

KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ * SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADINA YÖNELİK ŞİDDETİN KADIN ÇALIŞANLARIN İŞ
STRESİ VE İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Esra ÖZDEMİR

ARALIK-2021

TRABZON

KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ * SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADINA YÖNELİK ŞİDDETİN KADIN ÇALIŞANLARIN İŞ
STRESİ VE İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Esra ÖZDEMİR

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Salih DURSUN

ARALIK-2021

TRABZON

BİLDİRİM

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca KTÜ - Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kılavuzu'na uygun olarak hazırlanan bu çalışmada yararlanılan kaynakların tümüne eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması durumunda her tür yasal sonucu kabul edeceğimi beyan ederim.

Esra ÖZDEMİR

03.12.2021

ÖNSÖZ

Toplumsal bir yara olarak kabul edilebilecek olan kadına yönelik şiddet davranışları, günümüz çalışma yaşamında da her alanda olduğu gibi giderek derinleşen bir problem haline gelmektedir. Farkındalık adına ve şiddetin tüm taraflarının konu hakkında daha fazla bilince sahip olması adına atılan adımların artmasına rağmen yeterli iyileşme sağlanamayan bu problem, literatürde de daha ayrıntılı ve özverili bir şekilde ele alınması ihtiyacını gözler önüne sermektedir.

Bu doğrultuda hazırlanan “Çalışma Yaşamında Kadına Yönelik Şiddetin Kadın Çalışanların İş Stresi ve İş Tatmini Üzerindeki Etkisi” başlıklı tez çalışması, kadın çalışanlara yönelik işyeri şiddetinin tüm boyutlarını ve şiddetin kadın çalışanlar üzerindeki etkilerinden olan iş stresi ve iş tatmini unsurlarını ilgili alan araştırması ile incelemeyi amaçlamaktadır.

Çalışma konusunun belirlenmesinden başlayarak tüm hazırlık ve araştırma sürecinde bilgi, görüş ve tecrübelerini benimle paylaşan ve destek veren değerli tez danışmanım Doç. Dr. Salih DURSUN başta olmak üzere yüksek lisans eğitim sürecimde katkı sağlayan tüm bölüm hocalarıma teşekkürü borç bilirim. Ayrıca eğitim hayatım boyunca manevi desteğini esirgemeyen aileme, arkadaşlarıma ve özellikle akademik başarımdan sonsuz mutluluk duyacağından emin olduğum babama minnet ve teşekkürlerimi sunarım.

Aralık, 2021

Esra ÖZDEMİR

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	IV
İÇİNDEKİLER	V
ÖZET.....	VIII
ABSTRACT	IX
TABLolar LİSTESİ.....	X
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	XI
KISALTMALAR LİSTESİ.....	XII
GİRİŞ	1-2

BİRİNCİ BÖLÜM

1. ŞİDDET VE İŞYERİ ŞİDDETİ	3-23
1.1. Şiddet Kavramı.....	3
1.1.1. Şiddetin Tanımı.....	3
1.1.2. Şiddeti Açıklamaya Yönelik Yaklaşımlar.....	3
1.1.3. Şiddetin Türleri	6
1.2. İşyeri Şiddeti	7
1.2.1. İşyeri Şiddetinin Tanımı	8
1.2.2. İşyerinde Uygulanan Şiddetin Türleri.....	9
1.2.2.1. Şiddeti Uygulayanlara Göre İşyeri Şiddeti	9
1.2.2.1.1. Tip I: Beklenmedik Şiddet	9
1.2.2.1.2. Tip II: Müşteriyle İlişkili Şiddet.....	10
1.2.2.1.3. Tip III: İlişkisel Şiddet	10
1.2.2.1.4. Tip IV: Örgütsel Şiddet	10
1.2.2.2. Şiddetin Türüne Göre İşyeri Şiddeti	11
1.2.2.2.1. Fiziksel Şiddet	11
1.2.2.2.2. Psikolojik Şiddet	12
1.2.2.2.3. Taciz, Cinsel Taciz ve Irksal Taciz	13
1.2.2.2.4. Siber Şiddet	14
1.2.2.2.5. Ekonomik Şiddet	14
1.2.3. İşyerinde Şiddetin Tarafları	14

1.2.3.1. Şiddeti Uygulayan (Fail).....	15
1.2.3.2. Şiddete Maruz Kalan (Mağdur)	16
1.2.3.3. Şiddeti İzleyenler (İzleyiciler)	17
1.2.4. İşyerinde Şiddetin Nedenleri.....	17
1.2.4.1. Bireysel Özellikler	17
1.2.4.2. İş Konumu	18
1.2.4.3. Örgütsel Özellikler.....	18
1.2.4.4. Sosyo-Ekonomik Koşullar.....	19
1.2.5. İşyerinde Şiddetin Sonuçları	19
1.2.6. İşyerinde Şiddetin Yaygınlığı	21

İKİNCİ BÖLÜM

2. ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADINA YÖNELİK ŞİDDETİN ETKİLERİ 24-43

2.1. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği ve Kadına Yönelik Şiddet	24
2.2. İşyerinde Kadına Yönelik Şiddet	27
2.2.1. İşyerinde Kadına Yönelik Şiddette Mevcut Durum.....	31
2.2.2. İşyerinde Kadına Yönelik Şiddetin Nedenleri	35
2.2.3. İşyerinde Kadına Yönelik Şiddetin Sonuçları.....	37
2.2.3.1. İşyerinde Kadına Yönelik Şiddetin Stres Üzerindeki Etkileri	39
2.2.3.2. İşyerinde Kadına Yönelik Şiddetin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri.....	41

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADINA YÖNELİK ŞİDDETİN İŞ STRESİ VE İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ ÜZERİNE ARAŞTIRMA 44-60

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	44
3.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri	44
3.3. Araştırmanın Metodolojisi	45
3.3.1. Araştırmanın Örnekleme	45
3.3.2. Veri Toplama Araçları	46
3.3.3. Anketin Uygulanması	47
3.3.4. İstatistiksel Analiz.....	47
3.4. Bulgular.....	48
3.4.1. Demografik Bulgular	48
3.4.2. Şiddete Maruz Kalanların Şiddet Türlerine ve Özelliklerine Göre Dağılımı.....	49

3.4.3. Tanımlayıcı İstatistikler ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları	53
3.4.4. Şiddete Maruz Kalma Durumu ile Demografik Özellikler Arasındaki Farklılık Analizi	54
3.4.5. Şiddete Maruz Kalma Durumu ile İş Stresi ve İş Tatmini Arasındaki Farklılığın t-Testi Analizi.....	57
TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	61
YARARLANILAN KAYNAKLAR.....	68
EKLER.....	78
ÖZGEÇMİŞ.....	85



ÖZET

Küresel bir problem haline gelen ve giderek artmakta olan kadına yönelik şiddet, sosyal alanda engeller yaratmasının yanında çalışma yaşamında da kalıcı hasarlar bırakan bir olgu haline gelmiştir. Temelinde, kadınlar ile erkeklere tanınan temel hakların farklılaşması ve bu hakların kullanılması noktasında ortaya çıkan toplumsal cinsiyet eşitsizliğini barındıran bu olgu, çoğunlukla cinsiyete bağlı ayrımcılık nedeniyle gerçekleşmektedir.

Şiddetin genel nedenleri ve etkileriyle paralellik gösteren kadına yönelik şiddet, bu araştırma kapsamında ele alındığı üzere çalışma yaşamında da önemli boyutlara ulaştığı görülmekte ve hem bireysel hem de örgütsel etkileri olduğu bilinen iş stresi ve iş tatmini kavramları ile bağlantılı sonuçlar meydana getirmektedir. Dolayısıyla, fark edilir biçimde artış gösteren çalışma yaşamında kadına yönelik şiddet davranışları ile bu davranışların iş stresi ve iş tatmini gibi çalışanı ve örgütü ilgilendiren kavramlar üzerindeki etkilerini inceleme ihtiyacı doğmaktadır.

Bu doğrultuda gerçekleştirilen mevcut tez çalışması; özel sektör kadın çalışanlarının maruz kaldığı şiddet davranışlarını, şiddetin türleri, gerçekleşme sıklıkları ve failleri baz alınarak incelenmesini ve bu davranışların iş stresi ve iş tatmini üzerindeki etkilerinin incelenmesini amaçlamaktadır. Araştırmanın örneklemini özel sektörde farklı iş kollarındaki 194 kadın çalışan oluşturmaktadır. Bu katılımcılara, demografik veriler ve genel şiddet verileri için ilgili soru grupları yöneltilmiş, şiddet ile bağlantılı olarak stres ve iş tatminini ölçmek için ise genel iş stresi ölçeği ve iş tatmini ölçeği kullanılmıştır.

Araştırmada elde edilen verilerin analiz sonuçlarına göre, kadın çalışanların en fazla maruz kaldığı şiddet türlerinin sırasıyla duygusal baskı ve yıldırma ve sözel şiddet olduğu tespit edilmiştir. Şiddet ile demografik özellikler arasındaki ilişkiye yönelik yapılan analizlerde ise medeni durum ve eğitim durumu ile şiddete maruz kalma arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca yapılan analizlere göre, işyeri şiddetine maruz kalan kadın çalışanların stres düzeyleri maruz kalmayanlara oranla yüksek ve iş tatmini düzeyleri de şiddete maruz kalmayanlara oranla daha düşüktür.

Anahtar Kelimeler: İşyerinde Kadına Yönelik Şiddet, Kadın Çalışan, Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği, Stres, İş Tatmini

ABSTRACT

Violence against women that is becoming a global problem and increasingly, in addition to creating obstacles in the social space, it has also become a phenomenon that causes permanent damage to working life. At its core, this phenomenon, which includes gender inequality arising from the differentiation of fundamental rights granted to women and men and the exercise of these rights, is mostly due to gender-related discrimination.

Violence against women, which is parallel to the general causes and effects of violence, is seen to reach significant dimensions in working life as discussed in the scope of this research and produces results related to the concepts of job stress and job satisfaction, which are known to have both individual and organizational effects. Therefore, there is a need to research the effects of violence against women behaviors and these behaviors on concepts related to the employee and the organization, such as job stress and job satisfaction, which have increased significantly in working life.

The current thesis study carried out in this direction aims to examine the violent behaviors exposed to by private sector female employees based on the types, frequency of occurrence and perpetrators of violence and to examine the effects of these behaviors on job stress and job satisfaction. The sample of the study consist of 194 women employees which is working at different business lines in private sector. Related question groups were asked to these participants for demographic data and general violence data, and the general work stress scale and job satisfaction scale were used to measure stress and job satisfaction in connection with violence.

According to the results of the analysis of the data obtained in the study, it was determined that the types of violence that female employees are most exposed to are emotional pressure, intimidation and verbal violence, respectively. In the analysis of the relationship between violence and demographic characteristics, it was concluded that there is a significant difference between marital status and educational status and exposure to violence. Also, according to the analyses conducted, the stress levels of female employees exposed to workplace violence are higher than those who are not exposed to it, and their job satisfaction levels are lower than those who are not exposed to violence.

Keywords: Violence Against Women in the Workplace, Woman Employee, Social Gender Inequality, Stress, Job Satisfaction

TABLolar LİSTESİ

Tablo Nr.	Tablo Adı	Sayfa Nr.
1	İşyerinde Şiddete Yönelik Bazı Davranışlar	9
2	Türkiye’de İşyerinde Kadına Yönelik Şiddet Araştırmaları Özet Bulguları	33
3	Katılımcıların Demografik Özelliklere Göre Dağılımı	48
4	Kadın Çalışanların Şiddete Maruz Kalma Durumu.....	49
5	Fiziksel Şiddete Maruz Kalanların Şiddetin Çeşitli Özelliklerine Göre Dağılımı	50
6	Duygusal Baskı ve Yıldırmaya Maruz Kalanların Şiddetin Çeşitli Özelliklerine Göre Dağılımı.....	51
7	Sözel Şiddete Maruz Kalanların Şiddetin Çeşitli Özelliklerine Göre Dağılımı	52
8	Cinsel Şiddete Maruz Kalanların Şiddetin Çeşitli Özelliklerine Göre Dağılımı.....	53
9	Araştırma Ölçekleriyle İlgili Tanımlayıcı İstatistikler ve Cronbach Alpha Değerleri ..	54
10	Kadın Çalışanların Şiddete Maruz Kalma Durumu ile Yaş Arasındaki Farklılık	54
11	Kadın Çalışanların Şiddete Maruz Kalma Durumu ile Medeni Durum Arasındaki Farklılık	55
12	Kadın Çalışanların Şiddete Maruz Kalma Durumu ile Eğitim Durumu Arasındaki Farklılık	56
13	Kadın Çalışanların Şiddete Maruz Kalma Durumu ile Çalışma Yılı Arasındaki Farklılık	56
14	Kadın Çalışanların Şiddete Maruz Kalma Durumu ile İşteki Konumu Arasındaki Farklılık	57
15	Şiddete Maruz Kalma Durumu ile Stres ve İş Tatmini Arasındaki Farklılık	58
16	Duygusal Baskı ve Yıldırmaya Maruz Kalma Durumu ile Stres ve İş Tatmini Arasındaki Farklılık.....	59
17	Sözel Şiddete Maruz Kalma Durumu ile Stres ve İş Tatmini Arasındaki Farklılık	59

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil Nr.	Şekil Adı	Sayfa Nr.
1	Şiddeti Anlamada Ekolojik Model	5
2	Şiddet Türleri.....	6
3	İşyeri Şiddetinin Tüm Maliyet Unsurlarının Toplu Etkileri	21
4	Araştırmanın Modeli	45

KISALTMALAR LİSTESİ

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
BM	: Birleşmiş Milletler
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
ETF	: Avrupa Ulaştırma Çalışanları Federasyonu
ILO	: International Labour Organization – Uluslararası Çalışma Örgütü
KESK	: Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu
KİH-YÇ	: Kadının İnsan Hakları Yeni Çözümler Derneği
SKD	: Sürdürülebilir Kalkınma Derneği
SKH	: Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri
SPSS	: Statistical Package For The Social Sciences – Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paketi
TBB	: Türkiye Barolar Birliği
TDK	: Türk Dil Kurumu
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TÜBAKKOM	: Türkiye Barolar Birliği Kadın Hukuku Komisyonu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
vb.	: ve benzeri
vd.	: ve diğerleri
WHO	: World Health Organization – Dünya Sağlık Örgütü

GİRİŞ

Toplumunu oluşturan bireylerin sahip olduğu farklı kişilik özellikleri, biyolojik yapıları ya da çevre koşulları dolayısıyla duyguların dışarıya vurumu da farklı davranış kalıpları şeklinde gerçekleşmektedir. Bu davranışlardan biri olan saldırganlık, insan davranışları içerisinde olumsuz kategoride yer alan bir davranış biçimi olarak kabul edilmektedir. Kimi zaman doğuştan gelen dürtüler sebebiyle, kimi zaman ise sosyal öğrenme sonucunda gerçekleşen saldırganlık davranışları, günümüzde toplumsal yaşamın birçok alanında ve birçok konuda engel oluşturan “şiddet” kavramı ile ifade edilmektedir. Özellikle temelinde fiziksel olarak zayıf ve hassas olduğu düşünülen dezavantajlı gruplar üzerinde güç kullanma şeklinde gerçekleşen ve muhatabına zarar verme amacı taşıyan bu davranış, niteliği itibarıyla bu gruplar içerisinde konumlandırılan kadın üzerinde de sıklıkla uygulanmaktadır.

Şiddet denildiğinde ilk olarak akla fiziksel güç kullanımını içeren fiziksel şiddet gelse de günümüz toplumsal yapısının değişimi ile birlikte diğer şiddet türleri olan sözel, psikolojik ve cinsel şiddet kavramları daha ciddi boyutlarda hasar bırakır hale gelmiştir. Bu durum; daha görünmez, zor kanıtlanabilir ve toplumsal baskı ile gizlenebilir olan şiddet türlerine yıldırma amaçlı başvurulmasından kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla yalnızca fiziksel olarak değil, mağdurun birçok açıdan zarar görmesine neden olan ve dolaylı olarak da topluma her alanda zarar veren şiddet davranışı küresel olarak nitelendirilebilecek bir probleme dönüşmüştür. Bu problemin en önemli unsurlarından birini de kadına yönelik şiddet oluşturmaktadır.

Günümüzde özellikle kadına yönelik şiddet davranışlarında artış yaşandığı görülmektedir. Bu artışı takiben çalışma yaşamına giderek daha fazla dahil olan kadın sayısındaki artış ile de çalışma yaşamında kadına yönelik şiddet gündemi önem kazanmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği temelli olarak gerçekleşen kadına yönelik şiddet davranışlarının çalışma yaşamında var olmasıyla da hem kadının yaşamının hem de toplumsal işleyişin sekteye uğradığı yadsınamaz bir gerçek haline gelmiştir. Bu doğrultuda işyerinde kadına yönelik şiddet davranışlarının fiziksel veya psikolojik olarak uzun dönemli hasarlar bırakabileceği ve dolayısıyla da işyerinde stres ve iş tatmini gibi unsurları olumsuz yönde etkilediği söylenebilmektedir. Nitekim çalışma yaşamında şiddet davranışı geniş kapsamlı bir konu olup hem çalışan ve örgüt açısından neden olduğu sonuçlar neticesiyle hem de spesifik olarak kadına yönelik şiddet penceresiyle ayrıntılı olarak inceleme ihtiyacını gözler önüne sermektedir.

Bu çalışma ile; özel sektördeki kadın çalışanların işyerinde maruz kaldığı fiziksel, sözel, psikolojik ve cinsel olmak üzere farklı şekillerde ve farklı aktörler tarafından gerçekleştirilen şiddetin boyutu ve kadın çalışanların stres ve iş tatmini üzerinde yarattığı etkilerinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu amaçla gerçekleştirilen tez çalışması 3 bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde; şiddet kavramının genel tanımı ve ortaya çıkışını farklı nedenlere dayandıran yaklaşımlar ile ilgili kuramsal çerçeve kısaca ele alınmış ve işyeri şiddetinin tanımı, türleri, tarafları, nedenleri, sonuçları ve yaygınlığı hakkında bilgilendirme yapılmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde, kadına yönelik şiddetin temelindeki toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile kadına yönelik şiddet problemi ele alınmış ve bu problemin işyerinde gerçekleşen kısmına dair mevcut durum değerlendirmesi yapılmıştır. İşyerinde kadına yönelik şiddet davranışının geldiği noktanın ve boyutunun fark edilmesi amacıyla mevcut durum başlığı altında konu ilgili gerçekleştirilen farklı çalışmalar ve bu çalışmalar neticesinde elde edilen sonuçlar derlenmiştir. Daha sonrasında işyerinde kadın çalışanların maruz kaldığı şiddet davranışlarının neden ve sonuçları ele alınarak özellikle stres ve iş tatmini üzerindeki etkilerine değinilmiştir.

Son olarak çalışmanın üçüncü bölümünde ise, işyerinde kadına yönelik şiddetin stres ve iş tatmini üzerindeki etkilerini incelemek amaçlı yapılan alan araştırması yer almaktadır. Araştırmanın hipotezleri, örnekleme, kullanılan veri toplama araçları ve uygulanması hakkındaki bilgilerden de bu bölümde bahsedilmiştir.

Üçüncü bölümün ardından yer alan sonuç ve öneriler başlığı altında ise, araştırmadan elde edilen sonuçlardan yola çıkarak genel bir değerlendirme yapılmış ve elde edilen verilerle konu ile ilgili diğer çalışmaların sonuçları karşılaştırılmıştır. Ayrıca araştırmada elde edilen bulguların ışığında öneriler sunulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. ŞİDDET VE İŞYERİ ŞİDDETİ

1.1. Şiddet Kavramı

1.1.1. Şiddetin Tanımı

Dünyanın her yerinde toplumların ilerlemesinin önünde önemli bir engel olarak görülen “şiddet” kavramı, günümüzde çözülmesi için oldukça çaba harcanan problemlerden biri haline gelmiştir. Fiziksel ya da psikolojik olarak gerçekleşebilen bu eylem, Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından “kasıtlı kullanılan fiziksel güç veya iktidarın, tehdit yoluyla veya doğrudan, kişinin kendisine, başka bir kişiye, bir gruba veya topluluğa karşı uygulaması sonucunda yaralanma, ölüm, psikolojik zarar, gelişme bozukluğu veya yoksunluğa yol açması ya da açma olasılığının bulunması” şeklinde tanımlanmaktadır (Krug vd., 2002: 5). Diğer bir deyişle şiddet; fail tarafından karşı tarafı incitmek, korkutmak veya zarar vermek amacıyla uygulanan, şiddete maruz kalan tarafı olumsuz yönde etkileyebilen ve mağdur üzerinde kalıcı hasarlar bırakabilme potansiyeline sahip, zarar verebilecek her türlü davranıştır.

Türk Dil Kurumu (TDK) sözlüğünde ise, şiddet kelime anlamı olarak “bir hareketin, bir gücün derecesi, yeğnlik, sertlik, karşıt görüşte olanlara kaba kuvvet kullanma, kaba güç, duygu veya davranışta aşırılık” şeklinde ifade edilmektedir (TDK, 2020). Dolayısıyla tanımlardan da anlaşılabilir olduğu üzere; temelinde eşitsiz güç kullanımının yer alması nedeniyle bu davranış karşısında en çok etkilenen grupların kadınlar, çocuklar ve yaşlılar olduğu söylenebilmektedir (Polat, 2016: 16).

1.1.2. Şiddeti Açıklamaya Yönelik Yaklaşımlar

Etkilediği gruplar ve meydana getirdiği sonuçlar itibarıyla küresel düzeyde önemli bir problem haline gelen şiddet, birçok toplumsal sorunun kaynağında yer almaktadır. Bu nedenle ortaya çıkışı tek bir sebebe indirgenememekte ve niteliği itibarıyla karmaşık bir yapıya sahip olduğu görülmektedir (Tezcan, 1997’den aktaran: Kocacık, 2001: 3). Bu noktada kişilerin şiddet davranışı ile bağlantısı, özellikle doğuştan gelen dürtülerle ortaya çıkabileceği gibi aynı zamanda içerisinde bulunduğu aile yapıları, yaşadıkları toplumlar ve çevre koşulları, eğitimsizlik, ekonomik problemler gibi etkenlerle de ayrı ayrı ilişkilendirilebilmektedir. Nitekim şiddet olgusunun açıklanmasında yer alan birçok görüş de bu farklılıkları desteklemektedir. Şiddetin kuramsal çerçevesini oluşturan bu görüşler temelde “içgüdü kuramı”, “sosyal öğrenme kuramı” ve “ekolojik model” i içerisinde barındırmaktadır (Gök, 2018: 26; Yıldız vd., 2011: 4).

- **İçgüdü Kuramı:** Saldırganlığın ve şiddet davranışlarının insanın doğasında bulunduğunu, dışsal uyaranlar ve çevresel faktörlerden ziyade, kişinin doğuştan gelen eğilimleri nedeniyle ortaya çıktığını kabul etmektedir (Körük, 2020: 94). Bu görüşü savunanların başında ise Sigmund Freud ve Konrad Lorenz gelmektedir (Kağıtçıbaşı, 2013: 385).

Psikanalitik yaklaşımın savunucusu olan Freud'a göre; saldırganlık, bireylerin biyolojik yapılarında var olan bir özelliktir ve eğer insanlar saldırgan davranışlarda bulunmazlarsa enerji birikimi davranışa yansımayacak ve bu durum ruhsal rahatsızlık şeklinde kendini gösterecektir. Dolayısıyla saldırganlığın, şiddet davranışı şeklinde dışa vurulmasının faydalı ve gerekli olduğunu savunmaktadır. Bunun sonucunda ise kişi enerji düzeyini azaltacak ve daha sonra saldırgan davranış gösterme ihtimali düşecektir. Psikanalitik yaklaşımda bu görüşe *katarsis* denilmektedir. Ancak araştırmalar sonucunda, insanların saldırgan davranışlarının ilerideki saldırganlık ihtimallerini de arttırdığı görülmüş ve bu sebeple Freud'un katarsis kavramı desteklenmemiştir (Kağıtçıbaşı, 2013: 385-386).

Şiddet konusunda benzer görüşe sahip olan Lorenz, hayvanlarla yaptığı araştırmalar sonucunda saldırganlık davranışının içgüdüsel olduğunu, dış uyaranlara karşı bir tepki değil, bireylerin içinde gömülü ve serbest kalmaya çalışan bir uyarılma olduğunu ifade etmiştir (Kırel, 1995: 263-264). Böylece savunucusu olduğu etiyolojik yaklaşıma göre saldırganlık davranışı insanoğlunun biyolojik yapısına bağlanmıştır (Çetin, 2019: 2).

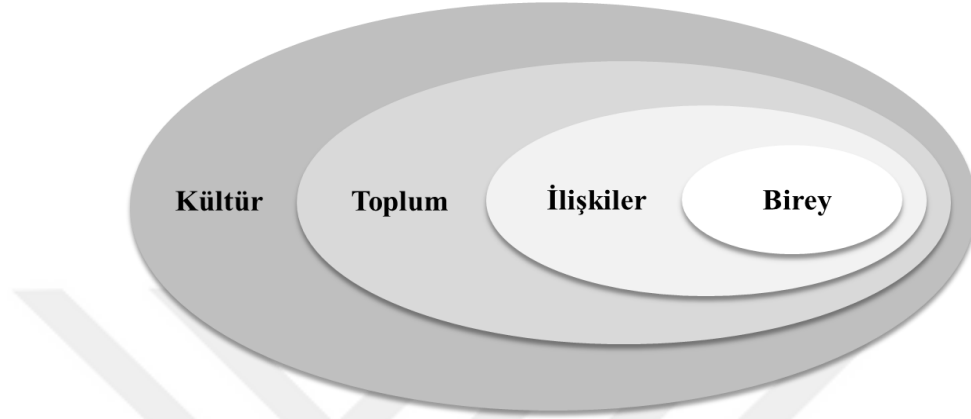
- **Sosyal Öğrenme Kuramı:** İçgüdü kuramının aksine, insanların davranış eğilimlerinin, öğrenme ve sosyal koşullarda meydana gelen değişikliklerle değişebileceğini savunmaktadır. Bandura ve arkadaşlarının yaptığı araştırmalar sonucunda geliştirilen bu kurama göre bireyin saldırganlık davranışı; izleyerek öğrenme, ödül beklentisi ve engellenme veya hayal kırıklığı gibi nedenlerle artabilmektedir. Buna örnek olarak Bandura'nın, izleyerek öğrenmenin saldırganlığı arttırdığını gösteren bir araştırması verilebilmektedir. Bu çalışmada çocuklara, içi hava dolu bir bebeğe saldırgan davranışlar sergilenen bir film izletilmiş ve daha sonra çocuklar bu bebekle yalnız bırakılarak tepkileri ölçülmüştür. Araştırma sonucunda çocukların, izledikleri filmdeki şiddet davranışlarını taklit ederek bebeğe saldırgan davranışlar sergilediği gözlemlenmiştir. Ayrıca daha sonrasında aynı davranışların gerçek arkadaşlarına karşı da devam ettiği görülmüştür. Bunun yanında, bir yankesicinin insanların paralarına el koymak için saldırması ve böylece bir kazanç elde edeceğini düşünmesi gibi ödül beklentisi ile saldırganlık davranışının gerçekleşmesi de mümkündür. Son olarak, kişinin gerçekleştirmek istediği bir davranışın ya da amacına ulaşmak için ilerlediği yolda engellenmesi de saldırganlığa neden olan önemli sebeplerden biri olarak kabul edilmiştir (Kağıtçıbaşı, 2013: 387-389).

- **Ekolojik Model:** Günümüzde şiddet eylemlerinin gerçekleştiği toplumlara ve bu eylemleri gerçekleştiren bireylere bakıldığında hem biyolojik hem de sosyal koşullardan kaynaklanan faktörlerin, saldırganlık davranışının ve şiddetin ortaya çıkışında etkili rol oynadığı söylenebilmektedir. Bu noktada, şiddetin nedenlerini tek bir belirleyiciye indirgemek yerine; kişiye,

ilişkilere, topluma, kültüre ve çevreye bağlı iç içe geçen birçok etkene bağlayan “ekolojik model” den bahsedilebilmektedir (Yıldız vd., 2011: 4).

Ekolojik model, şiddeti ortaya çıkaran faktörleri Şekil 1’de görüldüğü gibi 4 farklı düzeyde ifade etmiştir.

Şekil 1: Şiddeti Anlamada Ekolojik Model



Kaynak: WHO, 2002: 12

Bireysel düzey; şiddetin, bireyin davranışlarına yansımaya neden olan biyolojik, demografik ve kişisel geçmiş gibi nedenlere odaklanmaktadır. Bu nedenler; dürtü kontrolünde problem, düşük eğitim seviyesi, madde veya aşırı alkol kullanımı, geçmişte yaşanan şiddet veya istismar öyküsü, azınlık grubun içinde bulunma ve yaş gibi etkenlerden oluşmaktadır. Başka bir deyişle bireysel düzey, bireyin mağdur ya da şiddeti uygulayan kişi olma ihtimalini arttıran özelliklerine yoğunlaşmaktadır (WHO, 2002: 12-13).

İkinci dairede yer alan **ilişkisel düzey**, genellikle istismarın ortaya çıktığı ortamı göstermektedir (Polat, 2016: 17). Kişinin eş veya yakın aile çevresini kapsamına alan bu düzeyde; ekonomik veya geleneksel nedenlerle evlilik, ataerkil aile yapısında erkeğin ev içerisindeki kararlarda kontrolü, geçimsizlik ve eşler arasındaki eğitim seviyesi farklılığı gibi nedenlerle şiddet davranışının arttığı ifade edilmektedir (Yıldırım vd., 2013: 80). Ek olarak şiddet ya da çocuk istismarı gibi eylemlerin aynı çatı altında yaşayan bireyler arasında gerçekleşmesi, fail ve mağdurun sürekli iletişim kurma durumunu meydana getirdiğinden tekrarlanma olasılığını da arttırmaktadır (WHO, 2002: 13).

Üçüncü olarak bireyin sosyal ilişkilerini gerçekleştirdiği çevreyi (okul, işyeri, komşu ve arkadaş grupları) temsil eden **topluluk düzeyi**, şiddetin oluşmasındaki toplumsal faktörleri incelemektedir. Bu düzeyde özellikle nüfus hareketliliği, yüksek nüfus yoğunluğu, yüksek düzeydeki işsizlik, uyuşturucu kaçakçılığı veya yüksek sosyal izolasyon (komşularını tanımama veya topluluklarda yer almama vb.) gibi faktörler şiddet ortamının yaratılmasında etkili görülmektedir (WHO, 2002: 13).

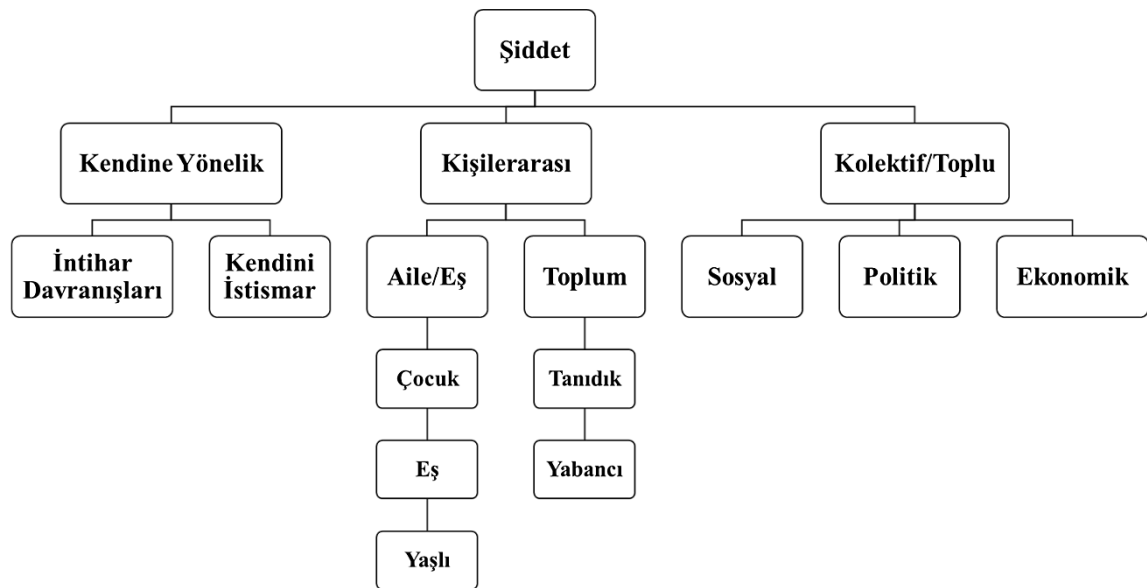
Son dairede yer alan *kültürel düzey* ise, şiddeti etkileyen daha büyük toplumsal faktörleri incelemektedir. Bu faktörler; problemleri çözmede şiddeti kabul edilebilir bir yol olarak gösteren kültürel normlar, intiharı önlenebilecek bir eylem olarak görmek yerine bireysel tercih meselesi olarak kabul eden tutumlar, kadınlar ve çocuklar üzerindeki erkek hâkimiyetini sağlamlaştıran normlar ve polis tarafından halka karşı gerçekleştirilen aşırı güç kullanımını destekleyen normlar şeklinde ifade edilebilmektedir. Ayrıca bu faktörlere ekonomik, sağlık, eğitim ve sosyal politika alanları da dâhil edilmektedir (WHO, 2002: 13).

