duyarlı Afet Yönetimi Uygulamacılar İçin El Kitabı. Uyarlama ve Çeviri: Derya Keskin Demirer. 3-5.
- Rivera Garrido, N. (2018). “Can education reduce traditional gender role attitudes?”, Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, SA (Ivie).
- Sağlam, M . (2020). “Feminist Kuram’da Kadının Politik Ekonomisi Ve Dönüşümü”, Karadeniz Uluslararası Bilimsel Dergi, (46), 394-412
- Savaş, G. (2018). “Türkiye’de Yaşayan Bireylerin Toplumsal Cinsiyet Eşit(siz)liği Algısı”, Akdeniz Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Dergisi, 1 (2), 101-121 .
- Sjöberg, O. (2004). “The Role Of FamilyPolicyInstitutions İn ExplainingGender-Role Attitudes: A Comparative Multilevel Analysis Of 13 Industrialized Countries”, Journal of European SocialPolicy, 14(2), 107–25.
- Spencer, E. (1997). Professional ethics. J.C. Fletcher. Maryland: University Publishing Group, Inc.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). Using multivariate statistics (6th ed.), Boston: Allynand Bacon
- Teater, B. (2019). Sosyal Hizmet Kuram Ve Yöntemleri, Nika Yayınevi, Ankara.
- United Nations Office on Drugs and Crime,(2019). Global Study on Homicide,10.
- Ural, A., Kılıç, İ. (2011). Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Valentová, M. (2013). “Age And Sex Differences İn Gender Role Attitudes İn Luxembourg Between 1999 And 2008”, Work, Employment&Society, 27, 639 - 657.
- W.H.O. (2018) . Violence Against Women Prevalence Estimates, 18,73.