

Türkiye’de İş Yerinde Kadına Yönelik Şiddetin Yaygınlığı ve Etkisi: Kesitsel Bir Anket Çalışması

Prevalence and Impact of Workplace Violence against Women in Türkiye: A Cross-sectional Survey Study

Salih Dursun^{1*}, Esra Özdemir²

Öz

Toplumsal yaşamda oldukça yaygın olan “kadına yönelik şiddet” olgusunun yaşandığı alanlardan biri de çalışma hayatıdır. Bu çalışmanın amacı kadına yönelik iş yeri şiddetinin yaygınlığını, sıklığını ve faillerini tespit etmektir. Ayrıca çalışmada iş yerinde şiddete maruz kalmanın, kadın çalışanların iş stresi ve iş tatmini üzerine etkilerinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Araştırmanın örneklemini farklı sektörlerde çalışan 194 kadın oluşturmaktadır. Araştırma sonuçları katılımcıların %45,4’ünün son 1 yıl içinde iş yerinde şiddete maruz kaldıklarını göstermektedir. En sık maruz kalınan şiddet türlerinin ise duygusal baskı ve yıldırma (%35,1) ile sözel şiddet (%34,5) olduğu görülmektedir. Ayrıca kadın katılımcıların %3,1’inin fiziksel saldırı ve %1,5’inin ise cinsel tacize maruz kaldıkları görülmektedir. Buna göre kadın çalışanların önemli bir kısmı işlerini yaptıkları esnada şiddet kurbanı olmaktadır. Şiddeti uygulayanlar içerisinde ise ilk sırada erkekler yer almaktadır. Ayrıca araştırma sonuçlarına göre iş yerinde şiddete maruz kalmak, kadın çalışanların daha fazla iş stresi yaşamalarına ve iş tatminlerinin düşmesine yol açmaktadır. Çalışma sonuçlarının bu konudaki literatüre katkı sağlayacağı ve kadına yönelik iş yeri şiddetini önlemeye yönelik politikalara rehberlik edeceği düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş Stresi, İş Tatmini, İş Yerinde Kadına Yönelik Şiddet, Kadın, Şiddet.

Abstract

One of the areas where the phenomenon of “violence against women”, which is quite common in social life, occurs is working life. The aim of this study is to determine the prevalence, frequency and perpetrators of workplace violence against women. Furthermore, the objective is to investigate the impact of workplace violence exposure on the levels of job stress and job satisfaction experienced by female employees. The sample of the research consists of 194 female employees working in different sectors. The results of the research show that 45.4% of the participants have been exposed to workplace violence within last year. The most common types of violence experienced are emotional pressure and bullying (35.1%) followed by verbal violence (34.5%). In addition, 3.1% of the female participants were exposed to physical assault and 1.5% to sexual harassment. Consequently, a considerable proportion of female employees experience acts of violence in the course of their professional responsibilities. . Predominant among the perpetrators of violence are men. Additionally, the findings of the study indicate that female employees who are exposed to workplace violence encounter elevated levels of work-related stress and a decline in job satisfaction.. The findings of this research are anticipated to make an academic contribution to the literature on the topic in question, and provide valuable insights for the development of preventive policies regarding workplace violence against women.

Keywords: Job Satisfaction, Job Stress, Violence, Violence Against Women at Work, Women.

Atıf/Citation: Dursun, S., & Özdemir, E. (2024). Türkiye’de İş Yerinde Kadına Yönelik Şiddetin Yaygınlığı ve Etkisi: Kesitsel Bir Anket Çalışması. *KADEM Kadın Araştırmaları Dergisi*, 10(1), 305-332.

¹ Doç. Dr., Karadeniz Teknik Üniversitesi, sdursun@ktu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-8597-3340.

² Doktora Öğrencisi, Bursa Uludağ Üniversitesi, esrozdeemir@gmail.com, ORCID: 0000-0001-9184-7992.