Tüm bunlardan yola çıkarak bireylerin biyolojik özelliklerinden, yaşanılan toplumun kültürel yapısına kadar birçok faktörün şiddetin ortaya çıkışında etkili olduğu söylenebilmektedir. Şiddete doğuştan gelen dürtülerle meyilli olan kişiler kadar, çevreden öğrendikleriyle saldırganlık davranışını sergileyen veya yaşadığı koşullar sebebiyle şiddete başvuran kişiler de mağdur ettiği kişiye ya da kişilere zarar verme amacını taşımakta ve bunun sonucunda da olumsuz etkiler yaratmaktadır. Ancak toplumun bu davranış karşısındaki duruşu ve şiddet ortamının oluşmasına zemin hazırlayan geleneksel tutumlar, şiddetin azalmasının önünde büyük engel oluşturmaktadır. Dolayısıyla birçok farklı nedenden dolayı ortaya çıkabilen şiddet olgusu, aynı zamanda farklı türlere de bürünebilmektedir.

1.1.3. Şiddetin Türleri

Özellikle uygulayan kişiler ve şiddetin içeriği açısından birden fazla kavramla ifade edilen şiddet türleri, uygulayan kişi açısından incelendiğinde Şekil 2'deki gibi sınıflandırılmaktadır.

Şekil 2: Şiddet Türleri



Kaynak: WHO, 2002: 7

WHO tarafından sınıflandırılan şiddet türleri: Kendine yönelik şiddet, kişilerarası şiddet ve kolektif şiddet şeklinde 3 gruba ayrılmaktadır (WHO, 2002: 6):

Kendine yönelik şiddet, kişinin intihara veya kendisine zarar vermeye yönelik davranışlar sergilemesidir. Bu şiddet tipinde, fail ile mağdur aynı kişidir.

Kişilerarası şiddet ise, aile ve eşler arasındaki şiddet ve toplumsal şiddet şeklinde iki alt gruba ayrılmaktadır. İlki, aynı evin içerisinde yaşayan aile üyeleri veya eşler arasında gerçekleşirken; ikincisi ise genellikle ev dışında, birbirleri ile ilişkisi bulunmayan ve birbirlerini tanımayan kişiler arasında gerçekleşmektedir. Özellikle çocuk istismarı, eş şiddeti, yaşlı istismarı aile ve eşler arası şiddete; yabancılar tarafından gerçekleşen saldırılar, okul, hapishane ve bakım evleri gibi kurumsal ortamlardaki şiddet ise toplumsal şiddete örnek olarak verilebilmektedir.

Son olarak **kolektif/toplu şiddet**; sosyal, politik ve ekonomik olmak üzere 3 sınıfa ayrılarak ifade edilmiştir. Sosyal şiddetin içeriğinde örgütlü grupların nefret suçları, terör ve mafya eylemleri; politik şiddetin içeriğinde savaşlar, devlet veya büyük gruplar tarafından yürütülen benzer şiddet eylemleri; ekonomik şiddetin içeriğinde ise ekonomik faaliyetleri ve temel hizmetlere erişimi engellemeye yönelik eylemler yer almaktadır.

Ek olarak şiddet davranışı içeriği bakımından incelendiğinde fiziksel, cinsel, psikolojik ve ihmal olmak üzere 4 şekilde gerçekleşmekte ve bu içeriklerle yukarıda belirtilen şiddet türlerinin kapsamında da ayrı ayrı karşılaşılabilmektedir. Ancak bunlardan yalnızca cinsel şiddet kişinin kendisine uyguladığı şiddet türünün içerisinde yer almamaktadır (Yıldız ve Kaya, 2009: 2). Nitekim bu şiddet türleri kısaca incelendiğinde: fiziksel şiddet; failin, fiziksel güç aracılığıyla mağdur üzerinde fiziksel hasarlara yol açabilecek ve aletli veya aletsiz olarak gerçekleştirilebilen davranışlarda bulunması şeklinde tanımlanmaktadır. Cinsel şiddet ise; failin, utandırmak veya zarar vermek amacıyla mağdura yönelik istenmeyen cinsel davranışlar sergilemesi anlamına gelmektedir (Polat, 2016: 25-26). Bir diğer şiddet türü olan psikolojik şiddet; failin, sistematik ve düzenli olarak mağdura uyguladığı psikolojik baskı, taciz, aşağılama gibi şekillerde gerçekleşmektedir (Ararat vd., 2015: 7). Son olarak ihmal ise; özellikle çocuklar ve yaşlılara yönelik gerçekleşen, sosyal ve maddi ihtiyaçlardan yoksun bırakma, bu ihtiyaçların karşılanması noktasında ihmal gösterme şeklinde ifade edilmektedir (Aksoy vd., 1999).

Bahsi geçen tüm kuramlar ve sınıflandırmalar şiddetin ortaya çıkış nedenlerini ve uygulanma biçimlerini anlayabilmek adına farklı bakış açıları sunmaktadır. Dolayısıyla toplum adına önem arz eden birçok sorunda olduğu gibi şiddet sorununda da kesin çözüme ulaşılabilmesi için tüm bu bakış açılarına ihtiyaç duyulduğu yadsınamaz bir gerçektir.

1.2. İşyeri Şiddeti

Günümüzde şiddet, yalnızca aile ve toplumsal alan içerisinde gerçekleşen bir olgu olarak kalmamış, aynı zamanda bireylerin çalışma yaşamlarında da bir problem haline gelerek farklı bir alt

grup oluşturmuştur. şiddetin uygulandığı yer açısından farklı bir alanı kapsayan bu şiddet grubu, bireylerin hem iş yaşamını hem de buna bağlı olarak özel yaşamını etkileyen “işyeri şiddeti” olarak adlandırılmaktadır.

1.2.1. İşyeri şiddetinin Tanımı

şiddet türleri içerisindeki toplumsal şiddet başlığı altında yer alan işyeri şiddeti, çok boyutlu bir kavram olarak kabul edildiğinden tek bir tanım ile ifade edilememektedir (Gök, 2018: 31). Dolayısıyla işyeri şiddetinin belirgin ve tam bir tanımının olmaması bu sorunun tespit edilmesi konusunda da problem yaratmaktadır. Özellikle de işyerinde yaşanan şiddetin tespiti, mağdurun şiddeti bildirmesine ve ölçülebilmesine bağlı olduğundan genellikle fiziksel şiddet örnekleri göze çarpmaktadır (zen, 2004: 291). Ancak alışanları ruhsal açıdan etkileyen ve verimliliklerini düşüren psikolojik şiddet de işyerlerinde oldukça sık karşılaşılan bir şiddet türü haline gelmiştir. Bu noktada işyeri şiddetinin her türlüsünün tespit edilmesinde yaşanan problemler; çalışanların yeterli bilince sahip olmaması, işten atılma veya disiplin cezasına çarptırılma korkusu, cinsel şiddet olaylarında geleneksel yapı nedeniyle ayıplanma gibi korkularla bildirilmemesi sorunun giderek büyümesine yol açmaktadır (Aytaç ve Dursun, 2013: 68).

Tüm bunlara paralel olarak işyerinde şiddet ve tacizi tanımlamak için kullanılan terimlerin ve ifadelerin, çeşitli işyerleri ve ulusal kültürler arasında da farklılık gösterdiği söylenilmektedir (ILO, 2020: 8). Ancak Avrupa Komisyonu’nun genel kabul gören tanımına göre işyeri şiddeti; “alışanları işyerinde, işiyle ilgili koşullarda veya işe gidip gelmek için ayrılan zaman içerisinde, açık veya örtülü (gizli) şekilde tehdit eden veya saldırıya maruz bırakan, güvenlikleri, refahları ve sağlıkları açısından zarara uğratan her türlü şiddet davranışı” şeklinde ifade edilmektedir (Richards, 2003: 2). Bu kapsamda işyerlerinde karşılaşılan bazı şiddet davranışları ise Tablo 1’de örneklendirilmiştir.

Tablo 1: İşyerinde Şiddete Yönelik Bazı Davranışlar

Cinayet	Kaba davranmak
Tecavüz	Küfretmek
Hırsızlık	Kinayeli konuşmak
Yaralamak	Dışlamak
Taciz (cinsel veya ırksal)	Kötü muamelede bulunmak
Ayrımcı davranışlar	Bağırarak
Tehdit	Saldırgan tavırlar
Gözdağı vermek	Tükürmek
Tekmelemek	Şantaj yapmak

Kaynak: Chappell ve Di Martino, 2000

Çalışanların işyerinde maksimum verimlilik ve motivasyon ile çalışabilmesi, örgüt içerisinde oluşan güven ortamına ve örgütsel bağlılığı arttıran faktörlere bağlıdır. Ancak işyerinde gerçekleşen şiddet davranışı, çalışanların bahsi geçen duygulardan uzak bir şekilde çalışmasına zemin hazırlamaktadır. Bu ortamın oluşmasında ise yalnızca çalışanlara uygulanan şiddet değil, örgüt içerisindeki başka aktörler arasında gerçekleşen herhangi bir şiddet davranışı da pay sahibidir. Bu noktada şiddet hem uygulayan kişi hem de türleri açısından farklı başlıklar altında incelenebilmektedir.

1.2.2. İşyerinde Uygulanan Şiddetin Türleri

1.2.2.1. Şiddeti Uygulayanlara Göre İşyeri Şiddeti

Bireylerin şiddet davranışını gerçekleştirmesinde birçok farklı neden bulunmaktadır. Dolayısıyla şiddeti gerçekleştirmesi için çeşitli nedenleri olan şiddet faillerinin konumlarının da farklı olması; yani farklı özellik, konum veya çevredeki kişilerin de şiddeti uygulayan tarafta olmaları mümkündür. Nitekim işyeri şiddeti, uygulayanlara göre ayrıldığında 4 farklı grupta ifade edilebilmektedir.

1.2.2.1.1. Tip I: Beklenmedik Şiddet

Saldırganın işyeri ile herhangi bir meşru ilişkisi olmadığı durumda ortaya çıkmaktadır ve saldırmanın amacı genellikle; güç göstermek, para veya değerli mal elde etmektir (Richards, 2003:

2). Ayrıca bu şiddet tipinde suç işlemek amacıyla şiddete başvurma durumu söz konusu olduğundan kriminal bir şiddet olarak ifade edilmektedir (Yıldız vd., 2011: 8).

Öldürücü silahların sıkça kullanıldığı bu kategori, işyerinde gerçekleşen cinayetlerin %85'ini kapsar ve genellikle birincil neden hırsızlıktır. Market çalışanları, taksi şoförleri, güvenlik görevlileri, geç saatlerde ve yalnız çalışanlar bu şiddet tipinde risk altında olan gruplar olarak kabul edilmektedir (Loveless, 2001: 4-5).

1.2.2.1.2. Tip II: Müşteriyle İlişkili Şiddet

Şiddeti uygulayanın çoğunlukla müşteri, tüketici, hasta, öğrenci veya işletmenin hizmet verdiği diğer gruplar olduğu şiddet türüdür. Dolayısıyla şiddet davranışı, çalışanların normal görevleri ile bağlantılı bir şekilde ve çalışma vakitleri içerisinde gerçekleşmektedir. Sağlık çalışanları, polis memurları, hapishane personeli, uçuş görevlileri, öğretmenler, sosyal hizmet uzmanları ve otobüs ve tren operatörleri de dâhil olmak üzere tüm servis sağlayıcılar ise bu şiddet türünde genellikle mağdur olma riski taşıyanlardır. Ayrıca bu kategorideki bazı şiddet mağdurlarının (polis, ruh sağlığı çalışanları vb.) maruz kaldığı şiddet riski rutin olabilmektedir (Loveless, 2001: 4-7).

1.2.2.1.3. Tip III: İlişkisel Şiddet

Şiddet faili ile mağdurun iş dışında kişisel bir ilişkisi olduğu durumda ortaya çıkmaktadır. Diğer bir deyişle, aile içi şiddetin işyerine yansımaları olarak kabul edilmektedir. Ayrıca bu şiddet tipinde, şiddet davranışından kadın çalışanlar daha çok etkilenmektedir (Loveless, 2001: 4-11).

Çalışanlar arası şiddet ve işyerindeki aile içi şiddet şeklinde iki ayrımdan oluşan bu kategori; akrabalık ilişkisi, evlilik veya duygusal bağı olan çalışanlar arasında meydana gelen şiddet davranışlarını da içerisinde barındırmaktadır. Aile fertlerinden biri olan failin, başka bir aile ferdi olan mağdura onun işyerinde şiddet uygulaması şeklinde de gerçekleşebilmektedir (Aytaç vd., 2011: 37-38).

1.2.2.1.4. Tip IV: Örgütsel Şiddet

İşyerinde şiddet denildiğinde ilk akla gelen şiddet türüdür ve şiddet faili çoğunlukla aynı işyerindeki bir çalışan veya eski bir çalışandır. Şiddeti ortaya çıkaran nedenler ise genellikle işle ilgili veya kişisel anlaşmazlıklardır. İşyerinde gerçekleşen cinayetlerin %7'sinin de bu şiddet kategorisinde meydana geldiği bilinmektedir (Loveless, 2001: 9). İşyeri şiddetini yönetici veya üst kademe bir çalışanın gerçekleştirdiği durumlarda ise eylemler, psikolojik taciz (mobbing) ve zorbalık şeklinde örneklendirilebilmektedir (Richards, 2003: 2).

Örgütsel şiddet tipinde bir diğer ayırım da Bowie (2003) tarafından, örgütten çalışanına ve müşterisine uygulanan şiddet olmak üzere iki gruba ayrılarak yapılmaktadır. Örgütün çalışanına uyguladığı şiddet kapsamında, çalışan istismarının ve uygulanan psikolojik tacizin örgüt iklimi haline geldiği örgüt tarafından bilinmektedir. Bu durum da örgütün küçülmesi ve bireylerin işten çıkarılma tehdidi ile karşılaşması sonucunu doğurmaktadır. Örgütün müşterisine veya hastasına yönelik uyguladığı şiddet ise, sistematik hale gelerek müşteri veya hastalara uygulanan şiddet davranışı karşısında örgütün sessiz kalması şeklinde ele alınmaktadır (Bowie, 2003'ten aktaran: Aytaç vd., 2011: 38).

Bu bilgiler doğrultusunda, işyerinde karşılaşılan şiddet davranışlarının farklı bakış açılarından değerlendirilmesinin, tespiti ve çözümü noktasında önem arz ettiği söylenebilmektedir. Dolayısıyla uygulayan kişi açısından çeşitli gruplara ayrılarak incelemenin yanında içeriği, yani şiddetin türü yönünden birden fazla başlık altında da ele almak gerekmektedir.

1.2.2.2. Şiddetin Türüne Göre İşyeri Şiddeti

Şiddet denildiğinde ilk akla gelen genellikle fiziksel olarak uygulanan şiddet olsa da mağduru farklı açılardan etkileyebilen birden fazla şiddet türü bulunmaktadır. Bu şiddet türleri arasında yapılan ayırım ise özellikle psikolojik ve fiziksel şiddet başlıkları altında ele alınmaktadır. Ancak her ne kadar ayrı başlıklar ile incelense de çoğunlukla biri diğerinin kapsamı içerisine girebilmektedir. Nitekim, fiziksel şiddet davranışları altında ele alınan şiddet türlerinin aynı zamanda psikolojik şiddet olarak da etki göstermesi bu durumun bir örneği olarak kabul edilebilmektedir. Dolayısıyla genel tanımlamalara bakıldığında işyerinde en fazla karşılaşılan şiddet türleri; fiziksel, psikolojik, cinsel, siber ve ekonomik şiddet şeklinde sıralanabilmektedir.

1.2.2.2.1. Fiziksel Şiddet

Bir kişi veya gruba yönelik gerçekleştirilerek fiziksel, psikolojik veya cinsel olarak zarara uğratan fiziksel güç kullanımı şeklinde tanımlanan fiziksel şiddet (Özen, 2004: 293); vurmak, itmek, tekmelemek, ısırma veya silahla zarar vermek gibi eylemleri içermektedir (WHO, 2014: 7).

Uygulanma şekli itibarıyla aletli saldırılar ve aletsiz saldırılar olmak üzere ikiye ayrılan bu şiddet türü, mağdurun üzerinde sıyrık, yanık veya kırıklar gibi gözle görülebilir hasarlar yaratabilmektedir. Dolayısıyla tokat veya yumruk atmak, sarsmak, tekmelemek, çimdiklemek gibi aletsiz ve kemer, kayış, herhangi bir eşya veya silah gibi araçlar kullanarak yapılan aletli saldırılar sonucunda yüzde, kollarda, genital bölgede veya sırtta bahsi geçen hasarlar görülmektedir. Hatta bu eylemlerle başlayan fiziksel şiddet ölümle bile sonuçlanabilmektedir (Polat, 2016: 25).

İşyerindeki fiziksel şiddet hem iki işçi arasında gerçekleşebilmekte hem de işverenden işçiye veya işçiden işverene yönelebilmektedir. Bunun yanında üçüncü kişi olarak müşteri tarafından da

işçi veya işverene yönelik olabilir (Yardımcıoğlu, 2018: 148). Ancak işyerinde gerçekleşen şiddet eylemi bazı durumlarda örtbas edilmektedir. Nitekim uygulandığında ağır hasarlara yol açabilecek olan fiziksel şiddetin mağdurlar tarafından saklanması daha da büyük problemlere yol açabilecektir.

1.2.2.2. Psikolojik Şiddet

İşyerinde fiziksel şiddet uzun zamandır var olan bir problem olarak kabul edilirken, psikolojik şiddet de günümüzde önemli bir endişe haline gelmeye başlamıştır. Uygulanma şekli itibariyle farklılık gösteren psikolojik şiddet, çoğunlukla mağdur üzerinde ciddi ve yıkıcı etkilere neden olabilecek, dayatılan eylemlerden oluşmaktadır. Özellikle de yapısı itibariyle tek başına küçük sayılabilecek ancak tekrarlanan eylemlerle meydana gelmesinden ötürü kümülatif olarak problem yaratarak ciddi boyutlara ulaşabilmektedir (Di Martino ve Musri, 2001: 7).

Psikolojik şiddetin tanımına bakıldığında; bir kişiye veya gruba yönelik ruhsal, fiziksel ya da sosyal gelişim açısından zarara uğratan ve yıldırma (mobbing), zorbalık (bullying), tehdit, cinsel veya sözlü taciz şeklinde gerçekleşen güç kullanımı olarak ifade edilmektedir (Özen, 2004: 293). Detaylı olarak incelendiğinde ise bu davranışlar; kişiyi sıklıkla eleştirmek, çocuklarına ya da değer verdiği şeylere zarar vermekle tehdit etmek, toplum içinde küçük düşürmeye çalışmak veya aşağılamak gibi eylemleri içermektedir (WHO, 2014: 7-8). Ayrıca tek başına uygulanabilmesinin yanında diğer şiddet türleriyle birlikte de uygulanabilmektedir (Polat, 2016: 31).

Psikolojik şiddetin uygulanmasındaki asıl amaç, uygulayan kişinin düşmanca tavırlarla işyerinden uzaklaştırmak istediği ve rakip gördüğü çalışanın işten ayrılmasını sağlamaktır (Özen Çöl, 2008: 109). Bu noktada işyerinde uygulanan psikolojik şiddet davranışının genel itibariyle mobbing kavramı ile bağdaştırıldığı söylenebilmektedir.

Latince “kararsız kalabalık” anlamındaki “mobile vulgus” sözcüklerinden türeyen ve İngilizce “mob” kökünden gelen mobbing, kelime anlamı olarak toplu halde saldırmak veya bir kişinin başında toplanmak gibi anlamlar taşımaktadır (Davenport vd., 1999’dan aktaran: Bilgel vd., 2011: 76). Kavram olarak ise ilk kez 1960’lı yıllarda Avusturyalı bilim adamı Konrad Lorenz tarafından, güçlü ve yalnız hayvanları yıldırma ve uzaklaştırmak amacıyla hareket eden güçsüz hayvan gruplarının davranışlarını tanımlamak amacıyla kullanılmıştır (Tınaz, 2006: 14). Daha sonrasında mobbing kavramını çalışma yaşamı ile birleştiren Heinz Leymann bu kavramı; bir veya birden fazla kişinin diğerlerine yönelttiği, sistematik ve düşmanca tavırlarıyla ortaya çıkan psikolojik terör şeklinde tanımlamıştır (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu [TİSK], 2012: 7). Nitekim bu tanımlamalara bakılarak mobbing davranışının fiziksel şiddet kadar tehlikeli sonuçlar yaratabileceği de söylenebilmektedir.

Ancak işyerinde meydana gelen her türlü olumsuz davranış mobbing kapsamında değerlendirilmemelidir. Yapılan eylemlerin psikolojik şiddet yani mobbing olarak ifade edilebilmesi için bazı unsurları içermesi gerekmektedir. Bu unsurlar; şiddetin işyerinde ve sistemli bir şekilde

gerçekleşmesi, kasıtlı olarak yıldırma, pasifize etme ve işten uzaklaştırma amacıyla, gizli veya açık bir şekilde yapılması, şiddet sonucunda mağdurun kişiliği, mesleki durumu veya sağlığı açısından zarar meydana gelmesi ve üstler tarafından astlarına, astlar tarafından üstlerine veya eşit konumdakiler arasında gerçekleşmesi şeklinde sıralanabilmektedir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı [ÇSGB], 2014: 9).

Ayrıca yukarıda da belirtildiği üzere sistematik bir şekilde tekrarlanması beklenen eylemlerin haftada en az bir kez gerçekleşmesi ve 6 ay boyunca devam etmesi, yöneldiği belirli bir hedefin olması ve bu hedefin sorunun üstesinden gelme konusunda zorlanması gerekmektedir (Leymann, 2002'den aktaran: Bilgel vd., 2011: 83).

1.2.2.2.3. Taciz, Cinsel Taciz ve Irksal Taciz

Taciz, TDK sözlüğünde “tedirgin etme, rahatsız etme” şeklinde tanımlanmaktadır (TDK, 2020). Daha geniş tanımıyla; yaş, engellilik, ev koşulları, HIV durumu, cinsel tercih, cinsiyet, ırk, din, dil, renk, siyasi görüş, ulusal veya sosyal köken, azınlık içerisinde olma durumu, doğum gibi nedenlerle kadın ya da erkeklerin işyerindeki itibarını ve haysiyetini negatif yönde etkileyen, istenmeyen davranış şeklinde ifade edilmektedir (Di Martino ve Musri, 2001: 7). Nitekim çalışanların işinden ve örgütten uzaklaşmasına neden olabilen bu eylem, cinsel taciz ve ırksal tacizi de içerisinde barındırmaktadır.

Cinsel taciz; bir kişiye yönelik istenmeyen, cinsel anlamda aşağılayan, tehdit eden, utandıran veya küçük düşüren, karşılığı olmayan davranış, istenmeyen cinsel ilgi şeklinde tanımlanmaktadır (Yıldız vd., 2011: 11). Bu davranışlar; kişiyi cinsel birlikteliğe zorlama, sarkıntılık yapma, takip etme, cinsel imalarda bulunarak konuşma, teknoloji aracılığıyla müstehcen görsellere maruz bırakma gibi sözel, görsel veya fiziksel şekillerde gerçekleşebilmektedir (Balkır, 2015: 16-17). Ayrıca bazı görüşlere göre daha çok kadın ve çocuklara yönelik gerçekleşen cinsel taciz, erkek otoritesinin ve ataerkilliğin egemenliğini sürdürmek amaçlı bir araç olarak kullanılmaktadır (Mimaroğlu ve Özgen, 2008: 325).

İşyerinde cinsel taciz, çalışma hayatında sıklıkla tolere edilmesinden ötürü ilerlemiş ve özellikle kadın çalışanlardan katlanılması beklenen mesleki bir tehlike haline gelmiştir (McCann, 2005: 1). Niteliği itibariyle kişi üzerinde hem fiziksel hem de psikolojik olarak önemli hasarlara yol açabilecek olan cinsel taciz, sınır ve kapsam açısından tam anlamıyla belirlenemese de sonuçları bakımından diğerlerinden daha somut olarak kabul edilmektedir. Dolayısıyla çoğu zaman cezai soruşturma ve yargılamalara mevzu olabilmektedir (ÇSGB, 2014: 12). Buna bağlı olarak işverenin işyerinde çalışanlarını bu eylemler nedeniyle zarar görmemeleri için koruma ve önlem alma yükümlülüğü bulunmaktadır.

İrksal taciz ise; kadın ya da erkeğin ırkı, rengi, dili, etnik kökeni, dini ya da azınlık içerisinde bulunma gibi durumlardaki eksikliklerine dayanarak işyerindeki itibarını etkileyen ve istenmeyen şekilde, karşılıksız tehdit etme davranışlarıdır (Yeşildal, 2005: 291).

1.2.2.2.4. Siber Şiddet

En basit haliyle, şiddet eylemlerinin siber ortamda gerçekleştirilmesi şeklinde ifade edilen siber şiddet, son yıllarda teknolojinin kullanıldığı yeni bir zorbalık biçimi şeklinde ortaya çıkmıştır (Campbell, 2005: 68-76). Diğer şiddet türlerinden farklı olarak zaman ve mekândan bağımsız şekilde meydana gelmesi nedeniyle yayılım hızı ve genişlik açısından daha yoğun gerçekleşmekte ve mağdurun şiddetten uzaklaşma şansı daha kısıtlı hale gelmektedir (Baştürk Akca ve Sayımer, 2017: 4).

Günümüzde oldukça fazla kullanılan e-posta, SMS, sosyal medya ağları, bloglar vb. mecralar üzerinden, çalışma saatleri içinde veya dışında, rahatsız edici paylaşımlar yapılması, tehdit mesajları, aslı olmayan bilgilerin paylaşılması gibi saldırılar siber şiddet kapsamına girmektedir (Polat, 2016: 33). Dolayısıyla bugün internet kullanımının artması, erişim kolaylığı ve sosyal ağların çoğalması gibi nedenlerle siber ortamda gerçekleşen şiddet oldukça yaygın hale gelmiştir. Ancak bu eylemler karşısında örgütlerde şiddet karşıtı politikalar olmasına rağmen çalışanların çoğu kendilerini siber şiddetle mücadelede güvensiz ve savunmasız hissetmektedir. Bu nedenle örgütün hem çalışanlarını hem de kendi itibarını korumak için mevcut politikalarını güncellemesi ve güçlendirmesi gerekmektedir (Piotrowski, 2012: 48-49).

1.2.2.2.5. Ekonomik Şiddet

Ekonomik şiddet; şiddetin hedefinde olan kişinin, parasını veya ekonomik kaynaklarını zorla yönetmeye çalışma ve bunlardan mahrum bırakma çabasıdır. Ayrıca bu şiddet türü, işyerinde ücret ayrımcılığı şeklinde de görülmekte ve aile içi şiddetle ilişkilendirilmektedir (Lippel, 2016: 14).

Ekonomik şiddet denildiğinde ilk akla gelen, cinsiyet eşitsizliği nedeniyle kadınlara yönelik gerçekleşen ekonomik istismar davranışı olmaktadır. Özellikle aile içerisinde çalışan kadının parasına el koyma ya da kadının çalışmasını yasaklama şeklinde sıklıkla karşılaşılan bir problem olmasının yanında, işyerinde de daha düşük ücretlerle çalıştırmak vb. biçimlerde gerçekleşebilmektedir.

1.2.3. İşyerinde Şiddetin Tarafları

İşyerinde şiddet davranışının taraflarını; şiddeti uygulayan (fail), şiddete maruz kalan (mağdur) ve izleyiciler olmak üzere 3 grupta incelemek mümkündür. Ancak bu taraflar hakkında kesin sınırlar belirlemek mümkün olmamakla birlikte, bazı durumlarda şiddet mağduru olan bireylerin başka bir

yerde şiddet faili olduğu durumlarla karşılaşılabilir (Beycan, 2014: 16). Bu durum, kişilerin şiddet davranışlarını gerçekleştirmesinde buldukları ortamın, çevrenin ve konumlarının etkili olabildiğini göstermektedir. Nitekim, aile içerisinde şiddet mağduru olan bir kişinin işyerindeki konumunu kullanarak çalışanlarına karşı şiddet uygulaması bu duruma örnek olarak verilebilmektedir. Dolayısıyla işyerindeki şiddet davranışlarının anlaşılabilmesi için tarafların, işyerindeki hangi aktörler olabileceğinin incelenmesi gerekmektedir.

1.2.3.1. Şiddeti Uygulayan (Fail)

Şiddet faili, şiddet davranışını gerçekleştiren veya şiddet içeren herhangi bir davranışta bulunan kişi (ILO, 2002: 5); erkek, genç, problemlı çocukluk dönemi geçiren, şiddet öyküsü olan, madde bağımlısı, önemli akıl hastalıkları ya da kişilik bozuklukları olan kişi veya yasal/yasal olmayan nedenlerle ateşli silah bulduran kişiler dâhil olmak üzere şiddete elverişli durumda olan kimse (Aksoy vd., 1999; Yıldız ve Kaya, 2009: 3; Atan ve Dönmez, 2011: 75) şeklinde tanımlanmaktadır.

Fail; işyerinde genellikle bir işletmenin müşterisi, çalışma arkadaşı, yönetici, bir akraba ya da yabancı olabilmektedir. Bu kişilerin şiddet davranışına meyilli olmalarına neden olan özellikler ise yukarıda da belirtildiği üzere erkek olmak, genç olmak, sorunlu çocukluk dönemi, madde bağımlılığı, belirli bir akıl hastalığı ve şiddete elverişli durumda olma gibi faktörlerdir. Ayrıca şiddet faillerini tanımlayan bu faktörler bazı sosyal ve kültürel farklılıklara göre değişiklik gösterse de araştırmacılar bahsi geçen faktörler ile örtüşen bazı özellikler tanımlamıştır. Bunlar; kişilik, geçici koşullar, olgunlaşmamışlık ve olumsuz/belirsiz beklentilerdir (Chappell ve Di Martino, 2006: 124).

Bir başka görüşe göre şiddet failleri; kendine güveni az olan, öfke kontrolü yapamayan, reddedilme duygusuna sahip, geçmişte şiddete uğramış ve düşük başarıya sahip kişilerden oluşmaktadır. İşyerinde, kişilik bozukluklarına sahip bu bireylerin varlığı, daima mağdur olma riski taşıyanlar için tedirgin bir ortam yaratacak ve hem diğerlerinin psikolojisini hem de verimliliğini negatif yönde etkileyecektir. Bu noktada ise birey ve örgütün birbirlerini karşılıklı olarak etkilediği söylenebilmektedir. Birey, belirli bir çalışma ortamında şiddet eyleminde bulunabilir ve bu durum örgütün atmosferini etkileyebilmektedir. Bunun yanında, çalışma koşulları ve örgütteki çalışma iklimi de bu şiddet eylemlerinin meydana gelmesinde etkili olabilmektedir (Aytaç vd., 2011: 42-43).

İşyeri şiddeti; eşit konumdaki çalışma arkadaşları arasında, yöneticiden çalışanlarına veya çalışandan yöneticiye yönelik gerçekleşebilmektedir. Failin; işyerinde çalışma arkadaşlarından daha iyi bir konumda olma ve onları psikolojik olarak düşürme, güçlü hissetme, ödül ve terfi fırsatlarından öncelikli yararlanma gibi amaçlarla küçümseyerek ve daima kendi çıkarlarını ön planda tutarak özellikle psikolojik şiddete başvurusu sıklıkla karşılaşılan bir durumdur (Tutar, 2004: 112-113). Ayrıca kendini kanıtlama gayreti içerisinde olan ve özgüvensiz yöneticilerin de çalışanlarına farklı şiddet türlerini uyguladığı görülmektedir. Benzer şekilde işyerinde, işle ilgili belirsiz rol tanımları ve

şiddet içeren olayların ele alınış biçimi de şiddet faillerini bu davranışa yönlendirebilmektedir (Chappell ve Di Martino, 2006: 125).

İşyerinde şiddet faili olabilecek aktörlerden biri de işyerinde çalışmayan ancak işletme ile önemli bir ilişkisi bulunan müşterilerdir. Birçok işletmede çalışanların ve yöneticilerin sıklıkla diyalog içerisinde olduğu müşteriler, bazen işyerinde gerçekleşen şiddetin faili konumunda bulunabilmektedir. Özellikle işyerinde müşteriye verilen öncelik, hizmette aksaklıklar, çalışanların örgüt politikaları nedeniyle müşteri karşısında kendini savunamaması gibi nedenlerle tetiklenen şiddet davranışı, şiddete meyilli olan müşterilerin işyerinde saldırganlaşmasını mümkün kılmaktadır. Bu duruma örnek olarak günümüzde çoğunlukla kadın çalışanların müşteriler tarafından psikolojik, fiziksel ve cinsel şiddete maruz kalması, hatta bazı durumlarda şiddetin cinayet ile sonuçlanması verilebilmektedir. Ayrıca bu durumla sağlık alanında da sıklıkla, hastalar tarafından hastane çalışanlarına gerçekleşen şiddet eylemleri şeklinde karşılaşılmaktadır. Dolayısıyla işyerindeki şiddet eylemlerinin faillerini ortaya çıkaran faktörlerin tümünün dikkate alınması ve faillerin incelenmesi oldukça önemlidir.

1.2.3.2. Şiddete Maruz Kalan (Mağdur)

Şiddet mağduru; genç ve tecrübesiz olmak, kadın olmak veya failin şiddete yönelmesini tetikleyen bir kişilik, tutum, mizaç ve görünüme sahip olmak gibi özelliklere sahiptir (Di Martino ve Musri, 2001: 10). İşyeri şiddetinin mağduru çoğunlukla kadınlar olmakla birlikte hem erkeklerin hem de kadınların risk altında olduğunu ve şiddete maruz kalma sıklığının erkeklerde de yoğunlaşabildiğini gösteren çalışmalar mevcuttur (Atan ve Dönmez, 2011: 74). Ancak genel itibarıyla ele alındığında, cinsiyetin fail ya da mağdur olma durumunu etkilediği ve birçok işyeri durumunda erkeklerin saldırgan tepki verme ihtimalinin kadınlardan daha yüksek olduğu, kadınların ise işyerinde daha fazla mağdur olma riski taşıdığı söylenebilmektedir (Chappell ve Di Martino, 2006: 125).

İşyeri şiddetinde mağdur; çoğunlukla yüksek başarıya sahip, çalışkan, diğerlerine göre daha duyarlı, kaygılı ve tecrübesiz kişilerden oluşmaktadır. Dolayısıyla bu özelliklerin çoğunluğuna sahip olduğu varsayılan kadın çalışanlar, işyerlerinde mağdur olma riski yüksek olan grup olarak kabul edilmektedir. Bu noktada ise özellikle kadınların sözel, psikolojik ve cinsel şiddetle; erkeklerin ise daha çok fiziksel şiddetle karşılaştığı görülmektedir. (Aytaç vd., 2011: 46-47).

Tüm bunlara paralel olarak çeşitli ülkelerdeki çalışmalar, kadın ve erkeğin oluşturduğu şiddet mağduru çoğunluğunun ülkelere ve kültürlere göre farklılık gösterebildiğini ifade etmektedir. Burada bazı araştırmacılara göre, erkeklerin cinsel taciz anlayışı ve tepkisi veya kadınların bu konuyu açıklamadaki çekinceleri ve korkusu, mağdurların sayısının cinsiyete göre sınıflandırılmasına neden olmuştur (Di Martino, 2002: 18). Bu noktada mağdurun şiddete karşı olan tutumu ön plana çıkmakta ve özellikle tespit edilmesi güç olan şiddet davranışlarında mağdurun bilinçli ve kontrollü bir şekilde

hareket etmesi ve en önemlisi karşılaştığı şiddeti saklamaya çalışmadan bildirmesi hayati önem taşımaktadır.

1.2.3.3. Şiddeti İzleyenler (İzleyiciler)

İşyerindeki şiddet, fail ile mağdur arasında gerçekleşse de bu sürece tanık olan bir taraftan daha bahsedilebilmektedir. Bu tarafı, sürece direkt olarak dâhil olmayan ancak süreci algılayarak aksettirdiklerini yaşayan ve şiddet davranışlarına göz yuman “izleyiciler” oluşturmaktadır. Bir diğer ifadeyle “tanık olan taraf”, şiddet davranışını fark ettiği andan itibaren izleyici olarak kabul edilmektedir (ÇSGB, 2014: 17).

Şiddet, yalnızca olayın içerisinde bulunan kişileri değil hem yakın hem de uzak çevresindeki tüm bireyleri etkilemektedir. Bu nedenle işyerindeki her türlü şiddet davranışının fark edilmesi ve bu konuda önlemler alınabilmesi için diğer aktörler kadar izleyici konumunda olanlardan da bilinçli ve özverili hareket etmesi beklenmektedir.

1.2.4. İşyerinde Şiddetin Nedenleri

İşyeri şiddetinin nedenleri; mağdur ya da failin bireysel özellikleri, iş konumu, örgütsel özellikler ve sosyo-ekonomik koşullar olarak sıralanabilmektedir. Bu nedenlerin her biri işyerinde aynı anda olabileceği gibi ayrı ayrı da şiddeti ortaya çıkaran nedenler olarak varlığını gösterebilmektedir.

1.2.4.1. Bireysel Özellikler

İşyerinde şiddete neden olan bireysel özellikler hem mağdur hem de fail açısından incelenmelidir. Çünkü failin sahip olduğu bireysel özellikler kadar mağdurun da şiddet davranışının gerçekleşmesine neden olan bireysel özellikleri bulunabilmektedir. Fail; ben merkezci, baskıcı ve narsist kişilik özellikleri veya psikolojik sorunları nedeniyle şiddet uygulayabilmekte veya şiddet davranışına meyilli bir yaklaşım sergileyebilmektedir (TİSK, 2012: 11). Bu nedenle yüksek düzeyde zarar verme maksadı, merhametsizlik, daha önce kontrolü yitirme durumunda bulunma ve sürekli olarak düşmanlık, öfke duygularına sahip olma gibi özellikler şiddet olgusunu ortaya çıkarmaktadır (Göka ve Türkçapar, t.y.).

Mağdur açısından incelendiğinde ise; mağdurun yaş, eğitim gibi demografik özellikleri, haklarını ve kendini savunmaktan çekinen kişiliği, endişeli, kararsız, yaratıcı oluşu, ırk, cinsiyet, din gibi farklıları şiddet mağduru olmasında önemli rol oynayan özelliklerdir (Aşkın ve Aşkın, 2018: 258-259). Mağdurların sahip olduğu bu bireysel özellikler, şiddeti sineye çeken ve baş etmekte zorlanan bir profil oluşturduğundan, failin kolay ve etkili bir yol olarak gördüğü şiddete başvurma

istegini arttirabilmektedir. Bu nedenle mağdurlarin farkindaligi ve davranis karşısındaki tepkileri şiddetin artış gosterip gostermeyecegi noktasında belirleyici olacaktır.

1.2.4.2. İş Konumu

Çeşitli konum ve koşullardaki işlerde, işyeri şiddetinin yaygınlığı da değişiklik gösterebilmektedir. Yapılan işin türü, çalışanın işyerindeki pozisyonu veya iş ile çalışanların cinsiyet dağılımı arasındaki bağlantı, işyeri şiddetinin gerçekleşmesinde önemli pay sahibidir. Buna bağlı olarak farklı meslek gruplarında şiddetin ortaya çıkma riski değişebileceği gibi bu mesleklerdeki eşitersiz cinsiyet dağılımı da şiddet riskini etkileyebilmektedir. Özellikle erkeklerin yoğunlukta olduğu ve cinsiyet ayrımcılığının görüldüğü işyerlerinde, azınlığı oluşturan kadın çalışanlara yönelik şiddetin daha yüksek oranlarda gerçekleştiği söylenebilmektedir (Özen, 2007: 15-16). Ayrıca sağlık sektörü gibi yüksek risk taşıyan, işin yapısı gereği yalnız çalışan veya insanlarla sürekli temas kurmayı gerektiren işlerde şiddete neden olan unsurlarla daha sık karşılaşılmaktadır (ILO, 2002: 15-16).

İşyeri şiddetine neden olan bir başka iş konumu bağlantılı faktör ise işyerindeki iş güvencesizliğidir. Çalışanların işyerindeki çalışma koşullarıyla birlikte yaşam koşullarını da etkileyen iş güvencesizliği, işle ilgili gelecek kaygısı yaşanmasına neden olmaktadır (Kapar, 2005: 36-37). Dolayısıyla iş güvencesizliği, çalışanları işten çıkarılma gibi korkuları nedeniyle daha korunmasız hale getirmekte ve bu nedene bağlı olarak şiddete karşı sessiz kalmaları sonucunu doğurmaktadır (Özen, 2007: 16). Ayrıca işyerindeki eşitersiz güç ilişkisi de dikkate alındığında, farklı statülerde bulunan çalışanların başarı ve güç odaklı duygularla hareket etmesi, terfi gibi gayelerle mobbing vb. şiddet davranışlarına yönelmesi de söz konusudur.

1.2.4.3. Örgütsel Özellikler

Şiddet, örgütten kaynaklanan birçok nedene ve koşula bağlı olarak da ortaya çıkmaktadır. Bunlar, fiziksel veya psikolojik olarak sağlanan koşullar şeklinde ifade edilebilmektedir. Özellikle işyerinde şiddetin uygulanmasını kolaylaştıracak fiziksel bir ortamın bulunması ve/veya stres ve olumsuz duyguların artarak örgüt iklimini değiştirmesi, şiddeti tetikleyen unsurlar olarak kabul edilmektedir.

Şiddet, hem fail hem de mağdurun etkileşim içerisine girdiği alanda, yani örgütün içerisinde gerçekleşmektedir. Bu nedenle örgütün fiziksel ve örgütsel yapısı, şiddetin gerçekleşme riskini etkileyebilmektedir. Dolayısıyla işyerinin fiziksel tasarım özellikleri bile şiddet veya diğer saldırgan davranışlar için potansiyel bir tetikleyici olabilir. Bunun yanında, örgüt organizasyonundaki bozukluklar belirli bir çalışan grubu açısından iş yükünü arttıracadından performanslarını etkileyebilmekte ve bu durumun gecikmelere yol açması müşterilerin de saldırgan davranışlar göstermesine neden olabilmektedir (Chappell ve Di Martino, 2006: 126). Nitekim, organizasyonel

yapıdaki ve örgüt yönetimindeki zayıflıklar, liderlerin bu duruma müsaade etmesi, iş güvencesinin yetersizliği ve buna bağlı olarak stres ve başarısızlığın artması gibi örgütsel etkenlerin şiddete zemin hazırladığını söylemek mümkündür (Aşkın ve Aşkın, 2018: 259). Diğer bir ifadeyle şiddet ve unsurlarının, örgüt kültürünün bir parçası haline gelmesi, işyeri şiddetiyle kaçınılmaz olarak karşılaşılması sonucunu doğurmaktadır.

1.2.4.4. Sosyo-Ekonomik Koşullar

Sosyo-ekonomik koşullar; işyeri saldırganlığını ya da şiddetini, gerçekleştiği her ortam ve durumda önemli ölçüde etkileyen faktörlerden bir tanesidir. Bireylerin içerisinde yaşadığı aile yapısı, ekonomik imkânların yetersizliği ve buna bağlı olarak yaşadığı zorluklar stres ve öfke düzeyini arttırmaktadır. Artan stres, işsizlik, ekonomik problemler, aile içindeki duygulardan tatminsizlik, özellikle kadın ve erkek arasındaki gelir ve statü farklılıkları gibi nedenler şiddetin ortaya çıkmasında önemli rol oynamaktadır (Aksoy vd., 1999).

Sosyal hayatında ve aile içerisinde kötü koşullarla baş etmek zorunda kalan bireyler, işyerinde çalışanlarına ya da şiddet uygulayabileceğini düşündüğü bireylere saldırgan davranışlar sergilemektedir. Sosyo-ekonomik koşulların neden olduğu stres ve öfke duygularının dışa yansımaları olarak gerçekleşen şiddet, aile içerisinde elde edilemeyen baskınlık duygusunun ve ekonomik tatminsizliğin bir sonucu olarak kabul edilebilmektedir.

1.2.5. İşyerinde Şiddetin Sonuçları

İşyeri şiddeti, yalnızca şiddete maruz kalan birey açısından değil hem örgütsel hem de toplumsal açıdan da birçok probleme neden olmaktadır. Fakat mağdurların yaşadıkları bu olayı çeşitli nedenlerle bildirmemesi, sözel ya da dolaylı şiddet türlerinin tespitindeki zorluklar ve şiddetin neden olduğu problemlerin ve maliyetlerin uzun dönemde ortaya çıkması gibi nedenlerle işyeri şiddetini ve buna bağlı olarak da sonuçlarını saptamak zorlaşmaktadır (Dursun ve Aytaç, 2011: 11).

İşyerinde gerçekleşen şiddet davranışlarının etkileri öncelikle davranışın ilk muhatabı olan mağdur üzerinde görülmektedir. Bu etkiler; şiddete maruz kalan kişi üzerinde huzursuzluk, fiziksel yaralanmalar, artan stres, mesleki yeterlilik konusunda özgüven kaybı, kaygı, iş tatminsizliği, öfke, depresyon, sömürülme duygusu, moral ve verimlilik kaybı şeklinde kendini göstermektedir (International Council of Nurses, 2007: 9-10). Nitekim, Dursun ve Aytaç (2011) tarafından yapılan bir araştırmaya göre de işyerinde şiddete maruz kalan çalışanların depresyon, kaygı ve stres seviyelerinin yüksek; iş tatmini seviyelerinin ise şiddete maruz kalmayanlara oranla daha düşük olduğu sonucuna varılmıştır (Dursun ve Aytaç, 2011: 23).

Çalışanlar üzerindeki kişisel etkiler olarak nitelendirilen bu duygu ve davranışlar, uzun süre yaşadığında kişinin tükenme noktasına gelmesine neden olmaktadır. Dolayısıyla tükenmişlik

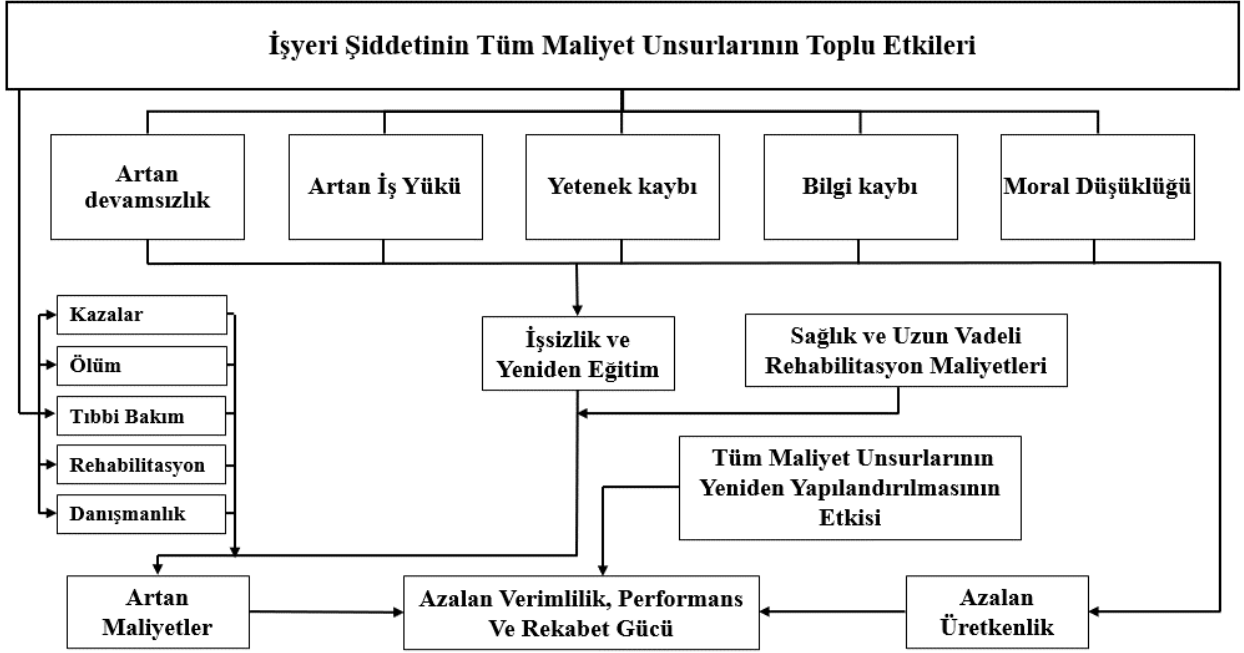
yaşayan çalışanların, işyerinde ve işyeri dışındaki alanlarda da iletişim bozuklukları ve çatışmalar yaşadığı gözlemlenmektedir (Ben-Zur ve Yagil, 2005'ten aktaran: Aytaç vd., 2011: 57). Hatta uzun süre şiddet davranışına maruz kalan kişilerde bu belirtiler; kalıcı olabilecek kronik ağrı, kusma ya da anksiyete şeklindeki fiziksel ve psikolojik hastalıklara, sigara ve alkol kullanımı gibi kötü alışkanlıklara dönüşmekte, intihara bile neden olabilmektedir (Atan ve Dönmez, 2011: 76; Yıldız ve Kaya, 2009: 4).

İşyerindeki şiddet davranışı nedeniyle çalışanlar üzerinde meydana gelen etkilerin dolaylı olarak örgütü de etkilediği görülmektedir. Şiddet ve ortaya çıkardığı stres, çalışanların ilişkilerini etkileyerek çalışma ikliminin uzun süreli olarak bozulması sonucunu doğurmakta ve güvensiz bir çalışma ortamı yaratmaktadır. Dolayısıyla şiddete maruz kalan çalışanların kendilerini işten uzaklaşmış hissederek devamsızlık yapması ya da yeterli verimlilik gösterememesi, kalite ve üretim gücünü negatif yönde etkileyecek ve örgütün maliyetlerinde artış yaşanmasına neden olacaktır. Ayrıca çalışanların örgütsel bağlılığında azalma, işgücü devrinin artması, örgütün imajında zedelenme gibi sonuçlar doğurarak ekonomik açıdan ek maliyetlerle karşılaşılması da kaçınılmaz olmaktadır (Di Martino, 2002: 27-28).

Toplumsal açıdan ele alındığında ise, işyeri şiddeti sonucunda işten ayrılmak isteyen çalışan sayısının artması ve bu durumun işsizlik oranlarında artışa neden olması önemli sonuçlardan biridir. Şiddet mağdurlarının yaşadığı sağlık problemleri nedeniyle sağlık ve sigorta harcamalarında artış, devlet tarafından sağlanan yardım programlarına artan talep, şiddet davranışı nedeniyle tükenmişlik yaşayan çalışanın mesleki becerilerini kaybederek kendisini sosyal ve çalışma hayatından soyutlaması ve bütün bu sonuçlarla bağlantılı olarak mutsuzluğun özel hayata ve aile içerisine yansımalarıyla dağılmış ailelerden, kaba insanlardan oluşan bir toplum, şiddetin toplumsal boyuttaki etkilerini özetlemektedir (Tınaz, 2006: 26). Bu nedenle işyeri şiddetinin, mağdurun çevresi ve ailesi üzerindeki dolaylı etkilerinin daha geniş bir perspektiften incelenmesi, toplum üzerindeki yıkıcı etkilerinin ve toplumsal maliyetlerin ölçülmesi açısından gereklidir. Ek olarak şiddete karşı uygulanabilecek önlemlerin, maliyet-fayda analizlerinde yararlı bir temel sağlayabileceği de söylenebilmektedir (Chappell ve Di Martino, 2006: 137-138).

Sonuç olarak işyeri şiddetinin sonuçları, tüm maliyet unsurları ile birlikte incelendiğinde Şekil 3'teki gibi bir durum ile karşılaşmaktadır.

Şekil 3: İşyeri Şiddetinin Tüm Maliyet Unsurlarının Toplu Etkileri



Kaynak: Chappell ve Di Martino, 2006: 138

Şekil 3'ten de görüldüğü üzere işyeri şiddetinin sonuçları birbirini etkiler nitelikte gerçekleşmektedir. İşyeri şiddeti neticesinde ortaya çıkan kazalar, ölüm, devamsızlık, iş yükünün artması, şiddetin etkisiyle yaşanan yetenek kaybı ve moral düşüklüğü devamında işsizliğe neden olmakta; sağlık, yeniden eğitim ve rehabilitasyon gibi alanlarda ek harcamalarla karşılaşmaktadır. Tüm bunlarla bağlantılı olarak da maliyetler artmakta ve rekabet gücü, performans, üretkenlik ve verimlilikte azalma yaşanmaktadır.

1.2.6. İşyerinde Şiddetin Yaygınlığı

Günümüz dünyasında giderek artış gösteren işyeri şiddeti, diğer birçok şiddet türü gibi çözülmesi gereken önemli problemlerden biri haline gelmiştir. Ancak daha önce de belirtildiği gibi işyeri şiddetinin özellikle bazı türlerinin tespitindeki zorluklar, yaygınlığının tam olarak ölçülememesine neden olmaktadır. Konu hakkında elde edilen veriler ise ağır fiziksel yaralanmalar veya ölüm ile sonuçlanan ya da çoğunlukla hastane kayıtları, doktor raporları, polis tutanakları, mahkeme kayıtları veya çalışanların bildirimleriyle ortaya çıkan, somut belgelerle ispat edilebilen vakalardan sağlanmaktadır. Buna karşılık özellikle tehdit, cinsel taciz ve psikolojik şiddeti içeren ölümcül olmayan olaylar hakkında ise daha az bilgi bulunmaktadır (Loveless, 2001: 4-6).

İşyerlerinde her yıl 2 milyondan fazla yaralanma, yüzlerce ölüm ve yüksek meblağlarda maliyetlerle sonuçlanan işyeri şiddeti, artan bu sonuçlara rağmen hala yeterli iyileşmeyi gösterememiştir (Loveless, 2001: 12). Buna karşılık farklı ülkelerdeki kültürel yapı ve algılamadaki

farklılıklar nedeniyle şiddetin yaygınlığı değişiklik gösterebilmektedir. Bir ülkede şiddet davranışlarının kabul edilebilir olması, diğerlerinde ise göz yumulamayacak bir davranış olarak kabul edilmesi bu farklı yaklaşımlara ve dolayısıyla istatistiksel olarak farklı sonuçlar elde edilmesine neden olmaktadır. Ancak her ne kadar ülkeler arasında şiddet türü ve sıklığı bakımından farklılıklar görülsede genellikle gelişmekte olan ülkeler için işyerindeki şiddet olaylarının bildiriminin sınırlı ve veriler hakkındaki bilginin de yetersiz olduğu söylenebilmektedir (Chappell ve Di Martino, 2006: 294).

İşyeri şiddetinin yaygınlığı, bazı şiddet ve istismar vakalarında mağdur olan çalışanların işten ayrılması halinde artık çalışmaması ve istihdamdaki hedef nüfusa dâhil olmaması nedeniyle gerçek oranlarla yansımayaabilmektedir (Parent-Thirion vd., 2007: 35). Ancak bazı ülkelerin raporlarına göre işyeri şiddetinin, en çok sağlık sektöründe görüldüğü ve hemşirelerin de şiddete en fazla maruz kalan ikinci grup olduğu ifade edilmektedir (Lyneham, 2000: 8). Bu duruma örnek olarak hemşirelere yönelik işyeri şiddetinin Amerika Birleşik Devletleri'nde %88, Avustralya'da %95, Tayvan'da %62 olduğunu gösteren çalışmalar mevcuttur. Bu oranları oluşturan şiddet türleri ise sırasıyla; sözlü taciz, zorbalık, fiziksel şiddet ve cinsel taciz şeklinde ifade edilmektedir (Lee, 2006: 4).

Şiddetin türlerine göre yaygınlığı ele alındığında ise, Dördüncü Avrupa Çalışma Koşulları Araştırması'na göre her 20 çalışandan biri (%5) fiziksel şiddete, yine her 20 çalışandan biri (%5) mobbing ve tacize maruz kalmaktadır. Mobbing ve tacize maruz kalma riskinin ise kadınlarda (%6) erkeklerden (%4) daha fazla olduğu ve özellikle genç kadınların bu riski daha fazla taşıdığı (30 yaşın altındaki kadınlarda %8) ifade edilmektedir. Ayrıca cinsel tacizin de araştırmaya katılan çalışanların %2'sinden daha azı tarafından bildirildiği ve kadın çalışanları erkeklerden daha fazla etkilediği görülmektedir (Parent-Thirion vd., 2007: 36-37).

Türkiye açısından değerlendirildiğinde, işyeri şiddeti ile ilgili veri ve çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Yapılan çalışmalar ise genellikle sağlık sektörü üzerinde yoğunlaşmakta ve bu çalışmalarda şiddet türleri bakımından farklı sonuçların elde edildiği görülmektedir. Nitekim sağlık sektöründeki işyeri şiddetinin ölçülmesi üzerine yapılan bir çalışmada, araştırmaya katılan bir grup çalışanın %55,6 ile en fazla sözel şiddete, %26,7 ile fiziksel şiddete, %6,2 ile cinsel şiddete maruz kaldığı sonucuna varılmıştır (Dursun, 2012: 112). Sağlık sektöründe yapılan bir başka araştırmaya göre de katılımcıların %68,5'inin herhangi bir şiddet türüne maruz kaldığı ve %80,3'ünün de tanık olduğu gözlemlenmiştir. Şiddete maruz kalan bu kişilerin; %62 ile en fazla sözel şiddete, %43 ile de psikolojik şiddete maruz kaldığı ifade edilmektedir (Nart, 2014: 256-263).

Ülkemizde işyerlerinde karşılaşılan önemli şiddet türlerinden biri de birçok sektörde karşılaşılan mobbingdir. ÇSGB tarafından sunulan verilere göre, mobbing kapsamında kamu ve özel sektörde bildirilen vakaların en yüksek dilimini oluşturan %21,9'u istifaya zorlama şeklinde gerçekleşmekte ve failin kadın olduğu yerde mağdurların %68'ini kadın, erkek olduğu yerde ise mağdurların %63,4'ünü erkek çalışanlar oluşturmaktadır. Şiddet failinin cinsiyeti ise genellikle %75,6 ile erkek ve statüsünün de %63,8 ile üst kademe amiri olduğu görülmektedir. İl bazındaki

verilere bakıldığında, il bilgisi paylaşmayanlar haricinde en fazla sırasıyla; İstanbul, Ankara ve İzmir’de mobbing şikâyeti ile başvuruda bulunulmuştur (ÇSGB, 2017: 46-55). Ayrıca Türkiye genelindeki işyeri şiddeti sayısı tam olarak bilinmemekle birlikte SGK’nın iş kazası ve meslek hastalıkları istatistiklerinden de veri sağlanabilmektedir. Buna göre 2019 yılında işyerlerindeki şok, korku, saldırganlık ve tehditten dolayı 4.063 kişi iş kazası geçirmiş ve 14 kişi hayatını kaybetmiştir (Tekin, 2020: 6).

İşyeri şiddeti ile ilgili doğru ve kapsamlı verilere ulaşılması, şiddete yönelik stratejilerin ve politikaların geliştirilmesi açısından gereklidir. Buna karşılık işyeri şiddetinin yaygınlığının azaltılamaması, tespitindeki zorlukların yanında doğru ve uygulanabilir önlemlerin alınmamasına da bağlıdır. Bu noktada özellikle şiddet davranışından en çok kimlerin etkilendiği, genellikle hangi kişilere yönelik gerçekleştiği ve hangi önleyici tedbirlerin hangi ortamlarda etkili olduğu gibi konularda temel bilgilerin edinilmesi önemlidir.

Genel itibariyle ele alındığında şiddet davranışı, failin farklı nedenlerle başvurduğu ve genellikle karşısındaki kişiye ya da kişilere zarar verme amacıyla gerçekleştirdiği bir davranıştır. Hissedilen stres, öfke veya yaşanmışlıklardan kaynaklanan birikimler nedeniyle çalışanların çevresine yönelttiği bu davranış şekli hem örgütteki diğer çalışanlar hem de örgütün kendisi için potansiyel bir risk oluşturmaktadır. Dolayısıyla işyeri şiddetinin gerçekleşmeden önce önlenmesine yönelik uygulamalar, bu uygulamaların doğru yerlerde doğru şekillerde hayata geçirilmesi, bir diğer deyişle risk yönetiminin doğru şekilde yapılması, hatta çalışanların işe alım sürecinden başlayarak risk oluşturabilecek faktörlerin incelenmesi işyeri şiddetinin yaygınlığının minimum düzeye indirilmesine önemli katkı sağlayacaktır.

İKİNCİ BÖLÜM

2. ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADINA YÖNELİK ŞİDDETİN ETKİLERİ

2.1. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği ve Kadına Yönelik Şiddet

Günümüzde neredeyse her alanda karşılaşılan ve giderek daha tehlikeli boyutlara ulaşan kadına yönelik şiddet, toplumsal cinsiyet eşitsizliği kaynaklı olarak ortaya çıkan bir olgudur. Kadın ve erkek kimliklerine toplumsal boyutta yüklenen anlamların farklılaşması nedeniyle ortaya çıkan toplumsal cinsiyet kavramı (Ertuğrul Yılmaz, 2014: 304), özellikle kadın üzerinde cinsiyet temelli eşitsiz bir ortam yaratarak toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin yaygınlaşmasına neden olmaktadır. Bu bağlamda Demirgöz Bal (2014: 16)'a göre toplumsal cinsiyet eşitsizliği:

Kadınların politik, ekonomik, sosyal, kültürel ve medeni alanlardaki insan hakları ve temel özgürlüklerinin tanınmasını, kullanılmasını ve bunlardan yararlanılmasını engelleyen veya ortadan kaldıran veya bunu amaçlayan ve cinsiyete bağlı olarak yapılan herhangi bir ayırım, mahrumiyet veya kısıtlama anlamına gelmektedir.

Kadına yönelik şiddetin temelinde yer alan toplumsal cinsiyet eşitsizliği, toplumsal yapıdan kaynaklanan kadın ve erkek arasındaki eşitsiz güç ilişkisi nedeniyle ortaya çıkmaktadır (Bükecik ve Özkan, 2018: 33). Buna bağlı olarak toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin en çok etkilenen tarafı olan kadın, ilk çağlardan itibaren her alanda var olma savaşı vermiş ve toplumsal alanda yaşadığı eşitlik problemi, geçmiş dönemlerden bugüne kadar farklı alanlarda kendini göstermiştir. Aile içerisinde başlayan ve çalışma hayatına kadar uzanan süreçte erkek ve kadın arasında kurgulanan bu eşitsizlik; kadının rolünü, statüsünü ve hedeflerini etkilemektedir. Diğer bir deyişle; geçmiş dönemlerden bugüne kadar kadına atfedilen görevler, toplumsal yapı içerisinde yerleştirildiği konum ve kendisinden beklentiler hayatın her alanındaki ilerlemesini sınırlandırmakta ve önüne kesin çizgiler çizmektedir. Özellikle de çalışma hayatı bağlamında bakıldığında görev tanımlarının kadın veya erkek işgücü ayırımına dayanarak yapılması, kadının ekonomik anlamda kazanmaya çalıştığı özerkliği geri planda bırakmaktadır. Bu noktada karşılaşılan cinsiyete dayalı iş bölümü, kadın ve erkek arasındaki farklılaşmayı arttırmasının yanında toplumsal kaynaklara erişimlerini de eşitsiz kılmaktadır. Ortaya çıkan eşitsizlik, ayrımcılık ve engelleme davranışlarıyla güçlenerek yalnızca kadın için değil toplumun ekonomik, siyasal, kültürel gelişimine de mâni olmaktadır (Özaydınlık, 2014: 94).

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin neden olduğu eşitsiz koşullar ve toplumda yarattığı alışılmış çaresizlik algısı hem eşitsizliğin negatif yönde etkilediği taraf olan kadını hem de eşitsizliği besleyen grupları, bu durumun devamlılığını sağlar şekilde davranmaya yöneltmektedir. Çünkü toplumsal

cinsiyet eşitsizliği, kadın ve erkeğin fizyolojik veya biyolojik özellikleri nedeniyle değil, adil olmayan, gereksiz farklılıkların haksız bir biçimde yaratılması ile ortaya çıkmaktadır (Şimşek, 2011: 120). Dolayısıyla önlenbilir olan toplumsal cinsiyet eşitsizliği, kaçınılmaz olarak kabul edilerek kadın tarafından alışılan ve erkek tarafından da uygulanması hak görülen bir nitelik kazanmıştır. Bu durum da eşitsizliğin, şiddet gibi olguları beslemesine neden olmaktadır.

Kadına yönelik şiddet, ilk kez 1993 tarihli Birleşmiş Milletler (BM) Kadına Karşı Şiddetin Ortadan Kaldırılmasına Dair Bildirge’de; “kamusal veya özel alanda, kadınlara karşı tehdit ve zorlama gibi davranışlar dâhil, fiziksel, psikolojik veya cinsel olarak zarar verme amaçlı gerçekleştirilen ve acı ile sonuçlanan veya sonuçlanma ihtimali bulunan, cinsiyete dayalı olarak gerçekleştirilen her türlü şiddet davranışı” şeklinde tanımlanmaktadır (BM Kadınlara Yönelik Şiddetin Ortadan Kaldırılmasına Dair Bildirge, 1993: 183). Bu tanıma göre kamusal alandaki şiddet iş, okul ve diğer tüm toplumsal alanları kapsarken; özel alan ise aile ve yakın çevre ile ilişkilerdeki şiddet uygulamalarını kapsamaktadır (Ünal, 2005). Buna bağlı olarak kadına yönelik şiddetin, aile içerisinde olup kadını sosyal alanda etkileyebileceği gibi aynı zamanda istihdam edildiği işletme içerisinde taciz, mobbing ve ayrımcılık şeklinde olabileceği de söylenebilmektedir. Dolayısıyla şiddet, hangi alanda meydana gelirse gelsin, kadının korku ve güvensizlik hissetmesine neden olarak sosyal yaşama ve çalışma yaşamına katılımını engellemektedir. Bu durum, hem kadının istihdamını önleyecek boyutlara ulaşmaması için hem de oluşabilecek tehditlere karşı önlem amaçlı olarak toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin ve kadına yönelik şiddetin, küresel düzeyde düzeltilmesi gereken bir sorun olarak ele alınması ihtiyacını doğurmuştur.

Konu ile ilgili yapılan hem ulusal hem uluslararası girişimlerin, bu sorunların önlenmesi ve kadın-erkek arasındaki eşitliği sağlama amacı taşımaya rağmen kalıcı ve etkili çözümlerin bulunamamış olması, bir yerlerde hala fark edilemeyen tetikleyici etkenlerin olduğunu göstermektedir. Bu nedenle kadına yönelik şiddetin, kadınların hayatını sınırlandırma noktasına gelmesine sebep olan birçok etken, geçmiş dönemlere kıyasla daha fazla fark edilmekte ve dolayısıyla mevcut durumun iyileştirilebilmesi için daha çok çaba gösterilmektedir. Buna örnek olarak kadına yönelik şiddetin temelini oluşturan toplumsal cinsiyet eşitsizliğini küresel düzeyde ele alarak önlenmesi için birçok öneri ve hedef belirleyen Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri verilebilmektedir.