Extended Abstract

Violence is a global problem that has a negative impact on the health and social development of society. Currently, a significant number of individuals encounter the issue of violence in various aspects of their jobs. While all employees face the potential of encountering violence in their professional lives, female employees are particularly vulnerable to such risks. The primary objective of this study is to determine the prevalence, frequency and perpetrators of workplace violence against women. The study also aims to examine the relationship between demographic factors such as age, marital status, educational status, job position, etc., and exposure to violence. Another objective of the study is to examine the effects of workplace violence on work-related stress and job satisfaction of female employees. The findings of the study is anticipated to contribute to the literature on this subject and will guide policies to prevent violence against women.

The sample of the research consisted of 194 female participants working in different sectors such as textile, automotive, construction, service, education and health in Türkiye. Questionnaire technique was used to collect data in the study. Questionnaire forms were applied to the participants between February 2021 and June 2021. The analysis of the data obtained in the research was made with the IBM SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) Statistics Version 22.0 program.

Based on the findings of the study, 45.4% of the female employees participating in the research stated that they were exposed to some form of violence within the last year. This study showed that the most common types of violence experienced by the participants were emotional pressure/mobbing (35.1%) verbal violence (35.1%) and harassment (34.5%). In addition, female participants were exposed to physical assault with 3.1% (n=6) and sexual harassment with 1.5% (n=3). In all forms of violence, the perpetrators of violence are predominantly men.

Moreover, the most common reaction of female employees exposed to physical violence was reporting the situation to the organization management (22.2%) and responding to violence with violence (22.2%). The most common reaction of those exposed to emotional pressure and intimidation were explaining the situation to their colleagues (22.7%) and talking to their friends/family (17.8%) about it. 11.8% of those exposed to emotional pressure and intimidation stated that they had reported this situation to the organization management. When the percentages of the reactions of those exposed to verbal abuse was examined, the most common was informing their colleagues (25.3%) and their friends/family (16.8%) of the situation. Participants exposed to sexual harassment did not answer this question.

The study also indicated that there was no statistically significant difference between the age distribution of the participants and their exposure to violence (Pearson chi square test =3,125; $p=,210$; $df:2$). When the marital status of the participants and their exposure to violence were compared, there was a statistically significant relationship between exposure to violence and marital status (Pearson chi-square test = 6.077; $p = .014$; $df: 1$). Examining the rates, it was determined that single employees (69.3%) were exposed to more violence compared to married ones (30.7%). Additionally, according to Table 4, there was a statistically significant relationship between the educational level of the participants and their exposure to violence (Pearson chi-square test = 5.867; $p = .018$; $df: 1$). When we consider the comparison of the participants' exposure to violence in terms of their educational status, it is noteworthy that university graduates (83.9%) were exposed to violence at a higher rate than high school graduates (16.1%). On the other hand, no significant relationship could be detected between the participants' working years and their exposure to violence (Pearson chi-square test =.487; $p=.784$; $df:2$). Finally, taking the position of female employees at work and their exposure to violence into consideration, there was no significant relationship between the position of the employees and their exposure to violence (Pearson chi-square test =.545; $p=.328$; $df: 1$).

Consequently, the study indicated that individuals who had experienced any form of violence exhibited higher average stress levels (2.86) compared to those who had not been exposed to violence (2.05), and there was a significant difference between exposure to violence and work stress ($t= 6.304$; $p<0.05$). This showed that female employees saying they had been exposed to violence had higher job-related stress levels. In addition, the job satisfaction average of female employees who were victims of violence (2.97) was lower than those who stated that they had not been exposed to violence (3.38). In addition, the difference between exposure to violence and job satisfaction was statistically significant ($t= -3.078$; $p<0.05$).

Keywords: Job Satisfaction, Job Stress, Violence, Violence Against Women at Work, Women.