Küresel hedefler olarak da adlandırılan Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (SKH), 2015 yılında BM Sürdürülebilir Kalkınma Zirvesi’nde, BM Genel Kurulu’na üye Türkiye de dâhil tüm ülkeler tarafından kabul edilmiştir (Kadının İnsan Hakları Yeni Çözümler Derneği (KİH-YÇ), t.y., <https://www.kadinininsanhaklari.org/savunuculuk/uluslararasi-sozlesmeler-vemekanizmalar/surdurulebilir-kalkinma-hedefleri/>). Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri kapsamında belirlenen hedefler, sürdürülebilir kalkınmanın sağlanabilmesi adına farklı alanlardaki mücadeleleri içermektedir. Bu mücadelelerden biri olan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Hedefi; kadınların toplumun her alanında yaşadığı ayrımcılık, şiddet, istismar davranışlarının sona erdirilmesi, siyasi, ekonomik ve sosyal hayatta eşit fırsatlara sahip olması gibi hedeflere

odaklanmaktadır (BM Türkiye, t.y., <https://turkey.un.org/tr/sdgs/5>). Ancak günümüzde, 2030 yılına kadar gerçekleştirilmesi amaçlanan bu hedeflerin ve bu amaç doğrultusunda yapılan tüm diğer girişimlerin, beklenen iyileşmeyi sağlama noktasında yetersiz olduğu görülmektedir. Nitekim, BM Kadın Birimi'nin 2019 verilerine göre, dünya genelinde kadınların yaklaşık %30'unun partnerleri tarafından fiziksel ve/veya cinsel şiddete maruz kaldığının ifade edilmesi bu görüşü desteklemektedir (Sürdürülebilir Kalkınma Derneği [SKD], 2020, <http://www.skdturkiye.org/esit-adimler/guncel/dunya-capinda-kadin-istatistikleri>). Yine benzer şekilde WHO tarafından yayımlanan küresel verilere göre, kadınların yaklaşık %30'unun yaşamları boyunca eşleri veya başkaları tarafından fiziksel ve/veya cinsel şiddete maruz kaldıkları görülmektedir (WHO, 2021, <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women>).

Türkiye'ye bakıldığında ise, Kadın Cinayetlerini Durduracağız Platformu'nun raporuna göre 2019 yılında 474 kadın cinayetinin gerçekleştiği görülmektedir. Bu cinayetlerin 185'i ateşli silahlarla, 29'u boğularak, 101'i kesici aletle, 27'si darp edilerek, 6'sı kimyasal ilaçla, 19'u yüksekten atılarak, 6'sının ise yakılarak gerçekleştiği ifade edilmektedir (Kadın Cinayetlerini Durduracağız Platformu, 2019, <http://kadincinayetleriniurduracagiz.net/veriler/2889/kadincinayetlerini-durduracagiz-platformu-2019-raporu>). Tüm bu veriler hem ülkemizde hem de küresel çapta kadına karşı gerçekleştirilen şiddet davranışının ve sonuçlarının tehlikeli boyutlara ulaştığını ve yaşamın her alanında karşılaşılan önemli bir problem haline geldiğini göstermektedir. Şiddetin önlenilecek bir davranış olduğu ve önüne geçilemediğinde de ölüm gibi ağır sonuçların kaçınılmaz hale geldiği gerçeği kabul edildiğinde; uygulanan politikaların geliştirilmesi, kadınların çaresizlik algısının değiştirilmesi ve her şeyden önce şiddetin temelini oluşturan eğitim eksikliği gibi faktörlere daha çok önem verilmesi gerekmektedir.

Bu varsayımların aksi düşünüldüğünde kadına yönelik şiddetin etkilerinin boyutu önemli bir döngü yaratacaktır. Şiddet; toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin sağlık, eğitim, siyasette temsil ve ekonomi gibi alanlarda yarattığı eşitsiz ortamların tetikleyici etkisiyle ortaya çıkmakta ve aynı zamanda şiddet davranışının sonucu olarak da kadınların bu alanlardaki haklara erişimleri etkilenmektedir. Özellikle de kadın sağlığının önemli oranda etkilendiği durumu göz önünde bulundurulduğunda hem iş hayatı hem de aile içerisindeki rollerinde aksamalar yaşanmasına neden olmaktadır. Şiddet davranışı sonrası fiziksel sağlık problemleri veya yaşanan travmalar sonucunda ortaya çıkan psikolojik problemler, çalışan kadının işinde; aile içerisinde annelik yapan kadının ise çocuğu ve ailesi ile ilişkisinde problemler yaratmaktadır. Bu durum, şiddet mağduru anne tarafından yetiştirilen çocukların sağlıklı ve doğru şekilde topluma kazandırılmasına da engel olmaktadır. Nitekim şiddetin yarattığı psikolojik problemlerin davranışa yönelmesi sonucunda, şiddete meyilli erkek çocukları veya şiddete boyun eğerek mücadele duygusundan mahrum kız çocukları yetiştirilerek bir döngüye girilmekte ve şiddete kör kalınmaktadır. Dolayısıyla tüm bu spesifik sorunlar özgüven duygusunun yitirilmesine neden olarak toplumda kadının üzerindeki psikolojik baskıyı arttırmakta ve toplumun, farklı alanlarda var olmak isteyen, çalışan veya çalışmak isteyen kadına karşı bakış açısını etkilemektedir.

2.2. İşyerinde Kadına Yönelik Şiddet

Günümüz toplumlarında yaşanan değişimler ve ihtiyaçların farklılaşması, giderek hanelerde daha fazla ekonomik getiri sağlanması ihtiyacını doğurmaktadır. Dolayısıyla ekonomik ihtiyaçlar nedeniyle çok sayıda kadının, ev dışında yeni sorumluluklar edinmeye başlamasıyla çalışma yaşamına daha fazla dâhil olduğu görülmektedir. Bu durum, kadın istihdamında artış sağladığı gibi kadının işyerinde iletişime girdiği eş, erkek çalışanlar, müşteriler veya yöneticiler gibi grupların artmasına ve dolayısıyla işyeri şiddeti ile karşılaşma riskinin de artış göstermesine neden olmaktadır.

İşyerinde kadına yönelik şiddet denildiğinde; cinsel şiddet, cinsiyete dayalı olarak gerçekleştirilen ayrımcılık ve mobbing genellikle ilk akla gelen şiddet türleri olmaktadır. Niteliği itibarıyla kanıtlanabilmesi daha güç olan bu şiddet türlerinin yaygınlığı, tespiti ve mücadele edilebilirliği noktasında da problem yaratmaktadır. Ayrıca yalnızca işyeri içerisinde değil, işyerine ulaşım sırasında veya işle ilgili herhangi bir görev amacıyla başka bir ortamda bulunduğu sırada da gerçekleşme ihtimali bulunan şiddet, özellikle risk faktörlerinin fazla olduğu işlerde kadın çalışanları savunmasız kılabilmektedir. Bunun yanında yalnızca işle bağlantılı olan diğer kişiler tarafından değil, aynı zamanda mağdurun iş dışında ilişkisinin bulunduğu eş ya da eski partnerlerinin işyerine kadar takip etmesiyle de gerçekleşebilmesi muhtemeldir. Aile içi şiddetin işyerine taşınması olarak da değerlendirilebilecek olan bu durum, şiddetin direkt hedefi olan mağdurun yanında diğer çalışanların, işverenlerin ve hatta müşterilerin de güvenliğini etkileyebilmektedir (Pillinger, 2019: 8-17). Dolayısıyla tüm bunlara bağlı olarak şiddetin gerçekleştiği ortam, kaynağı ve kanıtlanabilirliği işyerinde kadına yönelik şiddete karşı koruma sağlama açısından önemli kabul edilmektedir.

Cinsel şiddet gibi kanıtlanması zor olan şiddet davranışları, kadın çalışanlar tarafından bir mesleki tehlike olarak görülmektedir. Ancak şiddet kapsamına giren bu davranışlar toplum tarafından normal erkek davranışları olarak kabul edildiğinden, kadın çalışanların mücadelesi zorlaşmaktadır. Bunun yanında, örgütlenmemiş sektörlerde ve kırsal kesimlerde çalışan kadınların cinsel şiddete maruz kalma riskinin daha yüksek olduğu ifade edilmektedir. Bu durum ise, şiddete karşı koruma sağlayabilecek organize kurumlarda çalışılmaması ve karşı çıkma konusunda daha az güce ve bilince sahip olunmasından kaynaklanmaktadır (Soni, 2014: 159-160). Ayrıca göçmen konumunda olan kadın çalışanlar da haklarını bilmemeleri, azınlık içerisinde bulunmaları, şiddet veya taciz gibi olaylar yaşadıklarında nereye ve kime başvurulması gerektiğini bilmemeleri ve dolayısıyla da istismara daha açık olmaları gibi nedenlerle işyerlerinde şiddet davranışına maruz kalabilmektedir.

İşyerinde gerçekleşen cinsel şiddet ile ilgili bir diğer problem de işyerlerinin, olayın duyulmasını ve olumsuz tanıtımı engellemeyi öncelik olarak kabul ederek mağdurlara koruma sağlama ve ihtiyaçlarını karşılama konusunda yavaş kalmasıdır. Özellikle bazı örgütlerde bu durum mağdurların şikayetlerini ele alacak gayri resmi mekanizmalar oluşturularak gerçekleşmektedir. Dolayısıyla yalnızca bu davranışların yasaklanması değil, işyerlerinde tazminat gibi koruma sağlayabilecek ve hızlı sonuçlara ulaştırabilecek iç prosedürlere de sahip olunması önemlidir.

(Chappell ve Di Martino, 2006: 263). Aksi takdirde mağdur üzerinde birçok olumsuz sonuca neden olabilecek cinsel şiddet davranışının etkileri, örgüt açısından dolaylı ve uzun dönemli zararlara yol açabilecektir. Çünkü cinsel şiddet davranışı neticesinde mağdur üzerindeki etkilerin işe ve dolayısıyla da örgüte yansması kaçınılmazdır. Verimlilikte azalma, işe gelmeme ve takım çalışmalarında aksama gibi yansımalar örgüt için hem üretim/hizmet açısından hem de mevcut vasıflı çalışanlar açısından kayıplara neden olabilecektir. Hatta yalnızca mevcut çalışanların işten ayrılması değil, bu durum karşısında oluşabilecek diğer boş pozisyonlar için başvuruda bulunabilecek vasıflı kadın çalışan adaylarının vazgeçmesi de muhtemeldir. Ek olarak şiddet davranışının mahkemeye taşınması ile oluşabilecek yasal maliyetler de örgüte yansıyan sonuçlar arasında kabul edilmektedir (McCann, 2005: 6). Ancak tüm bunlara karşılık önleme ve koruma politikalarının, örgütsel maliyetler değil mağdurların uğradığı zararlar ön planda tutularak uygulanması gerekmektedir. Çünkü önceliğin bu şekilde belirlenmesi birden fazla alanda oluşabilecek etkileri de engellemeyi sağlayacaktır.

İşyerinde, kadın çalışanların hem fiziksel hem de psikolojik açıdan etkilenmelerine neden olan birden fazla şiddet türü bulunmaktadır. Bunlar arasında sıklıkla karşılaşılan ve kanıtlanabilirliği zor olan kadına yönelik şiddet türlerinden biri de mobbingdir. Psikolojik zarar verme amaçlı olarak gerçekleştirilen mobbing; kadın çalışanları yıldırma, işten uzaklaştırma, başarısını engellemeye çalışma şeklinde gerçekleşebileceği gibi aynı zamanda ücret ayrımcılığı şeklinde de gerçekleşerek diğer çalışanlardan ayrı bir muamele ile karşılaşmalarına ve dolayısıyla baskı altında hissetmelerine neden olmaktadır. Çünkü özellikle erkek çalışanlar ile aralarında ücret farkı bulunan kadın çalışanlar, işyerindeki performanslarını yetersiz görerek eşit konuma gelebilmek adına daha fazla baskı hissedecektir. Bu durum da işyerinde kadın ve erkek çalışanların eşit olmayan şartlarda çalışması durumunu meydana getirmektedir. Nitekim konu ile ilgili verilere bakıldığında dünya genelinde %22, Türkiye’de ise %20 oranında kadın-erkek arası ücret eşitsizliği olduğu görülmektedir (SKD, 2018, <http://www.skdturkiye.org/esit-adimlar/guncel/esit-ise-esitsiz-ucret>).

Kadın çalışanların erkeklere oranla daha fazla mobbinge maruz kalmasının sebeplerinden biri, kadınların olumsuzlukları algılamaya daha meyilli olması olarak gösterilmektedir. Ayrıca bu yoğunluk, belirli yaş grubunun üzerindeki kadınların kariyerlerinde yükselmeye başladıkları dönemde engelleme amaçlı olarak da ortaya çıkabilmektedir (Önder, 2013: 56). Bu durum, kadın çalışanların yükselmesinin önündeki engel olarak tanımlanan “cam tavan” kavramı ile bağdaştırılabilmektedir. Özellikle cinsiyet ayrımcılığı temelli olarak gerçekleştirilen ve kadın yöneticilerin belirli bir noktadan sonra yükselmesini engelleyen bu olgu, görünmez engeller şeklinde ifade edilerek (İpçioğlu vd., 2018: 687) mobbingin uygulanma biçimleri içerisinde yer almaktadır. Nitekim Beycan (2014) tarafından kamu ve özel sektörde çalışan 10 kadın ile gerçekleştirilen bir araştırmaya göre; mobbingin genellikle erkek yöneticiler tarafından, kadın çalışanların en verimli dönemlerinde gerçekleştirildiği, bu davranışa genellikle aşırı iş yükü ile ve işyerinde yokmuş gibi görmezden gelerek maruz bırakıldığı ve kadın çalışan mağdurlarının mobbinge maruz kalmalarında cinsiyetlerinin etkili olduğu düşüncesine sahip olduğu ifade edilmektedir (Beycan, 2014: 152-156). Dolayısıyla mobbing; cinsiyete bağlı olarak yapılan ayrımcılıklar, yöneticiler veya diğer çalışanların

yüksek başarıya sahip olan kadın çalışanları bastırarak yükselmesini engellemek istemeleri, mobbinge uğrama riskinin yüksek olduğu işlerde (öğretmen, hemşire, bankacı vb.) kadın çalışanların daha fazla olması ve işyerinde muhatap olunan grupların kadınlara karşı tutumlarının uygunsuzluğu gibi nedenlerle kadın çalışanların daha fazla maruz kaldığı bir şiddet türü olarak ifade edilmektedir. Ayrıca işe alım aşamasındaki mülakatlarda kadın çalışan adaylarına yaşam tercihleri hakkında veya kişiye özel ayrıntılı sorular sorulması da bu kapsamda değerlendirilmeye alınabilmektedir.

İşyerinde kadına yönelik gerçekleşen fiziksel, cinsel, sözel ve siber şiddet gibi şiddet türlerinin, niteliği itibarıyla psikolojik şiddet anlamına gelen mobbingi içerisinde barındırdığını da söylemek mümkündür. Çünkü yapılan herhangi bir fiziksel, cinsel, sözel veya siber şiddet davranışı, mağdurun psikolojik olarak da baskı hissetmesine neden olacaktır. Fiziksel olarak zarar veren davranış sonucunda çalışanın korku ve kaygı nedeniyle işten uzaklaşması, sözel olarak işyeri içerisinden veya müşteriler tarafından gerçekleştirilen şiddetin kadın çalışanların tükenmiş ve stresli hissetmesine neden olması, siber ortamda tehdit veya rahatsız edici taciz şeklinde gerçekleştirilen şiddet sonucunda işyerinde güvensiz duyguların oluşması gibi ortaya çıkan psikolojik baskı duyguları, bu duruma örnek olarak verilebilmektedir. Bu nedenle diğer şiddet türleriyle de bağlantılı olarak ortaya çıkabilen mobbing davranışını engelleme yönünde yapılacak olan her uygulama, kadının çalışma yaşamındaki yerine ve başarısına katkıda bulunacaktır.

İşyerinde birden fazla davranış şekliyle gerçekleşen kadına yönelik şiddet uygulamalarından biri de siber şiddettir. Mobbingi uygulama yollarından biri olan ve aynı zamanda diğerlerinden ayrı bir tür olarak da ele alınan siber şiddet, günümüzde hem kişisel alanlarda hem de çalışma yaşamında teknolojinin daha fazla kullanılması nedeniyle artış göstermektedir. Bunun sonucunda, kadın çalışanlara e-posta veya SMS yoluyla istismar ve taciz amaçlı gönderilerde bulunmak veya örgüt ağları içerisinde mağdur ile ilgili asılsız söylemler yaratmak gibi şekillerde gerçekleşerek psikolojik hasarlara neden olmaktadır (Polat, 2016: 33). Özellikle de günümüz çalışma yaşamına göre incelendiğinde, son dönemlerde tüm dünya ülkelerini önemli ölçüde etkileyen Covid-19 salgını ile çalışma yaşamının dijital ortama taşınması, siber şiddet riskini arttırmaktadır. Konu ile ilgili BM Kadın Birimi tarafından yayımlanan Covid-19 Kadınlara Yönelik Şiddetin Sonlandırılması başlıklı raporda, salgın süresinde birçok kadın çalışanın telekonferans vb. yöntemleri ders veya iş için sıklıkla kullanması sonucunda istenmeyen cinsel taciz ve takip gibi siber şiddetlerle karşı karşıya kaldığı ifade edilmektedir (Kadına Yönelik Şiddet Pandemi Dönemi, 2020, <https://www.birlesikmetal.org/index.php/tr/guncel/diger/1501-bm-rapor>). Öyle ki, farklı nedenlerden ötürü çalışma şekillerinde değişiklik yaşanmaya ve teknoloji odaklı çalışma yöntemleri benimsenmeye devam ettikçe, siber şiddetle daha fazla karşılaşılacak ve işyeri şiddeti düzenlemelerinin kapsamının genişletilmesi ihtiyacı doğacaktır.

Bahsi geçen tüm şiddet türlerinin ortak özelliği, fiziksel şiddet gibi gözle görülür sonuçlar yaratabilmesinden ve kanıtlanabilir olmasından ziyade; kadın çalışan mağdurlarının saklamak isteyebileceği, devamlılık gösteren ve düzenli olarak gerçekleşen niteliği itibarıyla uzun sürede fark edebileceği veya birtakım korkular nedeniyle ortaya çıkmasından çekince duyabileceği türler

olmasıdır. Buna bağlı olarak genellikle erkek çalışan, müşteri veya yöneticilerin bu şiddet türlerine bilinçli bir şekilde başvurmasının nedeni de bu türlerin bahsedilen niteliklere sahip olmalarından kaynaklanmaktadır. Bir diğer deyişle; failler, kadın çalışanların ortaya çıkmasından endişe duyabileceği bir şiddet davranışında bulunarak bunu kolaylıkla gizleyebilecek veya süreklilik gerektiren ve bu nedenle zor kanıtlanabilir bir şiddet davranışıyla kendilerine koruma sağlayabilecek oldukları türlere eğilim göstermektedirler. Dolayısıyla toplumsal dayatmalar ve önyargılar sebebiyle işgücü piyasasına girişte hâlihazırda problemler yaşamakta olan kadın çalışanlar, işyeri içerisinde de bu tutumların zemin hazırladığı şiddetle, sınırlı politika ve yasalarla birlikte başa çıkmak zorunda kalmaktadır.

İşyerinde şiddet davranışının her türüne karşı koruma sağlama yükümlülüğü işverene aittir. Şiddet davranışına maruz kalan mağdurun kimliği veya şiddet davranışının niteliği fark etmeksizin işverenden örgüt çatısı altındaki çalışanlara koruma sağlanması beklenmekte ve bu yükümlülük İş Kanunu'nda da "işverenin işçiyi koruma borcu" başlığı altında ifade edilmektedir. Bu borç ile Türk Borçlar Kanunu'nun 417. Maddesinde; işverenin çalışanların kişiliğini korumak, psikolojik ve cinsel tacize uğramalarını veya uğrayanların daha fazla zarar görmelerini engellemek için gereken önlemleri almakla yükümlü olduğu belirtilmektedir (Türk Borçlar Kanunu, 2011: madde 417). Dolayısıyla işyerinde kadın çalışanlara yönelik gerçekleştirilen her türlü şiddet davranışının engellenmesi ve şiddetin neden olduğu mağduriyetin giderilmesi yükümlülüğünün yanında, gerekli uygulamaların yürütülmesinin denetlenmesi sorumluluğunun da işverene ait olduğu söylenebilmektedir. Ayrıca işyerinde kadın çalışanlara yönelik yapılan ücret ayrımcılığı gibi cinsiyete dayalı olarak yapılan ayrımcılıklara ilişkin var olan yasal korumadan da bahsedilebilmektedir. Bu koruma, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. Maddesinde yer alan ifadelerle göre, işyerinde cinsiyet sebebiyle çalışanlar arasında ayırım yapılamayacağı ve biyolojik veya işin niteliği ile ilgili zorunlu bir sebep olmadıkça cinsiyetten ötürü düşük ücret gibi uygulamaların kararlaştırılmayacağı ile ilgilidir (İş Kanunu, 2003: madde 5).

Ancak tüm bunlara karşılık kadınlara işyerinde şiddet davranışlarına karşı korunma sağlayan yasaların yeterli olmadığını, uygulamada karşılaşılan yoğunluğa ve artan şiddet verilerine bakarak söylemek mümkündür. Bu nedenle hem kadın çalışanların mevcut haklarını bilmesi hem de yasalara ek örgüt içi uygulamaların artırılması gerekmektedir. Örneğin; işyerinde şiddete uğrama veya şiddet uygulama riskinin tespitine yönelik uygulamalar, mağdurların ve risk altındaki çalışanların desteklenmesi için politikalar, örgütteki mevcut politikaların revizyonu ve yeni politikalar uygulamaya yönelik adımlar, yöneticilere ve kadın çalışanlara verilecek şirket içi eğitimler, işyerindeki şiddet faillerine yönelik politikalar gibi uygulamaların hayata geçirilmesi önemli katkı sağlayabilecek örgüt içi uygulamalardandır. Ek olarak şiddet failleri ile ilgili politikalarda failin cezalandırılması veya işten çıkarılması, failin bu durumdan mağduru sorumlu tutarak şiddeti artırma ihtimali bulunduğu dikkatlice ele alınmalıdır. (Ararat vd., 2015: 9-15).

2.2.1. İşyerinde Kadına Yönelik Şiddette Mevcut Durum

Kadına yönelik şiddet, geldiği noktada kadının hem aile içini hem de işyerini kapsayan her alandaki özgürlüğünü, imkânlarını ve sahip olduğu hakları kullanmayı sınırlandıran bir boyuta ulaşmıştır. Bu durum, konu ile ilgili yapılan çalışmalarda ve hem Türkiye'deki kadına yönelik şiddet verilerinde hem de şiddet sonucunda gerçekleşen cinayet verilerinde açıkça görülmektedir. Nitekim 2020 yılında gerçekleşen 300 kadın cinayeti, durumun ciddiyetini gözler önüne sermektedir. Bu cinayetler ile ilgili ayrıntılar incelendiğinde; cinayetlerin 170'inin ateşli silahlarla, 26'sının boğarak, 10'unun darp ederek, 83'ünün kesici araçlar ile, 2'sinin yakarak, 1'inin kimyasal madde ile ve 1'inin yüksekten atarak gerçekleştirildiği ve failerin çoğunun erkek yakın partnerlerden oluştuğu görülmektedir. Temelinde şiddet ve saldırganlığı barındıran bu cinayetlerin 15'i işyerinde gerçekleştirilmiş, cinayet kurbanı olan bu kadınların 45'inin ise bir işyerinde çalışıyor olduğu ifade edilmiştir (Kadın Cinayetlerini Durduracağız Platformu, 2020, <http://kadincinayetleriniDurduracagiz.net/veriler/2947/kadin-cinayetlerini-durduracagiz-platformu-2020-raporu>). Ayrıca İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi'nin yayımladığı verilerde de 2020 yılında yaşanan iş cinayetlerinin 148'ini kadın çalışanların oluşturduğu ve önceki yıl %6 olan iş cinayetlerinde kadın işçi oranının, bu dönemde meydana gelen Covid-19 salgınının da etkisiyle %7,4'e yükseldiği görülmektedir (İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi, 2020, http://www.isigmeclisi.org/site_icerik/2021/1ocak/5kadin_kolektif.pdf).

Çalışma yaşamında kadına yönelik şiddet ve taciz davranışlarının Covid-19 salgını ile artış gösterdiğini ifade eden çalışmalardan biri de ILO tarafından onaylanan 2019 tarihli ve 190 No'lu Şiddet ve Taciz Sözleşmesi'dir. 206 sayılı Şiddet ve Taciz Tavsiye Kararı ile birlikte uygulanan sözleşme; toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve zarar veren ataerkil davranışların salgın ile birlikte hem çalışma yaşamında hem de aile içinde artış göstermesi, iş ile bağlantılı gerçekleşen siber şiddete karşı koruma sağlanması ve kadınlar gibi azınlığı oluşturan ve kırılgan gruplarla ilgili verilerin toplanarak şiddet ve tacizi önleme politikalarına yer verilmesi gibi önemli noktalara değinmektedir (ILO, 2020, https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/covid-19/WCMS_744886/lang--tr/index.htm).

Kadın çalışanlara yönelik şiddet davranışlarının farklı sektörlerdeki yansımalarının boyutu da sektör bazlı gerçekleştirilen araştırmalarda görülmektedir. Bu araştırmalardan biri olan ve TÜBAKKOM (Türkiye Barolar Birliği Kadın Hukuku Komisyonu) tarafından yapılan anket çalışması, kadın avukatlara yönelik şiddet ve ayrımcılık davranışlarının tespiti amacıyla gerçekleştirilmiştir. Yapılan ankette; ankete katılan 3.063 avukatın %40'ının aşağılama, küçük düşürme, hakaret, küfür gibi davranışlara maruz kaldığı, bu %40'ın %84'ünün de cinsel, fiziksel, ekonomik şiddete maruz kaldığı ifade edilmektedir (Türkiye Barolar Birliği [TBB], 2012, <https://www.barobirlik.org.tr/Haberler/tubakkom-13426>). Benzer şekilde Sağlık-Sen tarafından sağlık çalışanları üzerinde yapılan bir araştırmada, çalışma hayatı boyunca 11 kez ve daha fazla şiddete maruz kaldığını ifade eden kadın çalışanların oranı %32,7 iken, erkeklerde bu oran %26,8 olarak görülmektedir. Yine aynı araştırmaya göre şiddetin türüne göre ayırım yapıldığında ise kadın çalışanların daha çok psikolojik ve sözel şiddete, erkeklerin ise fiziksel şiddete maruz kaldığı ifade

edilmektedir (Sağlık-Sen, 2013: 75-76). Eğitim ve bilim alanında ise kadına yönelik şiddet verileri Eğitim-Sen tarafından gerçekleştirilen anket ile incelenmiştir. 1.302 kişiye uygulanan ankete göre, ankete katılan kadın çalışanların %61'inin mobbinge, %27'sinin ekonomik şiddete, %36'sının siber şiddete, %49'unun fiziksel ve %28'inin cinsel şiddete maruz kaldığı görülmektedir. Ancak araştırma kapsamında özellikle evli olan kadın çalışanların cinsel şiddeti kabul görme ve bildirme konusundaki çekincesinin oranları etkileyebileceğinin dikkate alınması gerektiği de ifade edilmektedir (Eğitim-Sen, 2020, <https://egitimsen.org.tr/egitim-ve-bilim-alaninda-kadina-yonelik-siddet-arastirmasi-sonuclari/>).

İşyerinde kadına yönelik şiddet verilerine ulaşmak için internet ortamında yapılan anket çalışmalarından biri olan Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK) Kadın Araştırması da kamuda çalışan kadınların işyerinde şiddete maruz kalma oranlarını gözler önüne sermektedir. Araştırmaya katılan 1.792 kadın çalışan arasından %48'inin işyerinde cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldığı görülmektedir. Araştırma kapsamında elde edilen verilere göre eğitim düzeyinin artmasıyla doğru orantılı olarak ayrımcılığa uğradığını düşünen çalışan sayısının arttığı ve bu durumun özellikle eğitim düzeyi ile birlikte farkındalığın artması nedeniyle olabileceği ifade edilmektedir. Ayrıca kamuda çalışan bu kadınların %59'u işyerinde mobbinge uğradığını, %39'u yasal haklarının engellendiğini, %34'ü kariyer ve yükselmede ayrımcılık yaşadığını ve %28'i sözlü tacize maruz kaldığını belirtmektedir (KESK, 2020, <https://kesk.org.tr/2020/02/27/kesk-kadin-arastirmasi-kesk-8-mart-programi/>).

Söz konusu bu araştırmaların dışında pek çok araştırma sonuçları kadına yönelik işyeri şiddeti ile ilgili farklı bulgular ortaya koymaktadır. Farklı örneklemeler kullanılarak yapılan akademik çalışmalarda kadın çalışanlara yönelik şiddet bulguları Tablo 2'de görülmektedir.

Tablo 2: Türkiye’de İşyerinde Kadına Yönelik Şiddet Araştırmaları Özet Bulguları

Araştırma	Örnekleme	Yöntem	Bulgular
Şahin, Aydın ve Sarı (2012)	Kadın AVM Çalışanları (N=10)	Nitel Araştırma	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Araştırmaya katılan kadın çalışanların 6’ ısı işyerinde cinsel tacize şahit olduğunu belirtirken; 2’ si ise cinsel tacize uğradığını belirtmiştir. ✓ Cinsel tacizin en çok yöneticiler, daha sonra da erkek müşteriler ve erkek çalışma arkadaşları tarafından gerçekleştirildiği ifade edilmiştir.
Aytaç ve Dursun (2013)	Kamu ve Özel Sağlık Çalışanları (N=865)	ILO, WHO İşyeri Şiddeti Anketi	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Araştırmaya katılan kadın çalışanların %49,9’ u sözel şiddete; %39,1’ i duygusal baskı ve yıldırmaya; %5,8’ i fiziksel şiddete ve %2,4’ ü cinsel şiddete maruz kalmıştır. ✓ Fiziksel şiddet %67,6 ile işyeri dışından kişiler tarafından; duygusal baskı ve yıldırmaya %81,6 ile çalışma arkadaşları tarafından; sözel şiddet %70,1 ile yine çalışma arkadaşları tarafından ve cinsel şiddet ise %62,4 ile çalışma arkadaşları, %31,3 ile işyeri dışından kişiler tarafından gerçekleştirilmiştir. ✓ Eğitim durumu arttıkça şiddete uğrama oranı da artmaktadır. ✓ Şiddet davranışlarına maruz kalan kadın çalışanların depresyon ve stres seviyelerinin maruz kalmayanlara oranla daha yüksek olduğu, iş tatmini seviyelerinin ise daha düşük olduğu görülmektedir.
Boz Eravcı (2014)	Kamu Sağlık Çalışanları (N=1375)	Araştırmacılar Tarafından Geliştirilen Anket	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Katılımcıların çalıştıkları süre boyunca %15,4’ ü fiziksel şiddete, %91’ i sözel şiddete, %48,7’ si mobbinge, %2,6’ ısı ise cinsel tacize maruz kaldığı ifade edilmiştir. ✓ Fiziksel, sözel ve cinsel şiddet en fazla hasta yakınları tarafından uygulanırken; mobbing ise en fazla çalışma arkadaşları tarafından uygulanmaktadır. ✓ Şiddet failinin cinsiyetine bakıldığında: fiziksel şiddet %45,5; sözel şiddet %37,1; cinsel şiddet %100 oranında erkekler tarafından uygulanırken, mobbing %34,3’ lük bir oranla her iki cinsiyet tarafından gerçekleştirilmektedir.

Tablo 2'nin devamı

Araştırma	Örneklem	Yöntem	Bulgular
Öztürk ve Toprak (2017)	Kadın Sağlık Çalışanları (N=106)	Araştırmacılar Tarafından Geliştirilen Anket	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Araştırmaya katılan kadın çalışanların %69,8' i herhangi bir şiddet türüne maruz kaldığı ifade edilmiştir. ✓ Araştırmaya göre yaş ve meslekte çalışma süresi arttıkça şiddete maruz kalma oranı da artmaktadır. ✓ Medeni durum ile mobbinge maruz kalma arasında bir ilişki bulunmamaktadır. ✓ En fazla karşılaşılan şiddet türü sözlü şiddettir ve sözlü şiddetin %86,4' ü hasta ve hasta yakınları tarafından gerçekleştirilmiştir.
Kara, Akçayvüzlü, Gür ve Nazik (2018)	Aile Sağlığı Merkezi Sağlık Çalışanları (N=190)	Kişisel Bilgi Formu ve Hemşire ve Ebelerin Kadına Yönelik Şiddet Belirtilerini Tanımlarına İlişkin Ölçek	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sağlık çalışanlarının %72,6' sı çalışma yaşamı boyunca kadına yönelik şiddet davranışı/şüphesi ile karşılaşmıştır. ✓ Araştırmaya göre sağlık çalışanlarının bildirim yapmadaki zorluğu eğitim eksikliği kaynaklıdır.
Aşkın ve Aşkın (2018)	Kamu ve Özel Bankalarda Kadın Çalışanlar (N=81)	İşyeri Zorbalığı Ölçeği (NAQ-R)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Araştırmaya katılan kadın çalışanların %46,9' u mobbing kurbanı olduğunu belirtmektedir. ✓ Mobbinge maruz kalan kadın çalışanlarının eğitim seviyelerinin yüksek olduğu görülmektedir. Bu kişilerin %71' i lisans, %7,9' u yüksek lisans ve doktora, %21,1' i ise ön lisans diplomasına sahiptir. ✓ Mobbinge maruz kalan kadın çalışanların çoğunluğunu yüksek kıdeme sahip ve/veya yükselmekte olan kadınlar oluşturmaktadır. ✓ Mobbing faillerinin ise %86,8' ini yönetici, %57,9' unu eşit konumdaki çalışma arkadaşları, %10,5' ini astlar oluşturmaktadır. ✓ Mobbing davranışı %92,1 ile en fazla bağırarak azarlama şeklinde gerçekleşmektedir.
Kaya (2021)	Kadın Sağlık Çalışanları (N=384)	Leymann Mobbing Ölçeği	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Kadın çalışanların mobbinge uğrama durumunda eğitim düzeyinin etkili olduğu, lisans eğitim seviyesinde olan çalışanların yüksek lisans ve doktora eğitim seviyesinde olanlara göre daha fazla mobbinge maruz kaldığı görülmektedir. ✓ Yaş, medeni durum ve aylık gelir ile mobbinge maruz kalma durumu arasında bir bağlantı bulunmamaktadır.

İşyerinde kadına yönelik şiddete ilişkin Türkiye'deki verilere benzer olarak bazı ülkelerde de önemli düzeyde şiddet verilerine rastlanmaktadır. Bu ülkelerden biri olan ABD'de yapılan bir araştırmaya göre; kadın öğretim üyeleri ve personellerin %50'sinden fazlasının tacize uğradığı, kadın öğrencilerin %20-50'sinin de diğer öğretim üyeleri veya personeller tarafından uygulanan cinsel tacizle karşılaştığı belirtilmekte ve ayrıca örgütlerdeki iklimin, cinsel tacizin gerçekleşmesi noktasında belirleyici olduğu ifade edilmektedir (Johnson vd., 2018). Fransa'da ise yapılan bir araştırmada çalışma yaşamı boyunca cinsel tacizle karşılaştığını belirten kadın çalışanların oranının %20 olduğu, 2018 yılında yapılan başka bir araştırmada da bu oranın her 3 kadından 1'i şeklinde gerçekleştiği görülmektedir (Pillinger, 2019: 14).

Ek olarak Avrupa'da, ulaşım sektöründe çalışan 1444 kadın nakliye/taşıma çalışanı ile yapılan bir araştırmada ankete katılan kadın çalışanların gözdağı, sözlü, cinsel ve fiziksel şiddete maruz kaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu mağdurların %25'i ise sektörde şiddetin düzenli olarak gerçekleşen bir olay olduğuna inanmaktadır. Ulaşım sektöründe kadın çalışanlara yönelik şiddet çalışmalarının ilk örneklerinden olan ve Avrupa Ulaştırma Çalışanları Federasyonu (ETF) tarafından gerçekleştirilen bu araştırmaya göre failerin kimliğini; %49 ile müşteriler, %22 ile çalışma arkadaşı, %17 ile yönetici ve %12 ile de diğer kişiler oluşturmaktadır. Katılımcıların en fazla karşılaştığı şiddet türünü ise %84,7 ile sözel şiddet, daha sonrasında %79,7 ile tehdit ve %74,4 ile fiziksel şiddet oluşturmaktadır (Pillinger, 2017: 3-6).

Tüm bunlara paralel olarak dünyada ve Türkiye'de gerçekleştirilen araştırmalar sonucunda kadın çalışanlara yönelik uygulanan işyeri şiddetinin ciddi boyutlara ulaştığı ve dolayısıyla da daha etkili önlemler alınması gerektiği söylenebilmektedir. Bu önlemler içerisinde önemli yeri olan kadın çalışanların bilinçlendirilmesi ve şiddet karşısındaki tutumlarını etkileyebilecek eğitimlerin verilmesi için gerekli hassasiyetin gösterilmesi, şiddet verilerinin oluşturduğu tablonun iyileşmesi noktasında etkili olacaktır.

2.2.2. İşyerinde Kadına Yönelik Şiddetin Nedenleri

Şiddetin genel nedenleri ile paralel olarak gerçekleşen işyerinde kadına yönelik şiddet, cinsiyet temelli olarak ortaya çıkması noktasında genel nedenlerden farklılık göstermektedir. Nitekim, işyerindeki şiddet davranışının gerçekleşmesini tetikleyen failin şiddet geçmişi, psikolojik bozukluklar veya örgütsel özelliklerin yanında; kadına karşı sahip olunan ayrımcı bakış açısı ve toplumsal yargılardan kaynaklı eşitsizlik de bu noktada ön plana çıkmaktadır.

Toplumsal alanda kadın ile bütünleşen görev tanımlamaları ve kırılabilirlik gibi özellikler, sahip olunan cinsiyete yüklenmekte ve buna bağlı olarak da kadın çalışanları bir hedef haline getirmektedir. İşyerindeki erkek çalışan veya yöneticilerin, erkek mesleği olarak kabul edilen işlerde ve kadın çalışanların yüksek başarı göstererek üst düzey pozisyonlara ulaşabildiği durumlarda cinsel tacizde bulunması veya yükselmesini engellemek amaçlı mobbinge başvurusu bu duruma örnek

olarak gösterilebilmektedir (Pillinger, 2019: 8). Hâlbuki, bir işte çalışabilmek ve bu işte başarılı olabilmek için gösterilebilecek en son gerekçelerden biri cinsiyettir. Dolayısıyla toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin ve eşitsizliğin neden olduğu şiddet davranışlarının önüne geçebilmek için bu tarz yargılardan uzak durulması gerekmektedir. Ayrıca bu durum, yalnızca kadınları erkek egemen işlerden uzaklaştırması açısından değil; erkeklerin, kadını olarak görülen bazı işlerde çalışmasının önünde de engel oluşturarak eşitsizliğin boyutunu arttırmaktadır (BM Kadın Birimi, 2015'ten aktaran: Pillinger, 2019: 9)

İşyerinde kadına yönelik şiddet, cinsiyet eşitsizliği ve kadına karşı toplumsal yargılar kaynaklı olarak gerçekleşebilirken; aynı zamanda erkeklerin kendilerini katı olma ve erkek hegemonyası yaratma zorunluluğu içinde hissetmeleri nedeniyle de gerçekleşebilmektedir. Bu yönüyle toplumsal cinsiyet eşitsizliği, hem erkek hem de kadınlar için belirli kalıplar içerisinde davranmalarına neden olarak süregelen problemleri beslemektedir. Buna bağlı olarak da eşitsizlik ve ayrımcılık düşüncelerinin örgüt iklimine işlediği işletmelerde kadına yönelik şiddet ve baskı olaylarının daha sık yaşandığı söylenebilmektedir. Ayrıca iş dışında şiddet ve saldırganlık davranışları sergileyen kişilerin, bu tutumlarını işyerinde sürdürmeleri de muhtemeldir. Aile içi şiddete neden olan, çevresindeki insanları saldırganlık benzeri davranışlara sıklıkla maruz bırakan kişiler, işyerindeki kadın çalışanlara da şiddet uygulamaya meyilli olarak kabul edilebilmektedir. Bu nedenle, işyerinde şiddete başvurma ihtimali yüksek olan bu tip kişilerin tespit edilmesi ve işe alımlarda veya terfilerde bu özelliklerin dikkate alınması gerekmektedir.

İşyerinde kadına yönelik şiddet davranışlarının gerçekleşme nedenlerinden biri de kadınların işgücü piyasasına girmekte yaşadıkları zorluklar nedeniyle buldukları işten ayrılamamalarıdır. Ekonomik problemler nedeniyle işten ayrılma korkusu ve yeniden iş bulamama endişesiyle, karşılaştıkları şiddet ve baskı davranışlarını sineye çeken kadın çalışan profili, işyerindeki şiddete meyilli ortamı tetiklemekte ve mağdur olma riskini arttırabilmektedir. Öyle ki, kadın istihdam oranlarındaki azlık ile işyerinde kadına yönelik şiddet oranlarındaki artış arasında negatif yönlü ilişki bu noktada belirlemektedir. Nitekim Türkiye'deki kadın istihdam oranlarına bakıldığında, Kasım 2020 verilerine göre %65,8 olan erkek istihdam oranına karşılık kadın istihdam oranının %29,5 olduğu görülmektedir (TÜİK, 2020). Bu oranlar, kadın istihdamının erkeklere kıyasla daha düşük olduğunu ve buna bağlı olarak iş bulma imkânlarının daha kısıtlı olduğunu göstermektedir. Kadın istihdamındaki bu düşüklüğün kaynaklarından biri; kadını, evin geçimini sağlayan asıl kişi olarak benimsenen erkeğe bağımlı bir konumda kabul ederek evi geçindiren başka bir erkeğin istihdamına engel olduğu düşüncesiyle eşitsizlik yaratılmasıdır (Aşkın ve Aşkın, 2018: 261). Dolayısıyla da iş bulmakta zorlanan kadın çalışanların, mevcut işlerinde maruz kaldığı işyeri şiddetine sessiz kalma ihtimali yükselmekte ve bu durum da işyeri şiddetinin artışına neden olmaktadır.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin ve neden olduğu şiddet davranışlarının her alanda azaltılması ve önlenmesinin, sürece yalnızca kadınların dâhil edilmesiyle ve kadınları bilinçlendirmeye çalışılmasıyla sağlanması pek muhtemel değildir. Çünkü bu durum, sürece dâhil edilmeyen erkekler tarafından bir tehdit olarak görülebilecek ve engellenebilecektir. Dolayısıyla şiddetle mücadelede

kadın odaklı tek taraflı çalışmalar yerine erkeklerin de içerisinde yer aldığı eşitlik odaklı çalışmalar yürütülmelidir. Aksi durumda ortaya çıkan tabloda erkeklerin süreçte yer almaması, bu durumu şiddeti ortaya çıkaran ve arttıran nedenler arasına dâhil etmektedir (Sayer, 2011: 28).

2.2.3. İşyerinde Kadına Yönelik Şiddetin Sonuçları

Şiddet, mağdur ettiği her birey üzerinde kalıcı hasarlar bırakabilme potansiyeline sahiptir. Bu hasarlar, işyerinde maruz kalınan şiddet sonucunda çalışanların iş veya toplumsal yaşamını, fiziksel veya psikolojik sağlığını önemli ölçüde etkileyecek boyutlarda oluşabilmektedir. Nitekim, oluşan hasarlar ve etki alanları ilk olarak kadınların çalışma yaşamı açısından incelendiğinde, işyerindeki cinsiyete dayalı olarak gerçekleştirilen şiddet ve ayrımcılık davranışlarının kadın çalışanların istihdam alanını daralttığı söylenebilmektedir. Bu durum özellikle kadınların belirli mesleklere zorunlu bir şekilde eğilim göstererek yoğunlaşması ve sınırlı istihdam şansı ile işgücü piyasasında var olmaya çalışmaları şeklinde gerçekleşmektedir (Aşkın ve Aşkın, 2018: 262). Bir diğer deyişle, işyerlerinde cinsiyet eşitsizliği kaynaklı olarak ortaya çıkan sorunlar, kadınların dilediği ve başarılı olduğu her alanda çalışabilmesinin önünde engel oluşturmaktadır. Dolayısıyla da yalnızca kadınların yoğun olduğu ve gerçek beceri alanlarının dışında olan işlerde çalışılması durumu ile karşılaşılmaktadır.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin direkt olarak istihdam alanında yarattığı eşitsiz ortamın yanında diğer alanlardaki yansımaları da kadınların istihdamını ve örgütteki çalışma şartlarını zorlaştırarak bir döngü yaratmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin eğitim alanındaki yansımaları ile eğitim olanaklarından ve haklarından yeterince yararlanamayan kadınların eğitim yetersizliği sebep gösterilerek istihdam edilmemesi, terfi alamaması ve örgütte ücret de dâhil olmak üzere birçok ayrımcılık davranışına maruz kalması bu döngüyü örneklendirmektedir. Tüm bunların sonucunda ise şiddet ve ayrımcılığa maruz kalmamak amacıyla mecburi sebepler ile seçilen mesleklerin, emeğin ve başarının karşılığını alamamanın getirdiği mutsuzluk duygusu ile verimlilik ve örgütsel bağlılık gibi olguların negatif yönde etkilendiği görülmektedir. Çalışanlar için en önemli faktörlerden olan verimlilik ve örgütsel bağlılığın etkilenmesi de yaşanan mutsuzluk duygusunu arttırarak şiddetin etki alanlarını genişletmektedir.

İşyerindeki şiddet davranışlarının kadın çalışanların üzerinde oluşturduğu iş ile bağlantılı olarak gerçekleşen her hasar, saygınlık ve benlik algısı üzerinde de negatif etkiler yaratmaktadır (Pillinger, 2019: 11). Bu durum, işyerinde hangi pozisyona sahip olunursa olunsun şiddet mağduru olmanın kişinin özgüvenini zedelemesinden kaynaklanmaktadır. Şiddet sonucunda ortaya çıkabilecek psikolojik hasarlardan yalnızca bir kısmını kapsayan bu etkiler, sadece iş yaşamı ile ilgili problemler yaratmakla kalmayıp kadın çalışan mağdurlarının aile ve arkadaş çevresindeki kişiler ile iletişim bozuklukları yaşamasına da neden olmaktadır. Dolayısıyla toplumsal yaşam içerisinde kadına yüklenen aile içi sorumluluklarının üzerine işyerinde gerçekleşen şiddet davranışları da eklendiğinde her iki alanda da sağlıksız ilişkiler, başarısızlık ve tükenmişlik duygusunun oluşması

kaçınılmaz hale gelmektedir (Özkin ve Reyhanoğlu, 2014). Kişinin yaşamında önemli dengesizlikler yaratabilecek olan ve giderek derinleşen tükenmişlik duygusunun yansımalarına ise Maslach ve Jackson (1981) tarafından yapılan tükenmişlik tanımında yer verilmektedir. Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve işyerinde düşük kişisel başarı duygusu şeklinde 3 ayrı sınıflandırma ile ele alınan tükenmişlik tanımlaması; kişinin, psikolojik çöküşü ile davranışları arasındaki ilişkiyi de kapsamaktadır. Sınıflandırmanın ilk boyutu olan duygusal tükenme; aşırı psikolojik ve duygusal taleplerden kaynaklanabilen, duygusal ve fiziksel enerjinin tükenmesi olarak ifade edilmektedir. Duyarsızlaşma ise, müşterilere karşı olumsuz ve insancıl olmayan tutumların sergilenmesidir. Son olarak düşük kişisel başarı duygusu da kişinin kendisini işinde başarısız ve verimsiz hissetmesi ile ilgilidir (Jackson vd., 1987: 339-340). Ayrıca tüm bunlara paralel olarak yalnızca psikolojik şiddet içerikli davranışlar değil, şiddetin en ağır biçimlerinden olan fiziksel şiddet davranışlarının da fiziksel hasarların yanında benzer psikolojik hasarlara neden olduğu söylenebilmektedir. Özellikle işyerinde veya çalışanlar tarafından işyeri dışında fiziksel güç ile darp ya da cinsel şiddet şeklindeki davranışların gözle görülebilir hasarlar oluşturması, istenmeyen gebelik, intihar girişimleri gibi sonuçlara neden olması hem fiziksel hem de psikolojik etki gösteren davranışları örneklendirmektedir.

İşyerinde kadına yönelik şiddetin yarattığı tüm durumlar bir araya geldiğinde, kişi üzerinde zaman içerisinde oluşabilecek veya maruz kalma sıklığına göre kişiyi kısa bir sürede önemli derecede etkileyebilecek şekilde problemler ortaya çıkmaktadır. Bunlar; depresyon, öfke, uyku problemleri, algısal bozukluk, mağdurun kendinden nefret etmesi ve sürekli ağlama şeklinde psikolojik problemler olabileceği gibi; kadınlarda kalp ritim bozukluğu, mide problemleri, kronik baş ağrısı gibi sağlık problemleri de olabilmektedir. Ek olarak işyerinde mağdur konumunda olan kadın çalışanların bazıları sosyal hayattan uzaklaşarak artık duygularının köreldiğini, kimseyi sevemeyeceğini ve herhangi bir sosyal ilişkiye odaklanamayacağını düşündüklerini, işyerinde mağdur olmanın aile hayatını etkileyerek çocuklarıyla bile ilgilenmelerine engel olduğunu belirtmektedir (Topkaya Sevinç, 2011: 117-124). Dolayısıyla mağdurların içerisinde bulunduğu bu durum verimlilik, motivasyon ve örgütsel bağlılığı da etkileyip hizmet kalitesinin düşmesine neden olmakta ve böylece işyeri ilişkilerinin ve örgüt itibarının negatif yönde etkilenmesi sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Buna bağlı olarak da işyeri şiddeti sebebiyle işten ayrılmak isteyen kadın çalışanların sonraki işleri için kötü bir referansa sahip olması durumuyla karşılaşabilmektedir. Bu durum, cinsiyet ayrımcılığı nedeniyle hâlihazırda işgücü piyasasına girişte zorluk yaşayan kadınların bir de işyerindeki mağduriyeti sebebiyle işine yansıtacağı olumsuzluğun referansına etki etmesi ve işten ayrılması durumunda daha sonrası için kariyer olanaklarını engellemesi şeklinde gerçekleşmektedir (Pillinger, 2019: 11).

İşyerinde kadına yönelik şiddetinin önemli sonuçları arasında toplumsal işleyişin negatif yönde etkilenmesi de yer almaktadır. Mağdurun, şiddetin etkilerini davranışlarına yansıtması sonucunda öncelikle kendi yaşamı ve ailesi olmak üzere yakın çevresinin, daha sonrasında ise içerisinde bulunduğu diğer toplulukların etkilenmesi söz konusudur. Dolayısıyla toplumsal işleyişin bozulması,

şiddetin yarattığı olumsuzluklarla başa çıkma yöntemleri ile doğrudan ilişkili kabul edilebilmekte ve şiddet sonrasındaki travmalar nedeniyle alkol veya madde kullanımı gibi yollara başvurulması da bu başa çıkma yöntemlerine örnek verilebilmektedir (Pillinger, 2019: 11). Sonuç olarak ise başvuru yöntemleri ile ilk olarak sağlık, daha sonra da buna bağlı olarak iletişim, iş ilişkileri veya sosyal ilişkiler etkilenecek bireyden topluma doğru uzanan deformasyon ortaya çıkmaktadır.

2.2.3.1. İşyerinde Kadına Yönelik Şiddetin Stres Üzerindeki Etkileri

Stres kavramı kelime anlamı olarak çevreden gelen potansiyel tehditlere karşı verilen fiziksel ve duygusal tepki şeklinde tanımlanmaktadır (Akgemci, 2001: 302). Bir başka tanıma göre ise stres; kişiye yönelik tehdit, yüksek beklenti veya baskılar ile baş edememe sonucu oluşan dengesizliğin neden olduğu durum şeklinde ifade edilmektedir (Çökük, 2018: 60). Tanımlardan da anlaşılabilirliği üzere genellikle negatif anlamlar taşıyan stres kavramı, kişiler üzerinde istenmeyen etkiler bırakmasının yanında bazı durumlar ve bazı kişiler açısından farklı şekilde değerlendirilebilmektedir. Bir diğer ifadeyle, doğru yönetilmeyen stres hem birey hem de örgüt için yüksek maliyetlere neden olabilirken, bazı durumlarda ise motive edici olarak etki gösterebilmektedir (Kırel, 1993: 159). Bu durum ise; stresi yaratan faktörler, stresi algılama ve strese karşı tepkilerin çeşitliliğine göre değişiklik göstermektedir. Hırslı ve başarıya arzusu yüksek olan kişiler için iş kaynaklı stres motive edici olabilirken, başka bir çalışan açısından iş yapmak istememe veya saldırganlaşma gibi sonuçlara neden olabilmektedir (Akgemci, 2001: 302). Ayrıca stresi yaratan faktörler açısından ele alındığında da iş ve yoğunluk kaynaklı stresin yararlı ve motive edici bir faktöre dönüştürülebildiği, şiddet vb. davranışlardan kaynaklı olarak ortaya çıkan stresin ise verimlilik ve motivasyonu ters yönde etkilediği söylenebilmektedir.

Kadın çalışanlara yönelik işyeri şiddetinin neden olduğu birçok psikolojik problem, şiddetin yarattığı aşırı stres duygusu sonrasında gerçekleşmektedir. Buna bağlı olarak da şiddet ve stres arasındaki ilişki doğru yönlü ve birbirini tetikleyici olarak kabul edilebilmektedir. İşyerindeki şiddetin direkt olarak stres duygusunu arttırması veya işyerinde aşırı stres nedeniyle çalışanların saldırganlaşarak mobbing vb. şiddet davranışlarına meyilli tavırlar sergilemesi bu duruma örnek olarak gösterilebilmektedir. Ayrıca şiddet ve stres arasındaki ilişkinin çalışanlar üzerindeki yansımaları da cinsiyete bağlı olarak değişebilmekte, cinsiyet ile stresi algılama ve reaksiyon gösterme arasında farklılıklar görülebilmektedir. Bu açıdan bakıldığında işyerindeki stres unsurlarının cinsiyet temelinde farklılaşmadığını ve hem kadın hem de erkek tarafından gösterilen reaksiyonların benzer olduğunu belirten bazı araştırmalar bulunmasına karşılık, birçok araştırmaya göre stresi algılamada ve strese karşı oluşturulan reaksiyonlarda farklılıklar olduğu görülmektedir. Farklı sektörler ve farklı kademelerdeki çalışanlar arasında gerçekleştirilen bu araştırmalar neticesinde cinsiyete bağlı örgütsel stres algısının, etkilerinin ve strese karşı verilen tepkilerin değişiklik gösterdiği gibi sonuçlara ulaşılmıştır (Kaymaz, 2019: 485).

Örgütteki aşırı iş yükü, zaman baskısı, çalışma saatlerinin uygunsuzluğu gibi bilinçli olarak oluşturulan psikolojik baskı ortamlarının genel anlamda tüm çalışanlar için stres yaratabilecek başlıca nedenlerden olduğu bilinmektedir. Ancak işyerindeki kadın çalışanların bu durumlara oldukça fazla maruz kalmasının yanında; cinsiyete bağlı olarak yapılan ayrımcılık nedeniyle örgüt içi kararlara katılımlarının ve terfi olanaklarının engellenmesi, ücretlerde eşitsizlik olması ve buna bağlı olarak da kadın çalışanların kendilerini soyutlanmış ve haksızlığa uğramış hissederek stres düzeylerinin artması söz konusudur (Haşit ve Yaşar, 2015: 9-11). Dolayısıyla tüm işyeri şiddeti türlerinin sonucunda ortaya çıkan stres, bazı alanlardaki cinsiyet kaynaklı uygulamalar nedeniyle kadın çalışanlar için daha büyük bir problem haline gelmektedir. Bu durum da hem çalışma yaşamında hem de aile içi yaşamda önemli bir konumda bulunan kadın için zorluk oluşturmaktadır. Stres kaynaklı olarak ortaya çıkan bu zorlukların da aile içerisindeki diğer üyelere ve iş yaşamında da işine ve diğer çalışanlara yansımaları kaçınılmazdır. Nitekim Akgündüz (2006) tarafından yapılan bir araştırmada, işin yapısından ve örgüt içi ilişkilerden kaynaklı gerçekleşen stresin bireysel stres üzerinde etkili olduğu sonucu (Akgündüz, 2006: 178), örgütteki şiddet kaynaklı stresin bireysel strese de neden olarak diğer tüm yaşam alanlarını etkilemesi görüşünü desteklemektedir.

İşyerinde tüm çalışanlar için stres yaratan saldırgan davranışlar dışında özellikle kadın çalışanları etkileyen durumlardan biri cinsel tacizdir. Her iki cinsiyete de uygulanmasının yanında özellikle kadın çalışanların daha yoğun olarak maruz kaldığı şiddet türü olan cinsel taciz, kadın çalışanlar açısından önemli bir stres kaynağı olarak kabul edilmektedir (Ekinci ve Ekici, 2003: 101). Ayrıca daha önce de bahsedildiği üzere cinsel taciz gibi şiddet türlerinin toplumsal baskı gibi nedenlerle duyulmasından korkan mağdurların bu durumu bildirmemesi sık karşılaşılan bir durumdur. Dolayısıyla maruz kalınan şiddet davranışının sonucunda yaşanan strese ek olarak bu durumun açığa çıkma ihtimali nedeniyle yaşanan korku ve stres de durumun ciddiyetini arttırmaktadır.

Bilindiği üzere kadınlar, olumsuzlukları algılamaya daha meyilli olmalarından ötürü mobbing gibi psikolojik baskı içeren şiddet davranışlarına daha fazla maruz kalmakta (Önder, 2013: 56) ve bu durum işyeri şiddetinin kadın çalışanlar üzerinde yoğun stres yaratmasının nedenlerinden biri olarak görülmektedir. Kadın çalışanların işyerindeki baskı ve stres algısındaki farklılığı gösteren çalışmalara da bakıldığında Kaymaz (2019) tarafından yapılan bir araştırma bu durumu desteklemektedir. Araştırmaya göre kadın çalışanların genel stres algısının erkek çalışanlara göre yüksek olduğu ifade edilmektedir. Ayrıca kadın çalışanlardan oluşan katılımcılar; erkeklere kıyasla daha fazla iş yükü altında olduklarını, karar verme inisiyatiflerinin daha düşük olduğunu belirtmekte ve bu katılımcıların, işyerindeki sınırlı mola ve izin sağlanması gibi psikolojik baskı unsurları nedeniyle iş-yaşam dengesini kurmakta zorlanarak daha yüksek stres düzeyine sahip oldukları görülmektedir (Kaymaz, 2019: 489-496). Benzer şekilde Yamuç ve Türker (2015) tarafından yapılan başka bir araştırmaya göre kadın çalışanlara yönelik cinsiyet ayrımcılığı temelli gerçekleştirilen aşırı iş yükü, ücret eşitsizliği, terfi olanaklarının sınırlandırılması gibi baskı unsurları, kadın çalışanlar için yüksek düzeyde stres yaratan faktörler olarak kabul edilmektedir (Yamuç ve Türker, 2015: 412-414).

Tüm bu stres kaynaklarından etkilenme noktasında daha hassas olan kadın çalışanlar için kalıcı ve tedavi ihtiyacı yaratabilecek hasarlar söz konusu olmaktadır. Dolayısıyla işyeri şiddeti sonucunda ortaya çıkan stresin; kaygı ve depresyon gibi bilinen psikolojik etkilerin yanında fizyolojik sağlık problemlerine de neden olduğu söylenebilmektedir. Şiddetin yarattığı aşırı stres sonrasında ortaya çıkabilecek uyku problemleri, baş ağrısı, baş dönmesi, mide ağrısı, adet düzensizlikleri gibi problemler şiddetin kadın çalışanlar üzerinde stres bağlantılı olarak neden olduğu fizyolojik sonuçlardandır (Paşa, 2007: 58-66). Buna bağlı olarak psikolojik ve fizyolojik sağlık problemleri yaşayan kadın çalışanların işinde aksamalar yaşaması, iş tatmini gibi örgütsel unsurların negatif yönde etkilenmesi kaçınılmazdır.

2.2.3.2. İşyerinde Kadına Yönelik Şiddetin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri

Çalışanların işi hakkındaki tüm duygu ve düşüncelerinin toplam derecesini ifade eden ve işe olan katkılarını doğrudan etkileyebilen iş tatmini, evrensel değil bireye özgü bir kavram olarak kabul edilmektedir (Arıkboğa, t.y.: 228). Bir diğer ifadeyle, çalışanların işine karşı genel tutumunu yansıtmakta ve beklentilerinde yer alan işe sahip olma durumu ve çalışma koşullarıyla bağlantılı şekilde değişebilmektedir. Konu ile ilgili yapılan araştırmaların birçoğu da çalışanların iş tatmininin, çalışma yaşamıyla ilgili beklentileri ile gerçekte elde ettikleri arasında fark olduğu hipotezine dayanarak gerçekleştirilmektedir (Akgündüz, 2006: 79). Buna bağlı olarak iş tatmini; çalışma koşulları, ücret, yönetim gibi birçok unsurdan etkilenerek özellikle çalışanların istekleri ile işin özellikleri arasında uyum olduğunda gerçekleşmektedir (Barlı, 2010: 335-336).

Çalışanların işi ile ilgili tutumlarının olumlu olduğu durumlarda iş tatmini düzeylerinin yüksek, olumsuz olduğu durumlarda ise iş tatmini düzeylerinin düşük olduğu görülmektedir. Bu durum da çalışanların bireysel çıkarları ve ihtiyaçları gibi bireysel etkenlerin veya çalışma koşulları, ücret, terfi ve olumlu örgüt içi ilişkiler gibi örgütsel etkenlerin gerçekleşmesine bağlıdır. Dolayısıyla iş tatmini yüksek olan çalışanlar için yüksek verimlilik, düşük devamsızlık; iş tatminsizliği yaşayan çalışanlar için ise yüksek devamsızlık ve yüksek işten ayrılma oranları gibi sonuçlarla karşılaştığı söylenebilmektedir (Özkalp, 2013: 71). Ayrıca iş tatmininin yaşanabilmesi, başarılı motivasyon uygulamalarına da bağlıdır. Motivasyon uygulamaları ne kadar başarılıysa, iş tatmini düzeylerinin de o kadar yüksek olması beklenmektedir. Ancak buradaki iş tatmini ve motivasyon arasındaki bağlantının her çalışan açısından aynı derecede gerçekleşmemesi durumu da söz konusudur (Barlı, 2010: 338).

İş tatmini duygusunun her çalışan için farklı durumlarda gerçekleşebileceği bilgisi ışığında, işyerindeki baskı ve şiddet davranışlarından daha fazla etkilendiği görülen kadın çalışanlar için bu davranışların iş tatminini erkeklere oranla daha yüksek düzeyde etkilediği söylenebilmektedir. Bu durum, özellikle kadın çalışanların terfide ve etkin katılımında yaşadıkları zorluklar gibi nedenlerle daha az iş tatmini yaşamaları örneği ile desteklenmektedir (Chiu, 1998'den aktaran: Özpehlivan, 2018: 49). Ayrıca bahsi geçen ayrıma dayanarak yapılan bazı araştırmalarda da erkek çalışanların iş

tatmini duygusunu daha fazla yaşadığı görülmektedir (Akgündüz, 2006: 97-101). Dolayısıyla aynı kademe ve koşullara sahip iki çalışanın farklı düzeylerde iş tatmini yaşayabilmesi, aynı zamanda iş tatmininin cinsiyet farklılığına göre değişebildiği durumuyla bir arada incelendiğinde, iş tatminini sağlayan koşullardaki olumsuzlukların kadın çalışanlar üzerinde daha fazla negatif yönlü etki yarattığı sonucuna ulaşılabilmektedir.

İş tatmini yaşama noktasında cinsiyete göre farklılıklar olduğunu gösteren araştırmalar bulunmasına karşılık, bazı araştırmalara göre de kadınlar veya erkekler arasında hangi tarafın daha fazla iş tatmini yaşadığını gösteren tutarlı bir kanıt bulunmamaktadır (Toker, 2007: 103). Ancak genel itibariyle ele alındığında, kadın çalışanların daha fazla maruz kaldığı işyeri şiddetinin yarattığı olumsuz koşullardan erkeklere kıyasla daha fazla etkilendiği ve buna bağlı olarak da iş tatmini gibi sosyal ilişkiler ve örgüt koşullarıyla şekillenebilen bir duyguyu yaşama noktasında erkeklerden ayrıldığı yorumu yapılabilmektedir. Bu yorum, özellikle Toker (2007)'in araştırmasında olduğu gibi kadınlar ve erkekler arasında iş tatmini düzeylerinin farklılık göstermediği şeklinde elde edilen sonuçların bilgisinde (Toker, 2007: 101), yaşanan iş tatminsizliği düzeyinden ziyade tatminsizliğin kişiyi nasıl etkileyeceği durumunda farklılık görülmesi açısından da değerlendirilebilmektedir.

İşyeri şiddeti her çalışan için istenmeyen çalışma koşulları ve örgüt içi ilişkiler anlamına gelmektedir. Dolayısıyla iş tatmininin gerçekleşme şartı olarak kabul edilen beklentiler ile gerçek arasındaki uyum yakalanamadığında, yani sağlıklı bir çalışma ortamı yerine baskı ve şiddet ortamının varlığı, iş tatminsizliği duygusunu kaçınılmaz kılmaktadır. Bu durum da özellikle işyerinde meydana gelen şiddet davranışlarının, örgüt içi koşulları çalışanlar için negatife çevirerek iş tatminini azaltması şeklinde gerçekleşmektedir. Nitekim işyeri şiddetine maruz kalma ile iş tatmini arasında ters yönlü bir ilişki olduğu ve işyerinde psikolojik, sözel, fiziksel, cinsel şiddet türlerine maruz kalma durumunda iş tatmini duygusunun azaldığı sonucuna ulaşılan birçok çalışma mevcuttur (Nart, 2014: 264). Özellikle daha önce de belirtildiği üzere psikolojik, cinsel ve sözel şiddet gibi şiddet türlerine daha yoğun olarak maruz kalan kadın çalışanlar için ise bu durum oldukça yıpratıcı bir süreç haline gelmektedir.

İş tatminsizliği, çalışanın yeterli tatmin duygusunu yaşayamamasıyla gerçekleşerek işinde mutsuz olmasına neden olmaktadır. İşyerinde oluşan bu mutsuz ortam neticesinde de psikolojisi ve kişiliği daha güçlü olan çalışanlar için etkilenme düzeyi düşük olurken, daha hassas ve duygusal kişiler için bu düzeyin daha yüksek olduğu görülmektedir (Barlı, 2010: 342). Buna bağlı olarak daha hassas olarak nitelendirilen ve işyeri şiddeti nedeniyle iş tatminsizliği yaşayan kadın çalışanlar, mutsuz bireyler haline gelmekte ve toplumsal yaşamdaki önemli rolleri itibariyle mutsuzluk duygusunu daha yoğun olarak yansıtabilmektedirler. Buradaki önemli nokta ise, iş yaşamı dışında annelik görevini üstlenen kadın çalışanlar için tatminsizlik ve mutsuzluk yaratan bir iş ortamının, mutsuzluğun beraberinde getirebileceği psikolojik veya fizyolojik sağlık problemleriyle yetiştirilen çocuklar üzerinde etki gösterebilecek olmasıdır. Dolayısıyla her türlü şiddet davranışı ve mağduriyet ciddi olup, kadına yönelik şiddet davranışlarının kadının toplumdaki rolü itibariyle ayrı önem taşıdığı söylenebilmektedir.

İşyerinde kadına yönelik şiddet davranışlarının iş tatminsizliği yaratması; fiziksel sağlık, psikoloji ve davranışlar üzerinde birtakım sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. İş tatmini duygusunu yaşayamayan her çalışan için gerçekleşmesi muhtemel olan bu sonuçlar; ruh sağlığının bozulması, iştah kaybı, yorgunluk, baş ağrısı ve bulantı gibi hastalıklardan oluşmaktadır (Barlı, 2010: 342). Ek olarak iş tatminsizliği, işyeri şiddeti sonucunda ortaya çıkarak tüm bu negatif unsurlara neden olmasının yanında ayrıca işyeri şiddetine yol açması açısından da önem taşımaktadır. İş tatmini duygusunun çalışan davranışları üzerindeki etkisi olarak değerlendirilebilecek olan bu durum, iş tatmininin gerçekleşmemesi halinde negatif duygular oluşarak fiziksel saldırı, zarar verme, çatışma, sabotaja meyilli olma gibi tepkilerin oluşması şeklinde gerçekleşmektedir (Barlı, 2010: 342). Bunun nedeni ise iş tatminsizliği yaşayan çalışanın başlangıçta kendisini mutsuz, güçsüz ve yetersiz hissederek savunma mekanizmalarına yönelmesidir (Şimşir ve Seyran, 2020: 32).

Çalışma kapsamında ele alınan ve işyerindeki şiddet davranışları neticesinde karşılaşılmaması muhtemel iki unsur olan iş tatminsizliği ve stres, sonuçları açısından benzerlik gösteren iki kavram olarak görülebilmektedir. Ortak sayılabilecek bu sonuçlar; tatminsizlik ve stres kaynaklı hastalıklar nedeniyle yapılan işe devamsızlık ve işten uzaklaşma isteği, düşük verimlilik, daha iyi koşullara sahip örgüt arayışına giren çalışanlardaki artış ile işgücü devir hızının artması ve işe yabancılaşma şeklindedir (Akgündüz, 2006: 121-124).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADINA YÖNELİK ŞİDDETİN İŞ STRESİ VE İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ ÜZERİNE ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Türkiye’de, kadınların çalışma yaşamındaki başarısı üzerinde önemli etkisi bulunan kadına yönelik şiddetin boyutu ve etkileri giderek artış göstermektedir. Hem toplumsal yaşamda hem de çalışma yaşamında önemli yeri bulunan kadın için aşılması güç bir engel haline gelen bu gerçek, günümüz araştırmalarına daha fazla konu edilmesi gerekliliğini gözler önüne sermektedir. Dolayısıyla bu çalışma ile birlikte özel sektörde çalışan kadın çalışanlara yönelik farklı aktörlerden kaynaklı olarak gerçekleşen ve fiziksel, sözel, cinsel ve psikolojik olmak üzere farklı şekillerde ortaya çıkan şiddetin boyutunu ve etkilerini ortaya koymak amaçlanmaktadır.

Literatürde işyeri şiddetinin farklı başlıklar ile incelendiği çalışmalar bulunmasına karşılık, işyeri şiddetinin kadın çalışanlar üzerindeki etkisinin spesifik olarak iş stresi ve iş tatmini açısından konu edildiği az sayıda çalışma bulunmaktadır. Özellikle işyerinde kadına yönelik şiddetin türleri, sıklığı ve failerin özellikleri gibi açılara yer verildiği, demografik değişkenler ile şiddet arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmaların da oldukça kısıtlı olduğu durumu göz önünde bulundurulduğunda, mevcut çalışmanın literatürdeki bu boşluğun doldurulmasında etkili olacağı söylenebilmektedir. Nitekim çalışma ile elde edilen sonuçlar, kadına yönelik işyeri şiddetini önlemeye yönelik politikalara yol göstermesi açısından da önemli kabul edilebilmektedir.

3.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Bu çalışmada kadın çalışanların maruz kaldığı işyeri şiddetinin türleri, bu şiddet türlerinin uygulanma sıklığı ve failerin konumu gibi noktalar incelenmekte ve şiddetin demografik değişkenlerle ilişkisi ile iş stresi ve iş tatmini üzerindeki etkisine odaklanılmaktadır. Bu amaçla öncelikle yapılan anket çalışması ile farklı iş kollarındaki özel sektör kadın çalışanlarının maruz kaldığı şiddet davranışları ve yaş, medeni durum, eğitim durumu, iş kolu, çalışma yılı, işteki konumu şeklindeki demografik değişkenler arasındaki ilişki incelenmiştir. Daha sonrasında ise şiddete maruz kalma durumu neticesinde kadın çalışanlar üzerinde meydana gelen iş stresi ve iş tatmini gibi etkilere odaklanılmıştır. Bu doğrultuda araştırmanın modeli Şekil 4’teki gibidir.

Şekil 4: Araştırmanın Modeli



Araştırmanın modeli kapsamında test edilmek üzere geliştirilen hipotezler ise şunlardır:

H₁: Kadın çalışanların işyerinde şiddete maruz kalma durumu, yaşa göre farklılık göstermektedir.

H₂: Kadın çalışanların işyerinde şiddete maruz kalma durumu, medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

H₃: Kadın çalışanların işyerinde şiddete maruz kalma durumu, eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.

H₄: Kadın çalışanların işyerinde şiddete maruz kalma durumu, çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.

H₅: Kadın çalışanların işyerinde şiddete maruz kalma durumu, işteki konumlarına göre farklılık göstermektedir.

H₆: Kadın çalışanların iş stresi düzeyleri ile şiddet davranışına maruz kalma durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H₇: Kadın çalışanların iş tatmini düzeyleri ile şiddet davranışına maruz kalma durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

3.3. Araştırmanın Metodolojisi

3.3.1. Araştırmanın Örnekleme

Örgütsel yapı içerisindeki dikey farklılaşmanın çalışan ilişkilerine yoğun olarak yansıdığı özel sektör iş kollarında özellikle kadın çalışanlara yönelik şiddet davranışlarıyla daha fazla karşılaşılma riski bulunduğu varsayımı yapılabilmektedir. Dolayısıyla bu varsayımdan yola çıkarak işyerinde kadına yönelik şiddet davranışlarının yaygınlığını ve etkilerini inceleyebilme amacı, araştırmanın evreni ve örneklemini tayin etmek açısından belirleyici olmuştur.

Araştırma evreninin belirleyici unsurları dikkate alınarak yapılan bu çalışma, işyerinde kadına yönelik şiddet davranışlarını daha geniş perspektiften inceleyebilmek amacıyla birden fazla iş kolundan özel sektör kadın çalışanlar üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu örneklem grubunun

belirlenmesinde ise zaman ve maliyet açısından tasarruflu olarak kabul edilen ve gönüllü katılımın esas olduğu kolayda örnekleme tekniği kullanılmıştır (Arlı, 2018: 6). Toplam 194 kadın katılımcının yer aldığı çalışmada şiddet mağduru kadın çalışanlar ile her sektörde karşılaşılabileceği gerçeği göz önünde bulundurularak tekstil, otomotiv, inşaat, hizmet, eğitim, sağlık gibi çalışma alanlarından alınan yanıtlar değerlendirilmiştir.

3.3.2. Veri Toplama Araçları

Çalışma kapsamında belirlenen örneklem grubu üzerinden verilere ulaşabilmek için anket tekniği kullanılmıştır. Kullanılan anketin birinci kısmında katılımcıların yaş, medeni durum, eğitim durumu, iş kolu, çalışma yılı ve işteki konumu gibi demografik özelliklerini tespit etmeye yönelik demografik sorular bulunurken; diğer kısmında şiddete maruz kalma durumu ile ilgili unsurları belirlemeye yönelik soru grupları yer almaktadır. Anketin son kısmında ise şiddetin, katılımcıların iş stresi ve iş tatmini üzerindeki etkilerini ölçen iki ayrı ölçek bulunmaktadır.

- **İşyeri Şiddeti Anketi:** Aytaç vd. (2009) tarafından Türkçeye çevrilerek revize edilen, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) İşyeri Şiddeti (Workplace Violence) Anketi; katılımcıların işyerinde maruz kaldığı şiddet türleri, sıklığı, failin işteki konumu ve cinsiyeti hakkındaki bilgilerin elde edilmesi için oluşturulmuş soruları barındırmaktadır. Bu verilerin elde edilmesi amacıyla her şiddet türüne ilişkin öncelikle maruz kalma durumunu belirleyen, daha sonrasında ise şiddete maruz kalma durumunda şiddetin sıklığıyla ve faille ilgili bilgilerin elde edilmesi amacıyla oluşturulan tablolar bulunmaktadır. Ayrıca anket içerisinde şiddete maruz kaldığını ifade eden katılımcıların şiddet davranışı karşısındaki tepkisini ölçen soru grubu da yer almaktadır (Örnek madde: Kişiye bana şiddet uygulamayı durdurmasını söyledim).

- **Genel İş Stresi Ölçeği:** Bruin (2006) tarafından geliştirilen ve Türkçe güvenilirlik ve geçerlilik çalışması Teleş (2020) tarafından yapılan genel iş stresi ölçeği, çalışanların kişisel olarak deneyimlediği veya hissettiği stres düzeyini ölçmek üzere çalışanlar ile işyeri talepleri arasındaki ilişkinin duygusal, bilişsel, sosyal ve motivasyonel sonuçlarına değinen 9 sorudan oluşmaktadır. Likert tipi ölçek olarak adlandırılan ölçekte yer alan yanıt seçenekleri ise "1- Hiçbir zaman, 2- Nadiren, 3- Bazen, 4- Çoğunlukla, 5- Her zaman" şeklinde değerlendirilmektedir. Daha önce de belirtildiği gibi anket sonucunda verilen yanıtlara göre toplam puanı yüksek olan katılımcıların stres düzeylerinin yüksek, toplam puanı düşük olan katılımcıların ise stres düzeylerinin düşük olduğu varsayılmaktadır (Bruin, 2006: 69).

- **İş Tatmini Ölçeği:** Araştırmada kullanılan iş tatmini ölçeği, başlangıçta Brayfield ve Rothe (1951) tarafından 18 madde olarak geliştirilmiştir. Ancak daha sonra Judge, Locke, Durham ve Kluger (1998) tarafından 5 maddeye indirilerek daha yaygın kullanıma ulaşan ve çalışanların işyerindeki memnuniyetini ölçmek üzere kullanılan iş tatmini ölçeğinin Türkçe güvenilirlik ve geçerlilik çalışması Keser ve Öngen Bilir (2019) tarafından yapılmıştır. Ölçekte yer alan 5 maddenin

3 tanesi iş tatminine yönelik olumlu tutumları temsil ederken (Örnek madde: Şu anki işimden oldukça memnunum), 2 tanesi ise olumsuz tutumları ifade etmektedir (Örnek madde: İşteki her günüm bitmeyecekmiş gibi gelir). Bu 5 maddeye tanımlanan yanıt seçenekleri ise “1- Kesinlikle katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4- Katılıyorum, 5- Kesinlikle katılıyorum” şeklinde derecelendirilmiştir (Keser ve Öngen Bilir, 2019: 231).

3.3.3. Anketin Uygulanması

Çalışma kapsamında incelenen konu, çalışanlar ve kurum açısından dikkatle incelenmesi ve hassasiyet gösterilmesi gereken bir konu olarak görülebileceğinden gerekli gizliliğin sağlanmasına dikkat edilmiştir. Çalışmanın gerçekleştirilebilmesi için gerekli olan Etik Kurul onayı alındıktan sonra hazırlanan anket formları, çalışmanın akademik olarak gerçekleştiği ve kişi veya kurum bilgilerinin saklı tutulacağı bilgisi verilerek 2021 Şubat-Haziran ayları arasında katılımcılara ulaştırılmış ve veriler toplanmıştır. Ayrıca çalışma sonucunda gerçek verilere ulaşabilmek adına katılımcıların soruları yanıtlarken dikkat etmesi gereken hususlar çalışmayı gerçekleştiren kişi tarafından belirtilmiştir. Ek olarak çalışmanın gerçekleştirildiği dönem içerisinde gerçekleşen Covid-19 salgını gerekçesiyle anketlerin bir kısmı internet üzerinden oluşturulan anket formu aracılığıyla online olarak uygulanırken bir kısmı ise yüz yüze yapılmıştır.

Katılımcılara uygulanan anketlerin geri dönüş oranı %100'dür. Bu anketler içerisinden ihtiyaç duyulan verilerin eksik olması nedeniyle 6 adet anket formu değerlendirmeye alınmamıştır. Sonuç itibarıyla farklı iş kollarından oluşan toplamda 194 kadın çalışan katılımcı ile anket çalışması gerçekleştirilmiştir.

3.3.4. İstatistiksel Analiz

Araştırmada elde edilen verilerin analizi IBM SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) Statistics Version 28.0 programı ile yapılmıştır. Araştırma verilerinin incelenmesinden önce verilerin normal dağılıma uygunluğunu test etmek amacıyla çarpıklık (skewnes) ve basıklık (kurtosis) değerleri kullanılarak analiz yapılmıştır. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1 ile -1 aralığında yer alması verilerin normal dağıldığı bilgisini vermektedir (Demir vd., 2016: 133). Buna göre, değerlerin beklenen aralıkta yer aldığı ve normal dağıldığı sonucuna varılmıştır. Bu nedenle çalışma kapsamında parametrik testler kullanılmış ve verilerin analizi için frekans dağılımı, güvenilirlik analizi, Ki-kare testi ve t-testi uygulanmıştır.

3.4. Bulgular

3.4.1. Demografik Bulgular

Araştırmada kullanılan anket ile katılımcılara yaş, medeni durum, eğitim durumu, işkolu, çalışma yılı ve işteki konumu barındıran demografik özelliklere yönelik sorular sorulmuştur. Sorulara verilen cevaplar ile elde edilen verilerin dağılımı Tablo 3'te görülmektedir.

Tablo 3: Katılımcıların Demografik Özelliklere Göre Dağılımı

Değişken	Kategori	N	%	Değişken	Kategori	N	%	
Yaş Grupları	18-25	55	32,5	Çalışma Yılı	1-5	127	66,8	
	26-35	80	47,3		6-10	44	23,2	
	36 ve üzeri	34	20,1		11 ve üzeri	19	10,0	
Medeni Durum	Evli	78	40,2	İşteki Konumu	Yönetici	Kıdemli idareci	8	4,5
	Bekâr	116	59,8			Kıdemsiz idareci	5	2,8
Eğitim Durumu	Herhangi bir okul bitirmedim	1	0,5		Çalışan	Sözleşmeli veya Geçici personel	63	35,4
	İlköğretim	7	3,6			Kıdemli kalıcı personel	69	38,8
	Lise	39	20,2			Kıdemsiz kalıcı personel	26	14,6
	Üniversite	146	75,6			Diğer	7	3,9
İş kolları	Tekstil	21	11,3					
	Otomotiv	4	2,2					
	İnşaat	18	9,7					
	Hizmet	70	37,6					
	Sağlık	38	20,4					
	Diğer	35	18,8					

Tablo 3'e göre demografik özellikler incelendiğinde araştırmaya katılanların yaş grubu dağılımı; %32,5'i 18-25 yaş, %47,3'ü 26-35 yaş, %20,1'i 36 ve üzeri yaş aralığındadır. Medeni duruma bakıldığında ise katılımcıların %40,2'sinin evli, %59,8'inin ise bekâr olduğu görülmektedir. Bir diğer değişken olan eğitim durumuna göre verilerin dağılımında katılımcıların %0,5'inin herhangi bir okuldaki mezun olmadığı, %3,6'sının ilköğretim, %20,2'sinin lise, %75,6'sının ise üniversite seviyesinde olduğu görülmektedir. Bu verilerden hareketle katılımcıları ağırlıklı olarak 26-35 yaş aralığında, bekâr ve üniversite mezunu kadın çalışanların oluşturduğu söylenebilmektedir.

İş kollarına göre dağılım incelendiğinde araştırmaya katılanların %11,3'ü tekstil, %2,2'si otomotiv, %9,7'si inşaat, %37,6'sı hizmet, %20,4'ü sağlık ve %18,8 ise diğer iş kollarında çalışmaktadır. Çalışma yılı gruplandırmasında ise katılımcıların %66,8'inin çalışma yılı 1 ile 5 yıl, %23,2'sinin 6 ile 10 yıl, %10'unun da 11 yıl ve üzeri olduğu görülmektedir. Son olarak katılımcıların

işteki konumlarına bakıldığında toplamda %7,3'ünü yöneticiler oluştururken, %92,7'si çalışan konumunda yer almaktadır.

Tablo 4'te araştırmaya katılan kadın çalışanların son 1 yıl içerisinde işyeri şiddetine maruz kalma durumları belirtilmiştir.

Tablo 4: Kadın Çalışanların Şiddete Maruz Kalma Durumu

Şiddet Türleri	Şiddete Maruz Kalma Durumu			
	Evet		Hayır	
	N	%	N	%
Fiziksel şiddet	6	3,1	187	96,9
Duygusal baskı ve yıldırma	77	40,1	115	59,9
Sözel şiddet	68	35,1	126	64,9
Cinsel şiddet	3	1,5	191	98,5
Herhangi Bir Şiddet Türü	88	45,4	106	54,6

Tablo 4'e göre araştırmaya katılan kadın çalışanlardan son 1 yıl içerisinde herhangi bir şiddete maruz kaldığını ifade eden çalışanların oranı %45,4'tür. Şiddet mağduru olan bu çalışanların maruz kaldığı şiddet türlerine göre ayırım yapıldığında ise %40,1 (n=77) ile en fazla duygusal baskı ve yıldırma (mobbing) davranışına maruz kalındığı görülmektedir. Daha sonrasında sırasıyla %35,1 (n=68) ile sözel şiddet, %3,1 (n=6) ile fiziksel şiddet ve %1,5 (n=3) ile cinsel şiddet yer almaktadır.

3.4.2. Şiddete Maruz Kalanların Şiddet Türlerine ve Özelliklerine Göre Dağılımı

Fiziksel şiddet, duygusal baskı ve yıldırma, sözel ve cinsel şiddet türlerine maruz kalan kadın çalışanların şiddete uğrama sıklığı, şiddeti uygulayan kişinin konumu ve cinsiyeti gibi çeşitli özellikleri açısından incelendiği sonuçlara aşağıda sırayla yer verilmiştir.

Tablo 5: Fiziksel Şiddete Maruz Kalanların Şiddetin Çeşitli Özelliklerine Göre Dağılımı

Fiziksel Şiddete Maruz Kalanlar (N=6)	N	%
Şiddetin Sıklığı		
Sürekli	1	20,0
Ara sıra	2	40,0
Bir kez	2	40,0
Şiddeti Uygulayan Kişi		
İşyeri dışından	2	50,0
Daha kıdemli mesai arkadaşı	1	25,0
Aynı kıdemde mesai arkadaşı	1	25,0
Daha kıdemsiz mesai arkadaşı	-	-
Yukarıdaki seçeneklerden en az ikisi veya daha fazlası tarafından	-	-
Şiddeti Uygulayanın Cinsiyeti		
Kadın	-	-
Erkek	3	60,0
Her ikisi de	2	40,0

Tablo 5, fiziksel şiddete maruz kalanların şiddetin çeşitli özelliklerine göre dağılımını göstermektedir. Buna göre, son 1 yıl içerisinde fiziksel şiddete maruz kaldığını belirten kadın çalışan sayısı 194 katılımcı içerisinde 6 (%3,1) kişidir. Bu kişilerin %20'si sürekli, %40'ı ara sıra, diğer %40'ı ise bir kez fiziksel şiddete maruz kaldığı ve şiddeti uygulayanların %50'sinin işyeri dışından, diğer %25'lik dilimlerin de kendisinden daha kıdemli mesai arkadaşı ve aynı kıdemde olan mesai arkadaşı tarafından olduğu ifade edilmiştir. Fiziksel şiddeti uygulayanların cinsiyetinin %60'ını erkek, %40'ını da her iki cinsiyet birden oluşturmaktadır. Anket sonucunda elde edilen fiziksel şiddet verilerindeki azlık, araştırmanın önceki bölümlerinde de bahsedildiği gibi fiziksel şiddete maruz kalan çalışanların genellikle erkekler olması ve kadınların daha çok duygusal baskı ve yıldırma, sözel ve cinsel şiddete maruz kalmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Nitekim erkeklerin daha çok fiziksel, kadınların ise cinsel şiddet, sözel şiddet ve yıldırma davranışlarına maruz kaldığını belirten çalışmalar mevcuttur (Yıldız vd., 2011: 25; Aytaç vd., 2011: 47).

Tablo 6, duygusal baskı ve yıldırmaya maruz kalanların şiddetin çeşitli özelliklerine göre dağılımını göstermektedir.

Tablo 6: Duygusal Baskı ve Yıldırmaya Maruz Kalanların Şiddetin Çeşitli Özelliklerine Göre Dağılımı

Duygusal Baskı ve Yıldırmaya Maruz Kalanlar (N=77)	N	%
Şiddetin Sıklığı		
Sürekli	21	34,4
Ara sıra	36	59,0
Bir kez	4	6,6
Şiddeti Uygulayan Kişi		
İşyeri dışından	4	7,1
Daha kıdemli mesai arkadaşı	41	73,2
Aynı kıdemde mesai arkadaşı	-	-
Daha kıdemsiz mesai arkadaşı	4	7,1
Yukarıdaki seçeneklerden en az ikisi veya daha fazlası tarafından	7	12,5
Şiddeti Uygulayanın Cinsiyeti		
Kadın	20	32,3
Erkek	28	45,2
Her ikisi de	14	22,6

Tablo 6'ya göre son 1 yıl içerisinde duygusal baskı ve yıldırma davranışına maruz kaldığını söyleyenlerin sayısı 77 (%40,1)'dir. Uygulanan ankette yer alan bu kişilerin %59'unun ara sıra, %34,4'ünün sürekli ve %6,6'sının da bir kez şiddete maruz kaldığı görülmektedir. Şiddeti uygulayan kişi açısından incelendiğinde ise mağdurların, %73,2'lik oran ile en fazla kendinden daha kıdemli olan mesai arkadaşı tarafından şiddete maruz kaldığı söylenebilmektedir. Bu oranı %12,5 ile belirtilen seçeneklerden en az ikisi veya daha fazla kişi tarafından maruz kalanlar takip etmektedir. İşyeri dışından bir kişi tarafından duygusal baskı ve yıldırmaya maruz kalanların oranı %7,1, kendisinden daha kıdemsiz olan mesai arkadaşı tarafından şiddete uğrayanların oranı ise %7,1'dir. Katılımcılar arasında aynı kıdemde olan mesai arkadaşı tarafından yıldırmaya maruz kalan ise bulunmamaktadır. Tabloya göre şiddeti uygulayanın cinsiyeti açısından ele alındığında %45,2 ile en fazla erkekler tarafından duygusal baskı ve yıldırma davranışının uygulandığı görülmektedir.

Anket sonucunda elde edilen verilere göre, diğer şiddet türleri ile kıyaslandığında duygusal baskı ve yıldırma davranışına daha sık maruz kalınmasının nedenlerinden biri özellikle katılımcıların ağırlıklı olarak bulunduğu hizmet ve sağlık sektörlerinde duygusal baskı ve yıldırma yani mobbing davranışlarıyla daha çok karşılaşılması olduğu düşünülmektedir. Ayrıca birçok araştırmaya göre bu tür şiddete kadınların maruz kalma riskinin daha yüksek olduğu belirtilmekte ve bu farklılık verilerle desteklenmektedir (Özen, 2016: 129-130).

Tablo 7 ise sözel şiddete maruz kalanların şiddetin çeşitli özelliklerine göre dağılımını göstermektedir.

Tablo 7: Sözel Şiddete Maruz Kalanların Şiddetin Çeşitli Özelliklerine Göre Dağılımı

Sözel Şiddete Maruz Kalanlar (N=68)	N	%
Şiddetin Sıklığı		
Sürekli	9	14,5
Ara sıra	40	64,5
Bir kez	13	21,0
Şiddeti Uygulayan Kişi		
İşyeri dışından	8	13,6
Daha kıdemli mesai arkadaşı	40	67,8
Aynı kıdemde mesai arkadaşı	1	1,7
Daha kıdemsiz mesai arkadaşı	5	8,5
Yukarıdaki seçeneklerden en az ikisi veya daha fazlası tarafından	5	8,5
Şiddeti Uygulayanın Cinsiyeti		
Kadın	21	33,3
Erkek	30	47,6
Her ikisi de	12	19,0

Tablo 7'ye göre araştırmaya katılanlar arasında sözel şiddete maruz kaldığını belirten kadın çalışanların sayısı 68 (%35,1)'dir. Şiddetin uygulanma sıklığına ilişkin yöneltilen soruya verilen yanıtlarda katılımcıların %64,5'i şiddete ara sıra maruz kaldığını, geri kalan %21'i bir kez, %14,5'i de sürekli olarak maruz kaldığını ifade etmiştir. Şiddeti uygulayan ise %67,8 ile en fazla kendisinden daha kıdemli olan mesai arkadaşıdır. İşyeri dışından kişiler tarafından şiddete maruz kaldığını belirtenlerin oranı %13,6 iken, %8,5'i kendisinden daha kıdemsiz olan mesai arkadaşı ve diğer %8,5'i de belirtilen seçeneklerden en az ikisi veya daha fazlası tarafından maruz kaldığını ifade etmiştir. Bu şiddeti gerçekleştirenlerin cinsiyetini ise %47,6 ile erkekler ve %33,3 ile kadınlar oluşturmaktadır.

Son olarak Tablo 8, cinsel şiddete maruz kalanların şiddetin çeşitli özelliklerine göre dağılımını göstermektedir.

Tablo 8: Cinsel Şiddete Maruz Kalanların Şiddetin Çeşitli Özelliklerine Göre Dağılımı

Cinsel Şiddete Maruz Kalanlar (N=3)	N	%
Şiddetin Sıklığı		
Sürekli	-	-
Ara sıra	-	-
Bir kez	3	100,0
Şiddeti Uygulayan Kişi		
İşyeri dışından	1	50,0
Daha kıdemli mesai arkadaşı	-	-
Aynı kıdemde mesai arkadaşı	-	-
Daha kıdemsiz mesai arkadaşı	1	50,0
Yukarıdaki seçeneklerden en az ikisi veya daha fazlası tarafından	-	-
Şiddeti Uygulayanın Cinsiyeti		
Kadın	-	-
Erkek	3	100,0
Her ikisi de	-	-

Tablo 8’de yer alan şiddet verilerine göre katılımcılardan cinsel şiddete maruz kalanların sayısı 3 (%1,5)’tür. Cinsel şiddet mağduru olan bu kişilerin tamamı şiddete bir kez maruz kaldığını belirtmiştir. Şiddete uygulayan kişiler açısından ele alındığında, bu kişilerin %50’si işyeri dışından, diğer %50’si kendisinden daha kıdemsiz olan mesai arkadaşı tarafından oluşmaktadır. Şiddeti uygulayanın cinsiyetinin tamamı ise erkektir.

Anket sonucunda elde edilen bilgilere göre en az karşılaşılan şiddet türünün cinsel şiddet olduğu görülmektedir. Cinsel şiddet oranındaki azlığın aynı zamanda kadınların toplum baskısı gibi nedenlerle açıklamak istemeyeceği bir şiddet türü olmasından kaynaklandığı da düşünülmektedir.

3.4.3. Tanımlayıcı İstatistikler ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Araştırmada katılımcıların iş stresi ve iş tatmini düzeylerini tespit etmek üzere kullanılan ölçekler ile ilgili tanımlayıcı istatistiklere Tablo 9’da yer verilmiştir. Tablo; ortalama, standart sapma, minimum-maksimum aralık değerleri ve Cronbach Alpha güvenilirlik katsayılarını içermektedir.

Tablo 9: Araştırma Ölçekleriyle İlgili Tanımlayıcı İstatistikler ve Cronbach Alpha Değerleri

Değişken	N	Madde Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	Min-Max Aralık	C.Alpha
İş Stresi	176	9	2,45	0,94	1-5	0,93
İş tatmini	182	5	3,19	0,93	1-5	0,79

Likert tipi ölçeklerin güvenilirliğini ölçmek üzere kullanılan Cronbach Alpha analizine göre, alfa katsayısı 0,60 ile 0,80 arasında olan ölçekler oldukça güvenilir, 0,80 ile 1,00 arasında olan ölçekler ise yüksek güvenilirlikte olarak kabul edilmektedir (Yıldız ve Uzunsakal, 2018: 9). Tablo 9'a göre araştırmada kullanılan ölçeklerin Cronbach Alpha değerlerinin bu aralıklarda yer aldığı ve stres ölçeğinin (0,93) yüksek derecede güvenilir, iş tatmini ölçeğinin (0,79) de oldukça güvenilir seviyede olduğu görülmektedir.

3.4.4. Şiddete Maruz Kalma Durumu ile Demografik Özellikler Arasındaki Farklılık Analizi

Bu başlık altında çalışanların demografik özellikleri ile şiddete maruz kalma durumları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelenmiş ve iki faktör arasındaki farklılığı incelemek üzere Ki-kare testi uygulanmıştır. Yapılan analizler sonucunda elde edilen verilere ilişkin tablolar aşağıda verilmiştir.

Tablo 10: Kadın Çalışanların Şiddete Maruz Kalma Durumu ile Yaş Arasındaki Farklılık

Yaş		Kadın Çalışanların Şiddete Maruz Kalma Durumu		
		Evet	Hayır	Toplam
18-25	N	30	25	55
	%	54,5	45,5	100
26-35	N	38	42	80
	%	47,5	52,5	100
36 ve üzeri	N	12	22	34
	%	35,3	64,7	100

Ki-kare: 3,125; df:2; p=0,210

Tablo 10’da katılımcıların yaş gruplarına göre şiddete maruz kalma oranları verilmiştir. Tabloya göre şiddete maruz kalan katılımcıların %54,5’i 18-25 yaş aralığında, %47,5’i 26-35 yaş aralığında ve %35,3’ü de 36 ve üzeri yaş aralığında bulunmaktadır. Tabloda yer alan veriler ve Ki-kare test sonucu dikkate alındığında kadın çalışanların şiddete maruz kalma durumu ile yaş arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Buna göre, şiddete maruz kalma durumunun farklı yaş gruplarına göre değişiklik göstermediği söylenebilmektedir. Dolayısıyla “ H_1 : Kadın çalışanların işyerinde şiddete maruz kalma durumu, yaşa göre farklılık göstermektedir.” hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 11: Kadın Çalışanların Şiddete Maruz Kalma Durumu ile Medeni Durum Arasındaki Farklılık

Medeni Durum		Kadın Çalışanların Şiddete Maruz Kalma Durumu		
		Evet	Hayır	Toplam
Evli	N	27	51	78
	%	34,6	65,4	100
Bekâr	N	61	55	116
	%	52,6	47,4	100

Ki-kare: 6,077; df:1; $p=0,014$

Tablo 11’de katılımcıların medeni durumu ile şiddete maruz kalma durumu arasındaki ilişkiyi gösteren veriler yer almaktadır. Elde edilen veriler şiddete maruz kalan katılımcıların %52,6’sının bekâr kadın çalışanlardan, %34,6’sının ise evli kadın çalışanlardan oluştuğunu göstermektedir. Nitekim bu verilere göre, kadın çalışanların şiddete maruz kalma durumu ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Buna bağlı olarak şiddete maruz kalma durumunun, evli veya bekâr olma durumuna göre değişiklik gösterdiği söylenebilmektedir. Bir diğer deyişle, bekâr olan kadın çalışanların evlilere göre şiddete daha fazla maruz kaldığı görülmektedir. Dolayısıyla “ H_2 : Kadın çalışanların işyerinde şiddete maruz kalma durumu, medeni duruma göre farklılık göstermektedir.” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 12: Kadın Çalışanların Şiddete Maruz Kalma Durumu ile Eğitim Durumu Arasındaki Farklılık

Eğitim Durumu		Kadın Çalışanların Şiddete Maruz Kalma Durumu		
		Evet	Hayır	Toplam
Lise ve altı	N	14	33	47
	%	29,8	70,2	100
Üniversite	N	73	73	146
	%	50,0	50,0	100

Ki-kare:5,867; df:1; p=0,015

Tablo 12’de katılımcıların eğitim durumuna göre şiddete maruz kalma oranları verilmiştir. Elde edilen veriler şiddete maruz kalan katılımcıların %50’sinin üniversite, %29,8’inin ise lise ve altı dengindeki kadın çalışanlar olduğunu göstermektedir. Elde edilen veriler ile yapılan analiz sonucunda eğitim durumu ile kadın çalışanların şiddete maruz kalma durumu arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Buna göre, eğitim düzeyi lise ve altı denginde olan çalışanlar için şiddete maruz kalma oranlarının düşük olduğu, eğitim düzeyi arttıkça şiddete maruz kalma oranlarında da artış görüldüğü söylenebilmektedir. Bu durumun nedeni, özellikle eğitim düzeyi üniversite denginde olan çalışanların yüksek farkındalığa sahip olmaları ve dolayısıyla şiddet davranışlarını daha az göz ardı etmeleri olarak gösterilebilmektedir. Dolayısıyla “H₃: Kadın çalışanların işyerinde şiddete maruz kalma durumu, eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 13: Kadın Çalışanların Şiddete Maruz Kalma Durumu ile Çalışma Yılı Arasındaki Farklılık

Çalışma Yılı		Kadın Çalışanların Şiddete Maruz Kalma Durumu		
		Evet	Hayır	Toplam
1-5	N	56	71	127
	%	44,1	55,9	100
6-10	N	20	24	44
	%	45,5	54,5	100
11 ve üzeri	N	10	9	19
	%	52,6	47,4	100

Ki kare: 0,487; df:2; p=0,784

Tablo 13, katılımcıların şiddete maruz kalma durumu ile çalışma yılı arasındaki ilişkiyi göstermektedir. Elde edilen veriler şiddete maruz kalan katılımcıların %44,1'inin 1 ile 5 yıl arasında, %45,5'inin 6 ile 10 yıl arasında, %52,6'sının ise 11 yıl ve üzeri süredir çalıştığını göstermektedir. Buna göre tabloda yer alan iki değişken grubu arasındaki ilişkinin analizi sonucunda, çalışma yılı gruplandırmaları ile şiddete maruz kalma durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p>0,05$). Bu durum, kadın çalışanların işyerindeki çalışma süresine göre şiddete maruz kalma durumunun değişiklik göstermediğini ifade etmektedir. Dolayısıyla "H₄: Kadın çalışanların işyerinde şiddete maruz kalma durumu, çalışma süresine göre farklılık göstermektedir." hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 14: Kadın Çalışanların Şiddete Maruz Kalma Durumu ile İşteki Konumu Arasındaki Farklılık

İşteki Konum		Kadın Çalışanların Şiddete Maruz Kalma Durumu		
		Evet	Hayır	Toplam
Çalışan	N	81	84	165
	%	49,1	50,9	100
Yönetici	N	5	8	13
	%	38,5	61,5	100

Ki kare: 0,545; df: 1; $p=0,460$

Tablo 14'te katılımcıların işteki konumlarına göre şiddete maruz kalma oranları verilmiştir. Tabloya göre şiddete maruz kalan kadın çalışanların %49,1'i çalışan ve %38,5'i de yönetici konumunda olduğunu belirtmişlerdir. Katılımcıların yanıtlarına göre yapılan analiz sonucunda, kadın çalışanların işteki konumları ile şiddete maruz kalma durumu arasındaki farklılığın istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Buna bağlı olarak katılımcıların çalışan veya yönetici konumunda bulunmasının, şiddet ile karşılaşılması durumu üzerinde etkili olmadığı söylenebilmektedir. Dolayısıyla "H₅: Kadın çalışanların işyerinde şiddete maruz kalma durumu, işteki konumlarına göre farklılık göstermektedir." hipotezi reddedilmiştir.

3.4.5. Şiddete Maruz Kalma Durumu ile İş Stresi ve İş Tatmini Arasındaki Farklılığın t-Testi Analizi

Çalışmanın bu bölümünde, kadın çalışanların şiddete maruz kalma durumunun iş stresi ve iş tatmini duyguları üzerindeki etkisine değinilmiştir. Bahsi geçen faktörlerin arasındaki ilişkinin analiz edilmesi içinse t-testi uygulanmıştır. Ayrıca iş stresi ve iş tatmininin herhangi şiddete maruz kalma

durumu ile ilişkisinin yanında hem duygusal baskı ve yıldırma hem de sözel şiddet ile ilişkisi de ayrı olarak ele alınmıştır. Diğer şiddet türleri olan fiziksel şiddet ve cinsel şiddette ise yeterli gözlem sayısı olmadığından t-testi uygulanamamıştır. Nitekim, t-testi analizi sonucunda elde edilen sonuçlar Tablo 15’te görülmektedir.

Tablo 15: Şiddete Maruz Kalma Durumu ile İş Stresi ve İş Tatmini Arasındaki Farklılık

Ölçekler	Herhangi Bir Şiddete Maruz Kalma						t	p
	Evet			Hayır				
	N	Ort.	S.Sapma	N	Ort.	S.Sapma		
İş Stresi	85	2,86	0,87	91	2,05	0,82	6,304	0,000
İş tatmini	86	2,97	0,92	96	3,38	0,90	-3,078	0,002

Tablo 15, katılımcıların son 1 yıl içerisinde şiddete maruz kalmaları durumu ile şiddetin iş stresi ve iş tatmini üzerindeki etkisi arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını göstermektedir. Analiz sonucunda elde edilen verilere göre herhangi bir şiddete maruz kalan kişilerin stres ortalamalarının (2,86), maruz kalmayanlara oranla (2,05) yüksek olduğu ve şiddete maruz kalma durumu ile stres arasında anlamlı bir farklılık bulunduğu görülmektedir ($p<0,05$). Bu durum, şiddete maruz kaldığını söyleyen kadın çalışanların iş stresi düzeylerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla “ H_6 : Kadın çalışanların iş stresi düzeyleri ile şiddet davranışına maruz kalma durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Bir diğer ölçek olan iş tatmini incelendiğinde, tabloya göre şiddet mağduru olan kadın çalışanların iş tatmini ortalaması (2,97), şiddete maruz kalmadığını belirtenlere göre (3,38) daha düşüktür. Dolayısıyla şiddete maruz kalma ile iş tatmini arasındaki farklılığın istatistiksel açıdan anlamlı olduğu söylenebilmektedir ($p<0,05$). Buna göre katılımcıların şiddete maruz kalma durumları ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen “ H_7 : Kadın çalışanların iş tatmini düzeyleri ile şiddet davranışına maruz kalma durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Herhangi bir şiddet türüne maruz kalma durumuna göre incelenen iş stresi ve iş tatmini düzeylerinin yanında, şiddetin alt türlerine maruz kalma durumuna göre de stres ve iş tatmini verileri analiz edilmiştir. Buna göre, duygusal baskı ve yıldırma ve sözel şiddete maruz kalma ile iş stresi ve iş tatmini arasındaki ilişki sırasıyla Tablo 16 ve Tablo 17’de görülmektedir. Fiziksel şiddet ve cinsel şiddet türlerinde ise yeterli gözlem sayısına ulaşılamadığından inceleme yapılamamıştır.

Tablo 16: Duygusal Baskı ve Yıldırımaya Maruz Kalma Durumu ile İş Stresi ve İş Tatmini Arasındaki Farklılık

Ölçekler	Duygusal Baskı ve Yıldırımaya Maruz Kalma						t	p
	Evet			Hayır				
	N	Ort.	S.Sapma	N	Ort.	S.Sapma		
İş Stresi	74	2,91	0,87	100	2,12	0,84	6,038	0,000
İş tatmini	75	2,96	0,96	105	3,37	0,86	-3,037	0,003

Tablo 16, katılımcıların son 1 yıl içerisinde duygusal baskı ve yıldırımaya maruz kalmaları ile iş stresi ve iş tatmini arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını göstermektedir. Buna göre, duygusal baskı ve yıldırımaya uğrayanların stres ortalamasının (2,91), uğramayanların ortalamasından (2,12) yüksek olduğu görülmektedir. Nitekim analiz sonucuna göre de duygusal baskı ve yıldırımaya maruz kalma ile iş stresi arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p < 0,05$).

İş tatmini ölçeğine göre elde edilen verilerde ise, duygusal baskı ve yıldırma davranışına maruz kalanların ortalamasının (2,96), maruz kalmayanlara oranla düşük (3,37) olduğu görülmektedir. Tabloya göre, elde edilen değerler sonucunda duygusal baskı ve yıldırımaya maruz kalma ile iş tatmini arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p < 0,05$). Buna bağlı olarak yıldırma davranışı ile karşılaşanların iş tatmini düzeylerinin diğerlerine oranla daha düşük olduğu sonucunda varılabilmektedir.

Tablo 17: Sözel Şiddete Maruz Kalma Durumu ile İş Stresi ve İş Tatmini Arasındaki Farklılık

Ölçekler	Sözel Şiddete Maruz Kalma						t	p
	Evet			Hayır				
	N	Ort.	S.Sapma	N	Ort.	S.Sapma		
İş Stresi	67	2,91	0,92	109	2,16	0,83	5,565	0,000
İş tatmini	68	2,97	0,97	114	3,32	0,89	-2,450	0,015

Tablo 17, son 1 yıl içerisinde sözel şiddete maruz kalan kadın çalışanlar üzerinden şiddet ile iş stresi ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi göstermektedir. Bu ilişkiyi tetkik etme amaçlı yapılan analiz sonucunda sözel şiddete maruz kalanların stres ortalamasının (2,91), maruz kalmayanlara oranla

(2,16) daha yüksek olduğu görülmektedir. Buna göre, sözel Şiddete maruz kalma ile iş stresi arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Dolayısıyla sözel Şiddete maruz kalan kadın çalışanların işyerindeki stres düzeylerinin, maruz kalmayanlara oranla daha yüksek olduğu söylenebilmektedir.

İŞ tatmini verilerinde ise, tabloya göre sözel Şiddete maruz kalanların iş tatmini ortalaması (2,97), maruz kalmayanlara oranla (3,32) daha düşüktür. Buna paralel olarak analiz sonucunda sözel Şiddete maruz kalma ile iş tatmini arasında anlamlı bir farklılık bulunmuŐtur ($p<0,05$).



TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüzde küresel bir sorun olarak kabul edilen ve toplumun işleyişini her açıdan sekteye uğratan kadına yönelik şiddet, mevcut çalışmaların ötesinde çok daha ayrıntılı ve hassasiyet gösterilerek ele alınması gereken bir konu haline gelmiştir. Bunun önemli nedenlerinden biri, kadına yönelik şiddetin yalnızca aile içerisinde yaşanmakla kalmayıp kadının başarı elde etmek için uğraştığı her alanda karşısına çıkarak engeller oluşturmasıdır. Bu durumun en ciddi boyutlarından biri de çalışma yaşamında gerçekleşmektedir.

Çalışma yaşamında kadına yönelik şiddet davranışları; duygusal baskı ve yıldırma, fiziksel, sözel ve cinsel şiddet gibi farklı şiddet türleri kapsamında gerçekleşebilmekte ve bu durum kadın çalışanlar için işyerinde güvensiz bir alan oluşturmaktadır. Yönetici, çalışma arkadaşları veya işyeri dışından müşteriler gibi farklı aktörler tarafından gerçekleşebilen bu davranış, yalnızca kadın çalışanlar üzerinde bireysel etki yaratmakla kalmayıp dolaylı olarak örgüt için de birçok probleme neden olabilmektedir. Dolayısıyla hem bireysel hem de örgütsel etkilerin şiddetle birlikte artış göstermesi toplumsal işleyişi bozarak daha geniş bir etki alanı oluşturmaktadır. Bu durum da işyerinde kadına yönelik şiddetin önemini arttırmaktadır.

Araştırma verileri genel çerçevede ele alındığında katılımcılardan herhangi bir şiddet türüne maruz kaldığını söyleyenlerin oranının %45,4 olduğu görülmektedir. İşyerindeki şiddet davranışlarının türlerine göre yoğunluğu incelendiğinde ise verilen yanıtlarda en fazla maruz kalınan şiddet türünün %40,1 ile duygusal baskı ve yıldırma olduğu görülmektedir. Bu durum Beycan (2014) tarafından, erkek egemenliği olan mevcut işgücü piyasasında, işyerlerinde kadın çalışanların erkeklerle kıyaslanarak daha fazla baskı ve yıldırmaya maruz kalmaları şeklinde ifade edilerek desteklenmektedir.

Anket verilerine göre duygusal baskı ve yıldırmadan sonra en fazla karşılaşılan şiddet türü ise %35,1 ile sözel şiddettir. Daha önce de belirtildiği üzere her iki şiddet türü de kadın çalışanların maruz kalma riskinin yüksek olarak kabul edildiği türlerdir. Nitekim, Aytaç ve Dursun (2013) tarafından yapılan bir araştırmaya göre de sözel şiddet, kadın çalışanların %49,9'luk oran ile en fazla maruz kaldığı şiddet türleri arasında bulunmaktadır.

Araştırmada elde edilen verilere göre fiziksel şiddet ve cinsel şiddet ise diğer şiddet türlerine oranla katılımcıların daha az maruz kaldığı tespit edilen şiddet türleridir. Konu ile ilgili yapılan bazı çalışmalarda bu durum, fiziksel şiddet mağdurlarının genellikle erkekler olduğu ifade edilerek desteklenmektedir. Örneğin, Leino vd. (2011) tarafından yapılan bir araştırmada fiziksel şiddete maruz kalanların çoğunluğunu erkek çalışanların oluşturduğu belirtilmektedir. Ayrıca Dursun (2011) bir araştırmasında fiziksel şiddete uğrayanların %55,6 ile çoğunluğunu erkeklerin oluşturduğunu,

duygusal baskı ve yıldırma maruz kalanların %68,7'sini, sözel şiddete maruz kalanların %68,1'ini ve cinsel şiddete maruz kalanların da %100'ünü kadın çalışanların oluşturduğunu ifade etmiştir. Dolayısıyla fiziksel şiddetle erkek çalışanların daha yoğun olarak karşılaşması ve cinsel şiddetin de kabullenme ve bildirme noktasında kadın çalışanların çekimserlik yaşaması gibi nedenlerle daha az olduğu düşünülmektedir.

Araştırmada elde edilen veriler şiddetin türleri ve özellikleri açısından incelendiğinde, duygusal baskı ve yıldırma ile sözel şiddeti uygulayan kişilerin çoğunlukla katılımcıların kendisinden daha kıdemli olan mesai arkadaşları olduğu tespit edilmiştir. Bir diğer deyişle yıldırma ve sözel şiddeti uygulayan kişiler daha çok kadın çalışanların üst konumunda olan yöneticileri olmaktadır. Ayrıca her iki şiddet türünde de bu kişilerin çoğunluğunun cinsiyetini erkekler oluşturmaktadır. Ek olarak failin cinsiyeti açısından incelendiğinde fiziksel şiddet ve cinsel şiddette de şiddet faillerinin çoğunluğunun erkeklerden oluştuğu görülmektedir.

Ayrıca, çalışma kapsamında elde edilen şiddet verileri ile katılımcıların hem demografik özellikleri hem de iş stresi ve iş tatmini verilerinin arasındaki ilişkinin incelenmesi üzerine hipotezler oluşturulmuştur. Elde edilen veriler ile araştırma hipotezlerinin karşılaştırması ise aşağıdaki gibidir.

H₁: Kadın çalışanların işyerinde şiddete maruz kalma durumu, yaşa göre farklılık göstermektedir.

Kadın çalışanların şiddete maruz kalma durumu ile yaş arasındaki ilişki incelendiğinde yapılan analiz sonucunda iki değişken arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p>0,05$). Bu durum, kadın çalışanların şiddete maruz kalma durumunun yaşa göre değişiklik göstermediğini ifade etmektedir. Bu nedenle H₁ hipotezi reddedilmiştir.

Konu ile ilgili Kahrıman (2014) tarafından hemşireler üzerinde yapılan bir araştırmada da katılımcıların çalışma arkadaşları tarafından sözel şiddete maruz kalma durumları ile yaş arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna varılmıştır. Literatürdeki diğer araştırmalarda ise işyerinde şiddet davranışlarına maruz kalma durumunun yaşa göre değişiklik gösterdiği belirtilmektedir. Buna örnek olarak Aşkın ve Aşkın (2018) tarafından yapılan bir araştırmaya göre, mobbinge maruz kalan çalışanların çoğunluğunu 30-35 yaş aralığındaki kadın çalışanların oluşturduğu ve %63,2'lik oran ile özellikle 30 yaş üzeri kadınların, iş deneyiminin artması ve dolayısıyla kariyer beklentilerinin yükselmesi gibi nedenlerle daha fazla maruz kaldığı ifade edilmektedir.

H₂: Kadın çalışanların işyerinde şiddete maruz kalma durumu, medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

Elde edilen verilere göre kadın çalışanların şiddete maruz kalma durumu ile medeni durum arasındaki farklılığın anlamlı olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Bu durum, kadın çalışanların evli veya bekâr olma durumlarına göre şiddete maruz kalma oranlarının değiştiğini ve verilere göre özellikle

bekâr çalışanların şiddet davranışları ile daha fazla karşılaştığını göstermektedir. Dolayısıyla, H₂ hipotezi kabul edilmiştir.

Konu ile ilgili Palaz vd. (2008) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmaya göre de özellikle cinsel ve fiziksel şiddet türlerine maruz kalma ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Buna göre bekâr veya dul olan kadınların bu davranışlarla daha sık karşılaştığı ifade edilmektedir. Benzer şekilde Eğitim-Sen (2020) tarafından yapılan bir araştırmada da işyerinde şiddete maruz kalma oranları evli veya bekâr olma durumuna göre değişiklik göstermektedir. Araştırmaya göre psikolojik (%54), fiziksel (%49) ve cinsel şiddete (%52) maruz kalan çalışanların çoğunluğunu evli kadınlar oluşturmaktadır.

H₃: Kadın çalışanların işyerinde şiddete maruz kalma durumu, eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.

Yapılan analize göre katılımcıların şiddete maruz kalma durumu ile eğitim durumu arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna varılmıştır ($p < 0,05$). Buna bağlı olarak kadın çalışanların şiddet ile karşılaşma durumunun eğitim durumundaki farklılıklara göre değişiklik gösterdiği söylenebilmektedir. Elde edilen verilere göre bu durum, eğitim düzeyi arttıkça şiddete maruz kalma oranlarının artması şeklinde gerçekleşmektedir. Daha önce de belirtildiği gibi lise ve altı denginde eğitim düzeyine sahip olan katılımcıların şiddet davranışlarını tanımlama konusunda yetersiz kalmaları, eğitim düzeyi üniversite dengi olan kadın çalışanların ise daha yüksek farkındalığa sahip olmaları ve bu nedenle de şiddet davranışlarını daha az göz ardı etmeleri bu durumun nedenlerinden olarak görülebilmektedir. Dolayısıyla, analiz sonucunda H₃ hipotezi kabul edilmiştir.

Benzer şekilde Aşkın ve Aşkın (2018) gerçekleştirdikleri bir araştırmada, yıldırma davranışına maruz kalan kadın çalışanların genellikle eğitim düzeyi yüksek olan kişilerden oluştuğu ve bu durumun yöneticiler tarafından bir tehdit unsuru olarak görülmesi nedeniyle gerçekleşebildiği ifade edilmektedir. Köse ve Uysal (2010) tarafından yapılan bir araştırmada da yıldırma davranışı ile en fazla karşılaşanların üniversite düzeyindeki çalışanlar, en az karşılaşanların ise ilkökul düzeyi çalışanlar olduğu ifade edilmiştir. Ek olarak Öztürk ve Toprak (2017) bir araştırmasında katılımcılara kadının eğitim durumunun şiddete maruz kalma durumunu etkileyip etkilemeyeceğine dair yönelttiği soru neticesinde katılımcıların %51,9'undan etkiler yanıtını almıştır.

H₄: Kadın çalışanların işyerinde şiddete maruz kalma durumu, çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.

Katılımcıların çalışma süreleri ve şiddete maruz kalma durumu arasındaki ilişki incelendiğinde iki değişken arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p > 0,05$). Dolayısıyla, H₄ hipotezi reddedilmiştir.

Konu ile ilgili literatürde yer alan çalışmalara bakıldığında ise Öztürk ve Toprak (2017), kadın sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği bir araştırmada, 5 yıl ve üzeri sürede çalışanların herhangi bir şiddet türüne daha fazla maruz kaldığı sonucuna ulaşmışlardır. Benzer şekilde Günel (2010),

çalışma süresi 10 yılı aşan çalışanların yıldırma davranışlarına daha fazla maruz kaldığını belirtmektedir. Bu durumun nedeni Günel (2010) tarafından, örgütte uzun yıllardır çalışanlar arasındaki rekabetin ve hırsın daha yüksek olması ve dolayısıyla da yıldırma daha sık başvurulması şeklinde ifade edilmektedir.

H₅: Kadın çalışanların işyerinde şiddete maruz kalma durumu, işteki konumlarına göre farklılık göstermektedir.

Katılımcıların şiddete maruz kalma durumu ile işteki konumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p>0,05$). Bu durum, elde edilen verilere göre kadın çalışanların işteki konumlarına göre şiddete maruz kalma durumlarının değişmediğini göstermektedir. Dolayısıyla, H₅ hipotezi reddedilmiştir.

Aşkın ve Aşkın (2018), bir araştırmasında yönetici konumundaki kadın çalışanların daha az, düşük konumdaki çalışanların ise yıldırma daha sık maruz kaldığını ve yönetilen durumunda olmanın yıldırma davranışıyla karşılaşma riskini arttırdığını ifade etmişlerdir.

H₆: Kadın çalışanların iş stresi düzeyleri ile şiddet davranışına maruz kalma durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Araştırmaya katılan kadın çalışanların şiddete maruz kalma durumları ile iş stresi düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla t-testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda elde edilen verilere göre katılımcıların şiddete maruz kalma durumu ile iş stresi düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Buna bağlı olarak araştırmaya katılan ve son 1 yıl içerisinde şiddete maruz kaldığını ifade eden kadın çalışanların iş stresi düzeylerinin diğerlerine oranla daha yüksek olduğu söylenebilmektedir. Dolayısıyla, H₆ hipotezi kabul edilmiştir.

Literatürde, işyerinde şiddet ile karşılaşan kadın çalışanların stres düzeylerinin yüksek olduğunu ifade ederek bu hipotezi destekleyen çalışmalar mevcuttur. Nitekim, Şahin ve Türk (2010) tarafından kadın akademisyenler üzerinde gerçekleştirilen bir araştırmaya göre, işyerindeki yıldırma davranışlarının çalışanların stres düzeylerini etkileyebildiği sonucuna varılmıştır. Ayrıca Aytaç ve Dursun (2014) da herhangi bir şiddete maruz kalma durumu ile kadın çalışanların stres düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulmuş ve şiddetle karşılaşanların stres düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir.

H₇: Kadın çalışanların iş tatmini düzeyleri ile şiddet davranışına maruz kalma durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Şiddet ile iş tatmini unsurları arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik yapılan analize bakıldığında, kadın çalışanların şiddete maruz kalma durumu ile iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Buna göre, herhangi bir şiddet türüne maruz kalan kadın çalışanların iş tatmini düzeylerinin maruz kalmayanlara oranla daha düşük olduğu sonucuna varılmıştır. Dolayısıyla, H₇ hipotezi kabul edilmiştir.

Konu ile ilgili yapılan diğer araştırmalarda da şiddet ve iş tatmini ilişkisi elde edilen veriler ile uyumluluk göstermektedir. Buna göre Yney ve Kılınç (2020), araştırmasında yıldırma ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu ve yıldırma davranışındaki artışın iş tatmininde azalmaya neden olduğunu ifade etmişlerdir. Benzer şekilde Nart (2014), sağlık çalışanları ile gerçekleştirdiği bir çalışmada şiddete maruz kalan çalışanların iş tatmini algılamalarının maruz kalmayanlara oranla daha düşük olduğu sonucuna varmıştır.

Genel itibariyle ele alındığında, şiddet ile demografik özellikler arasındaki ilişkinin özellikle bekâr ve eğitim düzeyi yüksek olan kadın çalışanlar üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturduğu görülmektedir. Çalışma kapsamında elde edilen diğer stres ve iş tatmini verilerinin de konu ile ilgili literatürdeki diğer çalışmalarla uyumluluk gösterdiği söylenebilmektedir. Bu doğrultuda işyerinde kadın çalışanlara yönelik gerçekleştirilen şiddet davranışlarının, katılımcıların işyerindeki stres düzeylerini arttırdığı ve iş tatminini de azalttığı sonucu elde edilmiştir.

Bu çalışmada elde edilen sonuçlardan ve konu ile ilgili literatürdeki diğer çalışmalardan hareketle işyerinde kadına yönelik şiddet önlemlerinin üzerinde daha fazla durulması ihtiyaı ile karşılaşılmaktadır. Bu doğrultuda hem çalışanları hem de rgt önemli düzeyde etkileyen kadına yönelik şiddet davranışlarının önlenebilmesi için konuyu çok taraflı incelemek gerekmektedir. Özellikle fail ve mağdur olan kişiler üzerinden ve davranışın gerçekleştiği durum çerçevesinde ele almak dışında, gerçekleşmeden öncesinde önlem alabilmek, fail olma potansiyeli bulunan kişilerin tespitini sağlayabilmek ve mağdur konumunda bulunan kadın çalışanların da konu hakkında bilinçlendirilmesini sağlamak gerekmektedir. Ancak bu koşulların sağlanması için yalnızca örgüt çatısı altındaki çalışanlar baz alınarak değil, alışlagelmiş olan ayrımcılık temelli davranışların yerleştiği toplumun algısı dikkate alınarak hareket edilmelidir. Çünkü kadın çalışanlara yönelik gerçekleştirilen şiddet davranışları, toplumsal cinsiyet eşişsizliğinin bir parçası olarak ortaya çıkmakta ve dolayısıyla da eşişsizlik kaynaklı ayrımcılığın devamı şeklinde gerçekleşmektedir. Nitekim bu koşulların sağlanması için öncelikli olarak üzerinde durulması gereken alan ise eğitimidir. Toplumunu oluşturan her bireyin genel eğitim düzeylerinin yüksek olması, toplumun eğitim düzeyini ve bilincini arttıracadığından hem şiddetin oluşmasını engelleyici hem de farkındalığı arttırıcı bir etken olacaktır. Bu durum özellikle aile içerisinden başlayarak devam eden bir süreci kapsamaktadır.

Ayrıca genel eğitimin yanı sıra spesifik olarak kadına yönelik şiddet konusunda hem kadınların hem de fail olma potansiyeli taşıyan çalışanların bilinçlendirici eğitimler alması gerekmektedir. Bu durum özellikle mağdur olan kişiler için de şiddet davranışlarını tanıma ve doğru tepki verebilme açısından önem arz etmektedir. Ancak yapılan araştırmalarda çalışanların çoğunun bu konuda bir eğitim almadıkları ve dolayısıyla da özellikle kadın çalışanların şiddet karşısında nasıl davranacaklarını bilmedikleri görülmektedir. Büyükkayacı Duman vd. (2016) tarafından yapılan bir araştırmada, sağlık çalışanlarının yalnızca %31,4'ünün kadına yönelik şiddetle ilgili eğitim aldığını ve çoğunluğu oluşturan %68,6'nın ise konuyla ilgili bir eğitim almadığını belirtmesi bu duruma örnek olarak verilebilmektedir. Ayrıca eğitim alanların %65'i de eğitimin yetersiz veya kısmen yeterli olduğunu belirtmektedir. Konuyla ilgili ztrk ve Toprak (2017) tarafından yapılan başka bir

araştırmada ise, kadın sağlık çalışanlarının sıklıkla şiddete maruz kalmalarına rağmen herhangi bir şiddet türü ile karşılaştıklarında kendilerine veya şiddet vakalarına nasıl yaklaşacağını bilmedikleri ifade edilmektedir. Buna bağlı olarak şiddete karşı izlenen tutumun önem arz ettiği söylenebilmektedir.

Çalışanın, şiddet davranışına maruz kaldığında veya başka bir çalışanın maruz kaldığına tanık olması durumunda vereceği tepki ve izleyeceği yol, şiddetin devamlılığını önleme noktasında belirleyici olacaktır. Konu ile ilgili Bayer ve Dal (2018) tarafından yapılan bir araştırmada, işyerinde psikolojik şiddete maruz kaldığını ifade eden 115 kadın sağlık çalışanından %41'i şiddet sonrasında işten ayrılmayı, %42'si görev yeri değişikliği istemeyi düşündüklerini, %48'i şiddet karşısında yargıya başvurma ve %78'i üst makama bildirme tepkisini verdiklerini belirtmiştir. Ayrıca katılımcılar arasından cinsel tacize maruz kalanların %5,91'inin de intihar etmeyi düşünebilecekleri ifade edilmektedir. Dolayısıyla bu tip sonuçlarla karşılaşmamak için şiddet davranışı karşısında gerekli mecralara bildirimde bulunma, işyerindeki üst yöneticilere bildirme veya başka bir çalışanın şiddet mağduru olduğuna tanık olma durumunda sessiz kalmama ve mağdurun sessiz kalmamasını sağlama gibi tutumlar önemli kabul edilmektedir. Özellikle de mobbing gibi yıldırma amaçlı uygulanan şiddet tiplerinde failin asıl amaçlarından biri olan işten ayrılma gibi tepkilerin verilmemesi, şiddet ile mücadele edilmesi gerekmektedir.

Tüm bunların yanında mağdurun kendisini koruması ve farkındalığının artması yönündeki çabalardan ziyade önceliğin failin engellenmesine yönelik önlemlerde olması gerektiği düşünülebilir. Bu doğrultuda ilerlemek, bahsi geçen diğer çabaların da azalmasını sağlayacaktır. Özellikle işe girişlerde uygulanabilecek olan kişilik testleri ve mülakatlar yaygınlaştırılarak fail olma potansiyeli taşıyan kişilerin tespit edilmesi veya örgüt içerisinde bulunan bu kişilerin şiddeti uygulamasını kolaylaştırabilecek fiziki ortam koşulları gibi açıkların incelenmesi gerekmektedir. Burada, faile yönelik önlemlerin mevcut uygulamalardaki gibi yalnızca işyerindeki çalışanlar üzerinden belirlenmemesi gerekliliğine özellikle değinilmelidir. Çünkü henüz örgüte katılmayan, işe alım sürecinde olan çalışanlara uygulanacak test veya benzeri uygulamalar, adayların ileride örgüt içerisindeki davranışları, katkıları veya negatif etkileri açısından ön bilgi sağlayacaktır. İşe uygunluğu ölçen performans testleri, psikolojik testler, mülakatlar gibi seçim ve tarama araçları, şiddetin örgüt içerisinde gerçekleşmeden önlenmesi açısından önemli bir etkiye sahiptir. Ayrıca işyeri şiddetinin önlenmesinin yanında bu tarz yöntemlerin kullanılması; işe daha uygun olan, iş stresini kaldırabilen ve dolayısıyla stres ve öfke kontrolünü sağlayarak saldırgan davranışlara daha az meyilli kişilerin örgüte katılmasına olanak sağlayacaktır. Bu durum da örgütteki üretim veya hizmet sürecini olumlu etkileyecektir (Chappell ve Di Martino, 2006: 195).

Ek olarak, işyerinde kadına yönelik şiddet eylemlerine yönelik örgüt içi önleyici ve düzenleyici politikalar uygulanması da önemli kabul edilebilmektedir. Ancak daha önce de belirtildiği gibi örgüt içi önlemlerin failer için kışkırtıcı olmamasına dikkat edilmelidir. Çünkü bu durum mağdur açısından istenmeyen daha ciddi sonuçlara neden olabilecektir. Aksi takdirde, çalışanların işyerinde şiddet davranışlarına maruz kalması ve örgütün konu hakkında herhangi bir aksiyon almaması

durumunda çalışanların 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. Maddesinde yer alan haklarına başvurarak iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilme hakkı bulunduğu (İş Kanunu, 2003: madde 24) ve bu hakların kullanılabilmesi adına da gerekli bilgilendirmenin sağlanması gerekliliği göz önünde bulundurulmalıdır.

Nitekim literatürde işyerinde kadına yönelik şiddet konusu ile ilgili var olan önemli boşluğun doldurulmasına katkı sağlaması amaçlanarak hazırlanan mevcut çalışmanın bazı kısıtları da bulunmaktadır. Araştırma konusu ile ilgili temel bilgilerinin sağlanması adına oluşturulan teorik bölümlerin hazırlanması aşamasında konu hakkındaki çalışmaların kısıtlı olması ve dolayısıyla da destekleyici verilerin bulunması noktasındaki zorluklardan bahsedilebilmektedir. Bunun yanında, ele alınan konunun hassas ve dikkatle incelenmesi gereken bir konu olması nedeniyle hem katılımcılar hem de örgüt açısından gizlilik, şiddet verilerinin açığa çıkmasının istenmemesi ya da farkındalık uyandırması gibi nedenlerle tereddütle yaklaşılması durumunun süreçteki kısıtlardan sayılması mümkündür. Son olarak araştırma süreci boyunca yaşanan Covid-19 salgını nedeniyle anketlerin önemli bir kısmının yüz yüze gerçekleştirilememesi de araştırmanın önemli kısıtlarındandır.

Konu ile ilgili gelecekte gerçekleştirilebilecek çalışmalarda ise, işyeri şiddetinin etkilerinin cinsiyet farklılığına göre değişimi ele alınabilir. İşyerinde kadına yönelik şiddetin, iş ile ilgili diğer tutum ve davranışlar üzerindeki etkisi incelenebilir ve bu incelemelerde mülakat gibi farklı teknikler kullanılabilir. Ayrıca şiddetin kadın çalışanlar üzerindeki etkilerinin daha spesifik bir alanda incelenebilmesi adına araştırma evreni daraltılarak kadın çalışanlara yönelik şiddetin yoğun olduğu sektörlerde sektör bazlı araştırmalar gerçekleştirilebilir.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- Akgemci, Tahir (2001), “Örgütlerde Stres ve Yönetimi”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 15(1-2), 301-309.
- Akgündüz, Sevgül (2006), **Örgütsel Stres Kaynaklarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Banka Çalışanları İçin Yapılan Bir Araştırma**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aksoy, Ercüment vd. (1999), “Aile İçi Şiddet”, <https://www.ttb.org.tr/eweb/adli/6.html> (25.11.2020).
- Ararat, Melsa vd. (2015), **Kadına Yönelik Aile İçi Şiddetle İlgili İşyeri Politikaları Geliştirme ve Uygulama Rehberi**, TÜSİAD, İstanbul.
- Arikboğa, Şebnem (t.y.), **Örgütsel Davranış**, İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi, http://auzefkitap.istanbul.edu.tr/kitap/isletme_ue/orgutseldavranis__.pdf (07.05.2021).
- Arlı, Nuran Bayram (2018), **Betimsel İstatistik**, Ezgi Kitabevi, Bursa.
- Aşkın, Elif Özlem ve Aşkın, Umur (2018), “Çalışma Yaşamında Kadına Yönelik Mobbing: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma”, **Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi**, 9(24), 255-282.
- Atan, Şenay Ünsal ve Dönmez, Sevgül (2011), “Hemşirelere Karşı İşyeri Şiddeti”, **Adli Tıp Dergisi**, 25(1), 71-80.
- Aytaç, Serpil vd. (2011), “İşyerinde Şiddet”, Serpil Aytaç ve Nuran Bayram (Ed.), **İşyerinde Şiddet**, 1. Baskı içinde (27-72), Beta Yayınları, İstanbul.
- Aytaç, Serpil ve Dursun, Salih (2013), “Çalışma Hayatında Kadına Yönelik Şiddet: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, 71(1), 67-78.
- Balkır, Z. Gönül (2015), “Cinsiyet Ayrımcılığı Temelinde İş Yerinde Cinsel Taciz”, **İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 1(1), 1-36.
- Barlı, Önder (2010), **Davranış Bilimleri ve Örgütlerde Davranış**, 4. Baskı, Aktif Yayınevi, İstanbul.
- Baştürk Akca, Emel ve Sayımer, İdil (2017), “Siber Zorbalık Kavramı, Türleri ve İlişkili Olduğu Faktörler: Mevcut Araştırmalar Üzerinden Bir Değerlendirme”, **AJIT-e: Bilişim Teknolojileri Online Dergisi**, 8(30), 1-19.

- Bayer, Ertuğrul ve Dal, Aslı (2018), “Hemşirelerde Psikolojik Şiddet ve Verilen Tepkiler Üzerine Bir Araştırma”, **İşletme Araştırmaları Dergisi**, 10(4), 459-481.
- Beycan, Burcu (2014), **İşyerindeki Psikolojik Tacizin (Mobbing) Kadın Çalışanlar Üzerindeki Etkisi**, Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü.
- Bilgel, Nazan vd. (2011), “İşyerinde Yıldırma Davranışı”, Serpil Aytaç ve Nuran Bayram (Ed.), **İşyerinde Şiddet**, 1. Baskı içinde (73-100), Beta Yayınları, İstanbul.
- Birleşmiş Milletler (1963), “BM Kadınlara Yönelik Şiddetin Ortadan Kaldırılmasına Dair Bildirge”, https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/belge/uluslararası_belgeler/kadına_karsi_siddet/BM%20Kad%C4%B1na%20Kar%C5%9F%C4%B1%20%C5%9Eiddetin%20Ortadan%20Kald%C4%B1r%C4%B1lmas%C4%B1na%20Dair%20Bildirgesi%2020.12.1993.pdf (20.12.2020).
- Birleşmiş Milletler Türkiye (t.y.), “Sürdürülebilir Kalkınma Amacı 5; Toplumsal Cinsiyet Eşitliği”, <https://turkey.un.org/tr/sdgs/5> (22.12.2020).
- Boz Eravcı, Deniz (2014), **Şiddet; Sağlık Çalışanları Üzerindeki Etkisi, Risk Faktörleri “Bir Kamu Hastanesi Örneği”**, Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı - Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi.
- Bükecek, Esra ve Özkan, Birgül (2018), “Kadına Yönelik Şiddet: Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Kadın Sağlığına Etkisi”, **İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi**, 3(2), 33-37.
- Büyükkayacı Duman, Nuriye vd. (2016), “Sağlık Çalışanlarının Kadına Yönelik Şiddet Algılayışı ve Etkileyen Faktörler”, **Jinekoloji - Obstetrik ve Neonatoloji Tıp Dergisi**, 13(4), 154-159.
- Bruin, Gideon P. De (2006), “The Dimensionality of The General Work Stress Scale: A Hierarchical Exploratory Factor Analysis”, **SA Journal of Industrial Psychology**, 32(4), 68-75.
- Campbell, Marilyn A. (2005), “Cyber Bullying: An Old Problem in a New Guise?”, **Australian Journal of Guidance and Counselling**, 15(1), 68-76.
- Chappell, Duncan ve Di Martino, Vittorio (2000), *Violence at Work - Second Edition*, International Labour Organization, Geneva.
- Chappell, Duncan ve Di Martino, Vittorio (2006), *Violence at Work - Third Edition*, International Labour Organization, Geneva.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2014), **İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi**, 2. Baskı, Özel Matbaası, Ankara.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2017), **İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi**, 4. Baskı, Ses Reklam, Ankara.

- Çetin, Olgun Irmak (2019), “Örgütlerde Saldırganlık Davranışı ve Saldırganlığı Önleme Yöntemleri”, **Organizasyonel Davranış**, Paradigma Akademi Yayınları, https://www.researchgate.net/publication/335740717_Orgutlerde_Saldirganlik.
- Çökük, Barış (2018), “Örgütsel Stres Düzeyinin Ölçümü ve Demografik Değişkenlerle İlişkisi: Bir Kamu Organizasyonu Örneği”, **Akademik Yaklaşımlar Dergisi**, 9(2), 59-83.
- Demir, Ergül vd. (2016), “Uluslararası Dergilerde Yayımlanan Eğitim Araştırmalarının Normallik Varsayımları Açısından İncelenmesi”, **Current Research in Education**, 2(3), 130-148.
- Demirgöz Bal, Meltem (2014), “Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine Genel Bakış”, **Kadın Sağlığı Hemşireliği Dergisi**, 1(1), 15-28.
- Di Martino, Vittorio (2002), Workplace Violence in the Health Sector Country Case Studies: Brazil, Bulgaria, Lebanon, Portugal, South Africa, Thailand and an Additional Australian Study, https://www.who.int/violence_injury_prevention/injury/en/WVsynthesisreport.pdf (15.11.2020).
- Di Martino, Vittorio ve Musri, Mohtar (2001), “Guidance for The Prevention of Stress and Violence at the Workplace”, International Labour Organization, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_108523.pdf (01.11.2020).
- Dursun, Salih (2012), “İşyeri Şiddetinin Çalışanların Tükenmişlik Düzeyi Üzerine Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama”, **Çalışma İlişkileri Dergisi**, 3(1), 105-115.
- Dursun, Salih ve Aytaç, Serpil (2011), “İşyerinde Şiddet Davranışlarının Çalışanlar Üzerindeki Etkisi: Bir Uygulama”, **Tisk Akademi**, 1, 6-29.
- Eğitim-Sen (2020), “Eğitim ve Bilim Alanında Kadına Yönelik Şiddet Araştırması Sonuçları”, <https://egitimsen.org.tr/egitim-ve-bilim-alaninda-kadina-yonelik-siddet-arastirmasi-sonuclari/> (08.02.2021).
- Ekinci, Hasan ve Ekici, Süleyman (2003), “Yöneticiler Üzerindeki Etkileri Açısından Stres Kaynakları ve Bir Uygulama”, **Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 22(2), 93-111.
- Ertuğrul Yılmaz, Işın Ulaş (2014), “Çalışma Hayatında Özel Gruplara (Dezavantajlı) Yönelik Sosyal Politikalar”, Aysen Tokol ve Yusuf Alper (Ed.), **Sosyal Politika**, 5. Baskı içinde (304-315), Dora Yayınları, Bursa.
- Gök, Sibel (2018), “İşyeri Şiddeti: İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, Gülay Akgül Yılmaz (Ed.), **Kadına Yönelik Şiddetin Anatomisi**, (25-46), İstanbul.

- Göka, Erol ve Türkçapar, M. Hakan (t.y.), **Gençlik ve Şiddet**, http://alitepetopclubagiortaokulu.meb.k12.tr/meb_iys_dosyalar/60/01/750313/dosyalar/2015_12/31105901_01030726_genlikveiddet.doc (21.11.2020).
- Günel, Özgür Devrim (2010), “İşletmelerde Yıldırma Olgusu ve Yıldırma Mağdurlarının Kişilik Özelliklerine İlişkin Bir Araştırma”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 12(3), 37-65.
- Haşit, Gürkan ve Yaşar, Onur (2015), “Çalışan Kadınlarda Örgütsel Stres Kaynakları: Bir Kamu Kurumu Örneği”, **Sakarya İktisat Dergisi**, 4(4), 1-30.
- International Council of Nurses (2007), “Guidelines on Coping with Violence in the Workplace”, https://static1.squarespace.com/static/579770cd197aea84455d6908/t/57d86302d1758e16f4e0f072/1473798914990/guideline_violence.pdf (17.11.2020).
- International Labour Organization (2002), “Framework Guidelines for Addressing Workplace Violence in the Health Sector”, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/normativeinstrument/wcms_160908.pdf (26.11.2020).
- International Labour Organization (2020), “Safe and Healthy Working Environments Free From Violence and Harassment”, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_751977.pdf (18.10.2020).
- International Labour Organization (2020), “2019 Tarihli ve 190 No'lu Şiddet ve Taciz Sözleşmesi: COVID-19 ile Mücadelede ve Düze Çıkmada Destek Sağlayabileceği 12 Yol”, https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/covid-19/WCMS_744886/lang--tr/index.htm (31.01.2021).
- İpçioğlu, İsa vd. (2018), “Cam Tavan Sendromu: İnsan Kaynakları Yöneticileri Bağlamında Bir Araştırma”, **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 10(25), 686-709.
- İş Kanunu (2003), **T.C. Resmî Gazete**, 25134, (10.06.2003).
- İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi (2020), “Salgın Sürecinde Kadın Emeği”, http://www.isigmeclisi.org/site_icerik/2021/1ocak/5kadin_kolektif.pdf (29.01.2021).
- Jackson, Susan E. vd. (1987), “Correlates of Burnout Among Public Service Lawyers”, **Journal of Occupational Behavior**, 8(4), 339-349.
- Johnson, Paula A. (2018), “Sexual Harassment of Women: Consensus Study Report Highlights”, <https://www.nap.edu/resource/24994/Sexual%20Harassment%20of%20Women%20ReportHighlights.pdf> (20.02.2021).

- Kadının İnsan Hakları Yeni Çözümler Derneği (t.y.), “Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (2030 Gündemi)”, <https://kadinininsanhaklari.org/savunuculuk/uluslararasi-sozlesmeler-ve-mekanizmalar/surdurulebilir-kalkinma-hedefleri/> (21.12.2020).
- Kağıtçıbaşı, Çiğdem (2013), **Günümüzde İnsan ve İnsanlar: Sosyal Psikolojiye Giriş**, 14. Baskı, Evrim Yayınevi, İstanbul.
- Kahrıman, İlknur (2014), “Hemşirelerin Sözel ve Fiziksel Şiddete Maruz Kalma Durumlarının Belirlenmesi”, **Psikiyatri Hemşireliği Dergisi**, 5(2), 77-83.
- Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (2020), “KESK Kadın Araştırması”, <https://kesk.org.tr/2020/02/27/kesk-kadin-arastirmasi-kesk-8-mart-programi/> (11.02.2021).
- Kapar, Recep (2005), **Sosyal Korumanın İşgücü Piyasasına Etkisi**, Birleşik Metal-İş Yayınları, İstanbul.
- Kara, Pınar vd. (2018), “Sağlık Çalışanlarının Kadına Yönelik Şiddeti Tanımlarına İlişkin Bilgi Düzeylerinin Belirlenmesi”, **Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi**, 8(3), 115-122.
- Kaya, Kasım (2021), “Mobbing: Şanlıurfa Kadın Sağlık Çalışanları Üzerine Ampirik Bir Çalışma”, **Econharran Harran Üniversitesi İİBF Dergisi**, 5(7), 101-117.
- Kaymaz, Kurtuluş (2019), “Örgütsel Stres Algısında Cinsiyet Temelli Farklılıklar ve Stres Kaynakları Üzerine Bir Araştırma”, **Business and Economics Research Journal**, 10(2), 483-497.
- Keser, Aşkın ve Öngen Bilir, Burcu (2019), “İş Tatmini Ölçeğinin Türkçe Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışması”, **Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 3(3), 229-239.
- Kirel, Çiğdem (1993), “Örgütsel Stres Yönetimi”, **Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 11(1), 159-173.
- Kirel, Serpil (1995), “Erich Fromm’un Şiddete Yaklaşımı ve Bir Örnek Film “Falling Down-Sonun Başlangıcı””, **Marmara İletişim Dergisi**, 9(9), 259-264.
- Kocacık, Faruk (2001), “Şiddet Olgusu Üzerine”, **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 2(1), 1-7.
- Körük, Serdar (2020), “Saldırganlık ve Şiddeti Açıklayan Yaklaşımlar”, Nilüfer Ş. Özabacı (Ed.), **Çağımızın Çözüm Arayan Sorunu Şiddet**, 1. Baskı içinde (93-104), Sonçağ Yayıncılık, Ankara.
- Köse, Sevinç ve Uysal, Şener (2010), “Kamu Personelinin Yıldırma (Mobbing) ve Boyutları Hakkındaki Düşünceleri Üzerine Bir Çalışma: Manisa Tarım İl Müdürlüğü Örneği”, **Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 8(1), 261-276.

- Krug, Etienne G. vd. (2002), "World Report on Violence and Health", World Health Organization, Geneva.
- Lee, DT (2006), "Violence in the Health Care Workplace", **Hong Kong Medical Journal**, 12(1), 4-5.
- Leino, Tuula (2011), "Work-related Violence against Security Guards - Who is Most at Risk?", **Industrial Health**, 49(2), 143-150.
- Lippel, Katherine (2016), "Addressing Occupational Violence: An Overview of Conceptual and Policy Considerations Viewed Through a Gender Lens", **International Labour Organization**, Geneva.
- Loveless, L. (2001), "Workplace Violence a Report to the Nation", The University of Iowa Injury Prevention Research Center, <https://iprc.public-health.uiowa.edu/wp-content/uploads/2015/09/workplace-violence-report-1.pdf> (21.10.2020).
- Lyneham, Joy (2000), "Violence in New South Wales Emergency Departments", **Australian Journal of Advanced Nursing**, 18(2), 8-17.
- McCann, Deirdre (2005), "Sexual Harassment at Work: National and International Responses", Conditions of Work and Employment Programme, **International Labour Office**, Geneva.
- Mimaroglu, Hande ve Özgen, Hüseyin (2008), "Örgütlerde Güç Eşitsizlikleri ve Cinsel Taciz", **Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 17(1), 321-334.
- Nart, Senem (2014), "İş Ortamında Şiddet, Tükenmişlik ve İş Tatmini İlişkileri: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama", **Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**, 12(23), 248-268.
- Önder, Nurcan (2013), "Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü", **Çalışma Dünyası Dergisi**, 1(1), 35-61.
- Özaydınlık, Kevser (2014), "Toplumsal Cinsiyet Temelinde Türkiye'de Kadın ve Eğitim", **Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi**, (33), 93-112.
- Özen, Serap (2004), "Çalışma Hayatında İşyeri Şiddeti Sorunu ve AB Ülkelerinde Durum", Turgay Uzun ve Serap Özen (Ed.), **Avrupa Birliği Sürecinde Türkiye**, 1. Baskı içinde (289-309), Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Özen, Serap (2007), "İşyerinde Psikolojik Şiddet ve Nedenleri", **"İş,Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 9(3), 1-24.
- Özen Çöl, Serap (2008), "İşyerinde Psikolojik Şiddet: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 4(19), 107-134.
- Özen, Serap (2016), "Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden İşyerinde Psikolojik Şiddet", **Karatahta İş Yazıları Dergisi**, 4, 123-142.

- Özkalp, Enver (2013), “Duygular, Tutumlar ve İş Tatmini”, Ayşe Çiğdem Kirel ve Ozan Ağlargöz (Ed.), **Örgütsel Davranış**, 1. Baskı içinde (56-86), Anadolu Üniversitesi, Nr. 2847, Eskişehir.
- Özkin, Fatoş ve Reyhanoğlu, Metin (2012), “Aile-İş-Yıldırma Girdabında Tükenen Kadınlar”, Uğur Yozgat (Der.), **13.Ulusal İşletmecilik Kongresi Bildiriler Kitabı**, Marmara Üniversitesi Yayınevi, İstanbul, 271-278.
- Özpehlivan, Murat (2018), “İş Tatmini: Kavramsal Gelişimi, Bireysel ve Örgütsel Etkileri, Yararları ve Sonuçları”, **Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 2(2), 43-70.
- Öztürk, Güzin Zeren ve Toprak, Dilek (2017), “Kadın Sağlık Personellerinin Kadına Yönelik Şiddet Hakkında Bilgi Tutum ve Davranışları”, **Konuralp Tıp Dergisi**, 9(1), 58-62.
- Palaz, Serap vd. (2008), “İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışları Üzerine Bir Araştırma; Bandırma Örneği”, **“İş,Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 10(4), 41-58.
- Parent-Thirion, Agnès (2007), **Fourth European Working Conditions Survey**, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2006/98/en/2/ef0698en.pdf (01.12.2020).
- Paşa, Muammer (2007), **Stresin Bireysel Performans Üzerindeki Etkileri ve Bir Uygulama**, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Pillinger, Jane (2017), “Violence Against Women at Work in Transport”, <https://www.etf-europe.org/resource/violence-against-women-at-work-in-transport-summary-report-of-findings-from-a-survey-by-etf/> (22.02.2021).
- Pillinger, Jane (2019), “Çalışma Yaşamında Kadınlara Yönelik Şiddet ve Tacizle Mücadele”, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_731371.pdf (22.02.2021).
- Piotrowski, Chris (2012), “From Workplace Bullying to Cyberbullying: The Enigma of E-Harassment in Modern Organizations”, **Organization Development Journal**, 30(4), 44-53.
- Polat, Oğuz (2016), “Şiddet”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, 22(1), 15-34.
- Richards, Jon (2003), “Management of Workplace Violence Victims”, https://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/interpersonal/en/WVmanagementvictims.pdf (18.10.2020).
- Sağlık-Sen (2013), **Sağlık Çalışanları Şiddet Araştırması**, Sağlık-Sen Genel Merkezi, Ankara.
- Sayer, Handan (2011), **Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Erkeklerin Katılımı**, Uzmanlık Tezi, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü.
- Soni, Prerna (2014), “A Study of Violence Against Women: Sexual Harassment at Workplace”, **International Research Journal of Management Sociology & Humanities**, 5(12), 156-162.

- Sürdürülebilir Kalkınma Derneği (2018), “Eşitsiz İşe Eşitsiz Ücret”, <http://www.skdturkiye.org/esit-adimler/guncel/esit-ise-esitsiz-ucret> (06.01.2021).
- Sürdürülebilir Kalkınma Derneği (2020), “Dünya Çapında Kadın İstatistikleri”, <http://www.skdturkiye.org/esit-adimler/guncel/dunya-capinda-kadin-istatistikleri> (22.12.2020).
- Şahin, Mustafa vd. (2012), “Avm’lerde Çalışan Kadın Satış Danışmanlarının Cinsel Tacize İlişkin Görüşleri”, **Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi**, 1(2), 67-77.
- Şahin, Serap ve Türk, Murat (2010), “Çalışanlarda Psikolojik Şiddet Algılaması ve Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma”, **Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 14(2), 1-9.
- Şimşek, Hatice (2011), “Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Kadın Üreme Sağlığına Etkisi: Türkiye Örneği”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi**, 25(2), 119-126.
- Şimşir, İsmail ve Seyran, Fatih (2020), “İş Tatmininin Önemi ve Etkileri”, **Meyad Akademi**, 1(1), 25-42.
- Tekin, Bedri (06.10.2020), “SGK, 2019 Yılı İş Kazası ve Meslek Hastalıkları İstatistiklerini Açıkladı Açıklamaya Göre 2019 Yılında İş Kazaları Sonucu 1.149 Sigortalı Hayatını Kaybetti”, **İSİG Meclisi**, http://www.isigmeclisi.org/site_icerik/2020/10ekim/bedri_tekin.pdf (03.12.2020).
- Teleş, Mesut (2021), “Validity and Reliability of the Turkish Version of the General Work Stress Scale”, **Journal of Nursing Management**, 29(4), 710-720.
- Tınaz, Pınar (2006), “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 4(11), 13-28.
- Toker, Boran (2007), “Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir’deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 8(1), 92-107.
- Topkaya Sevinç, Elif (2011), **Mobbing With a Gender Perspective: How Women Perceive, Experience and Are Affected From It?**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tutar, Hasan (2004), “İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları”, **Yönetim Bilimleri Dergisi**, 2(2), 85-108.
- Türk Borçlar Kanunu (2011), **T.C. Resmî Gazete**, 10757, (04.02.2011).
- Türk Dil Kurumu, <https://sozluk.gov.tr/> (11.10.2020).
- Türkiye Barolar Birliği (2012), “TÜBAKKOM (Türkiye Barolar Birliği Kadın Hukuku Komisyonu) Basın Açıklaması”, <https://www.barobirlik.org.tr/Haberler/tubakkom-13426> (31.01.2021).

- Türkiye İstatistik Kurumu, <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1> (05.03.2021).
- Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (2012), **Psikolojik Taciz (Mobbing) ile Mücadelede İşletme Rehberi**, Matsa Basımevi, Ankara.
- URL, “Kadın Cinayetlerini Durduracağız Platformu 2019 Raporu” (2019), <http://kadincinayetlerini-durduracagiz.net/veriler/2889/kadin-cinayetlerini-durduracagiz-platformu-2019-raporu> (23.12.2020).
- URL, “Kadın Cinayetlerini Durduracağız Platformu 2020 Raporu” (2020), <http://kadincinayetlerini-durduracagiz.net/veriler/2947/kadin-cinayetlerini-durduracagiz-platformu-2020-raporu> (29.01.2021).
- URL, “Kadına Yönelik Şiddet Pandemi Döneminde Artarak Devam Ediyor” (2020), <https://www.birlesikmetal.org/index.php/tr/guncel/diger/1501-bm-rapor> (24.01.2021).
- Ünal, Gülseren (2005), “Aile İçi Şiddet”, **Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi**, 8(8).
- Yamuç, Vesile Ayça ve Türker, Duygu (2015), “Örgütsel Stres Kaynaklarının Analizi: Bir Üretim İşletmesinde Kadın ve Erkek Çalışanlar Üzerine İnceleme”, **Yönetim Bilimleri Dergisi**, 13(25), 389-423.
- Yardımcıoğlu, Didem (2018), “Türk İş Hukukunda İşyerinde Şiddet ve Uygulanacak Hukuki Yaptırımlar”, **International Journal of Social and Humanities Sciences**, 2(2), 144-160.
- Yeşildal, Nuray (2005), “Sağlık Hizmetlerinde İş Kazaları ve Şiddetin Değerlendirilmesi”, **TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni**, 4(5), 280-302.
- Yıldırım, Filiz vd. (2013), “Bir Sağlık Sorunu Olarak Aile İçi Şiddetin Önlenmesinde “Ekolojik Yaklaşım””, **Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 1(1), 77-87.
- Yıldız, Ali Naci vd. (2011), **İşyerinde Şiddet**, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Yayınları, Ankara.
- Yıldız, Ali Naci ve Kaya, Mehmet (2009), “İşyerinde Şiddet”, **Toplum Hekimliği Bülteni**, 28(3), 1-6.
- Yıldız, Doğan ve Uzunsakal, Ece (2018), “Alan Araştırmalarında Güvenilirlik Testlerinin Karşılaştırılması ve Tarımsal Veriler Üzerine Bir Uygulama”, **Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi**, 2(1), 14-28.
- Yöney, Esmâ Yılmaz ve Kılınç, Erhan (2020), “Bankacılık Sektöründe Psikolojik Yıldırmanın Çalışanların İş ve Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi”, **İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi**, 5(11), 34-52.
- World Health Organization (2014), “Health Care for Women Subjected to Intimate Partner violence or Sexual Violence”,

https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/136101/WHO_RHR_14.26_eng.pdf?sequence=1 (29.10.2020).

World Health Organization (2021), “Violence Against Women”, <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women> (21.05.2021).





EKLER

Ek 1: Anket Formu

İŞYERİNDE KADINA YÖNELİK ŞİDDET ANKET FORMU

Bu anket, farklı sektörlerdeki kadın çalışanların maruz kaldığı işyeri şiddetinin, kadın çalışanların stres ve iş tatmini üzerindeki etkilerini ölçmek amacıyla yapılmaktadır. Çalışma tamamen akademik amaçlıdır ve çalışmada kimlik bilgileri kullanılmayacaktır. Katılımınız için teşekkür ederiz.

1. Yaşınız (yazınız):
2. Cinsiyetiniz:
 Kadın Erkek
3. Medeni durumunuz:
 Evli Bekâr
4. Eğitim durumu:
 Herhangi bir okul bitirmedim İlköğretim Lise Üniversite
5. Hangi işkolunda çalışıyorsunuz:
 Tekstil Otomotiv İnşaat Hizmet Sağlık
 Diğer (yazınız)
6. Bu iş kolunda kaç yıldır çalışıyorsunuz? Yazınız:
7. Yaptığımız işteki konumunuz için aşağıdakilerden en uygun olanını işaretleyiniz
a) Sözleşmeli veya geçici personel
b) Kıdemli kalıcı personel
c) Kıdemsiz kalıcı personel
d) Kıdemli idareci
e) Kıdemsiz idareci
f) Diğer (yazınız):
8. Son 1 yılda işyerinde fiziksel bir saldırıya maruz kaldınız mı? (Bir veya birkaç kişi tarafından başka bir kişi üzerinde fiziksel bir kuvvetin uygulanması durumu fiziksel şiddettir. Dövmek, tokat atmak, itmek, dürtmek, ateşli silah ile ateş etmek, sürüklemek, saçını çekmek, çimdik atmak birer fiziksel şiddet örneğidir)
 Evet (9. Soruya geçiniz)
 Hayır (10. Soruya geçiniz)
 Bilmiyorum (10. Soruya geçiniz)

9. Sekizinci soruya EVET cevabını verdiyseniz, bu saldırıların ne sıklıkla olduğunu, saldırganın kim olduğunu ve saldırganın cinsiyetini aşağıdaki kutucuklarda işaretleyiniz.

	A. SALDIRI SIKLIĞI	B. SALDIRGAN	C. SALDIRGANIN CİNSİYETİ
A.1) Sürekli			
A.2) Ara sıra			
A.3) Bir kez			
B.1) İşyeri dışından			
B.2) Benden daha kıdemli olan mesai arkadaşım			
B.3) Benimle aynı kıdemde olan mesai arkadaşım			
B.4) Benden kıdemsiz olan mesai arkadaşım			
C.1) Kadın			
C.2) Erkek			

10. Son 1 yılda işyerinde bir kişi veya kişiler tarafından duygusal baskı ve yıldırma davranışına maruz kaldınız mı? (*Tekrarlanan bir biçimde kişiyi aşağılayan, küçük düşüren, tehdit eden, kişiyi duygusal olarak baskı altına alıp sindirmeye yönelik davranışlar duygusal baskı ve yıldırma davranışlarıdır*)

- () Evet (11. Soruya geçiniz)
() Hayır (12. Soruya geçiniz)
() Bilmiyorum (12. Soruya geçiniz)

11. Onuncu soruya EVET cevabını verdiyseniz, bu davranışa ne sıklıkla maruz kaldığınızı, bu davranış yapanın kim olduğunu ve bu davranış yapanın cinsiyetini aşağıdaki kutucuklara işaretleyiniz.

	A. DUYGUSAL BASKI VE YILDIRMA DAVRANIŞINA MARUZ KALMA SIKLIĞI	B. DUYGUSAL BASKI VE YILDIRMA DAVRANIŞINI UYGULAYAN KİŞİ	C. DUYGUSAL BASKI VE YILDIRMA DAVRANIŞINI UYGULAYANIN CİNSİYETİ
A.1) Sürekli			
A.2) Ara sıra			
A.3) Bir kez			
B.1) İşyeri dışından			
B.2) Benden daha kıdemli olan mesai arkadaşım			
B.3) Benimle aynı kıdemde olan mesai arkadaşım			
B.4) Benden kıdemsiz olan mesai arkadaşım			
C.1) Kadın			
C.2) Erkek			

12. Son 1 yılda işyerinde sözel bir saldırıya uğradınız mı? (Sözel saldırı bir kişinin sadece sözler ile aşağılanması, incitilmesi, özgüveninin yok edilmesi durumudur. Bağırarak, azarlamak, beden dili ve yüz ifadesiyle kişileri küçük düşürmek vd. davranışlar sözel saldırıdır)

- () Evet (13. Soruya geçiniz)
() Hayır (14. Soruya geçiniz)
() Bilmiyorum (14. Soruya geçiniz)

13. On ikinci soruya EVET cevabını verdiyseniz, sözel saldırıya ne sıklıkla maruz kaldığınızı, sözel saldırıyı yapanın kim olduğunu ve sözel saldırıyı yapanın cinsiyetini aşağıdaki kutucuklarda işaretleyiniz.

	A. SÖZEL SALDIRIYA MARUZ KALMA SIKLIĞI	B. SÖZEL SALDIRIYI YAPAN KİŞİ	C. SÖZEL SALDIRIYI YAPANIN CİNSİYETİ
A.1) Sürekli			
A.2) Ara sıra			
A.3) Bir kez			
B.1) İşyeri dışından			
B.2) Benden daha kıdemli olan mesai arkadaşım			
B.3) Benimle aynı kıdemde olan mesai arkadaşım			
B.4) Benden kıdemsiz olan mesai arkadaşım			
C.1) Kadın			
C.2) Erkek			

14. Son 1 yılda işyerinde cinsel bir saldırıya uğradınız mı? (İstenmeyen, kişiyi rahatsız eden ve aşağılayan cinsel içerikli davranışlar cinsel saldırıdır)

- () Evet (15. Soruya geçiniz)
() Hayır (16. Soruya geçiniz)
() Bilmiyorum (16. Soruya geçiniz)

15. On dördüncü soruya EVET cevabını verdiyseniz, cinsel saldırıya ne sıklıkla maruz kaldığınızı, cinsel saldırıyı yapanın kim olduğunu ve cinsel saldırıyı yapanın cinsiyetini aşağıdaki kutucuklarda işaretleyiniz.

	A. CİNSEL SALDIRIYA MARUZ KALMA SIKLIĞI	B. CİNSEL SALDIRIYI YAPAN KİŞİ	C. CİNSEL SALDIRIYI YAPANIN CİNSİYETİ
A.1) Sürekli			
A.2) Ara sıra			
A.3) Bir kez			
B.1) İşyeri dışından			
B.2) Benden daha kıdemli olan mesai arkadaşım			

B.3) Benimle aynı kıdemde olan mesai arkadaşım			
B.4) Benden kıdemsiz olan mesai arkadaşım			
C.1) Kadın			
C.2) Erkek			

16. İşyerinizde başkalarının herhangi bir şiddet türüne maruz kaldığına şahit oldunuz mu?

- Evet, fiziksel şiddet
 Evet, duygusal baskı ve yıldırma
 Evet, sözel şiddet
 Evet, cinsel şiddet
 Hayır

17. İşyerinde uygulanan bu şiddete nasıl karşılık verdiniz?

	Fiziksel Şiddet	Sözel Şiddet	Duygusal baskı ve yıldırma	Cinsel Şiddet
1- Hiçbir şey yapmadım				
2- Kişiye bana şiddet uygulamayı durdurmasını söyledim				
3- Arkadaşlarıma ve/veya aileme anlattım				
4- Bir mesai arkadaşıma anlattım				
5- Başka bir yere naklimi istedim				
6- İşyerinde maruz kaldığım bu şiddeti yönetime bildirdim, şikayetçi oldum				
7- Bu şiddete hiç maruz kalmamış gibi davrandım				
8- Kendimi fiziksel olarak savundum, ben de şiddeti uygulayana şiddetle karşılık verdim				
9- Bir danışmana başvurdum				
10- Savcılık/polis/jandarmaya başvurdum				
11- Diğer, yazınız				

18. Aşağıdaki soruların amacı, işyerinde ne kadar stresli olduğunuzu incelemektir. Lütfen, yanıtınızı en iyi gösteren numaraya karşılık gelen kutucuğa (x) işareti koyarak aşağıdaki soruları cevaplayınız.

	Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Çoğunlukla	Her zaman
1. İşiniz, farklı bir iş sahibi olmayı dileyen kadar sizi stresli kılıyor mu?					
2. İstifa etmeyi isteyecek kadar iş sırasında stres yaşıyor musunuz?					
3. Sabahları kalkıp işe gitme konusunda kaygı duyuyor musunuz?					
4. İşinizle ilgili kaygı duyduğunuz için geceleri uyumakta zorluk yaşıyor musunuz?					
5. Önemli görevleri yapmayı unutacak kadar iş sırasında stres yaşıyor musunuz?					
6. Görevlerinize odaklanmayı zorlaştıracak kadar iş sırasında stres yaşıyor musunuz?					
7. İşiniz için kaygılanarak çok zaman harcıyor musunuz?					
8. Artık işinizle baş edemeyeceğinizi düşünüyor musunuz?					
9. İşiniz öfkelenen kadar sizi strese sokuyor mu?					

19. Aşağıdaki soruların amacı, işyerindeki iş tatmini düzeyinizi ölçmektir. Lütfen, yanıtınızı en iyi gösteren numaraya karşılık gelen kutucuğa (x) işareti koyarak aşağıdaki soruları cevaplayınız.

	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1. Şu anki işimden oldukça memnunum.					
2. Çoğu günler işime hevesle giderim.					
3. İşteki her günüm bitmeyecekmiş gibi gelir.					
4. İşimi eğlenceli bulurum.					
5. İşimin tatsız olduğunu düşünürüm.					

ÖZGEÇMİŞ

Esra ÖZDEMİR, 2010 yılında 24 Şubat İlköğretim Okulu'nu; 2014 yılında Yavuz Sultan Selim Anadolu Lisesi'ni; 2018 yılında da Karadeniz Teknik Üniversitesi – İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünü bitirdi. 2019 yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi – Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalında yüksek lisans programına başladı.

ÖZDEMİR, bekâr olup, İngilizce bilmektedir.