Giriş

Şiddet, toplumun sağlık ve sosyal gelişimini olumsuz yönde etkileyen küresel bir sorundur (Günaydın & Kutlu, 2012). Toplumsal yaşamda oldukça yaygın olan “kadına yönelik şiddet” olgusunun yaşandığı alanlardan biri de çalışma hayatıdır. Günümüzde çok sayıda insan, işlerini yaparken farklı boyutlarda şiddet sorunuyla karşılaşmaktadır. “İş yeri şiddeti” olarak kavramsallaştırılan bu kavramın genel kabul görmüş bir tanımı bulunmamaktadır (Bernardes vd., 2021; Child & Mentis, 2010). Oldukça karmaşık ve çok yönlü bir kavram olduğu için tanımlanması da oldukça zor olan iş yeri şiddeti (Waddington vd., 2005) çalışanların işlerini yapmış oldukları esnada maruz kaldıkları, fiziksel veya psikolojik zarar verme amaçlı her türlü eylem veya olay olarak ifade edilmektedir (Wiskow, 2003). Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ise iş yeri şiddetini; kişinin işiyle ya da mesleki faaliyetiyle ilgili durumlarda taciz, tehdit veya saldırılara maruz kaldığı, sağlık ve güvenliklerinin açık veya örtülü olarak tehdit edildiği herhangi bir durum olarak tanımlamıştır.

Toplumsal yaşam içinde herkesin şiddete uğrama riski olmakla beraber risk gruplarının başında kadınlar gelmektedir. WHO tarafından yayımlanan tahminler, dünya çapındaki kadınların yaklaşık 3’te 1’inin (%30) yaşamları boyunca fiziksel ve/veya cinsel cinsel şiddete maruz kaldığını göstermektedir (WHO, 2021). Türkiye’de yapılan çalışmalar ise kadına yönelik şiddetle ilgili farklı bulgular ortaya koymaktadır. Najafova (2020) tarafından 2000-2015 yılları arasında kadına yönelik şiddetle ilgili 28 çalışmayı kapsayan sistematik derleme çalışması, fiziksel şiddet yaygınlığının %9 ile %80 arasında, sözel şiddet yaygınlığının %32 ile %93 arasında, duygusal şiddet yaygınlığının %12 ile %89 arasında, cinsel şiddet yaygınlığının %2 ile %75 arasında, ekonomik şiddet yaygınlığının ise %3 ile %78 arasında değiştiğini ortaya koymaktadır. Bir diğer sistematik derleme çalışmasında Seçgin vd. (2022) tarafından 2016-2021 yıllarında yayımlanan 43 çalışma incelenmiş ve 1 veya 1’den fazla şiddet türüne maruz kalan kadın oranı %14.1 ile %43 arasında olduğu tespit edilmiştir.

Şiddetin yaygın olarak gözlemlendiği alanlardan biri de çalışma hayatıdır. Çalışma hayatında bütün çalışanların şiddete maruz kalma riski bulunmakla beraber şiddete uğrama riski yüksek grupların başında kadın çalışanlar gelmektedir. Araştırmacılar iş yerinde şiddet eylemlerini “toplumsal cinsiyete dayalı”, diğer bir ifadeyle kadın olduğu için özellikle bir kadına yönelik, eşit olmayan güç ilişkisinden kaynaklanan veya kadınları orantısız şekilde etkileyen eylemler olarak değerlendirmektedir (Newman vd., 2011). Kadına yönelik şiddetin toplumda yaygınlaşması ve iş yerindeki şiddetin artması, çalışan kadınlar için ciddi bir risk oluşturmaktadır. Bu konuda yapılan araştırmalar kadın çalışanların erkek çalışanlara oranla şiddete uğrama riskinin yüksek olduğunu göstermektedir (Aytaç vd., 2011; Bernardes vd., 2021; Kibunja vd., 2021; Lanthier vd., 2018; Pınar vd., 2015; Yoon & Choi, 2021).

Diğer taraftan iş yeri şiddeti ve cinsiyet bağlamında yapılan araştırmalar, iş yeri şiddetinin türüne göre kadın ve erkek çalışanlar arasında şiddete maruz kalma sıklığı bakımından farklılıklar olduğunu göstermektedir. Araştırmalar, kadın çalışanların sözlü şiddete uğrama riskinin erkeklerden yüksek olduğunu (Heddar vd., 2022; Maran vd., 2019; Newman vd., 2011), buna karşılık erkek çalışanların kadın çalışanlara göre fiziksel şiddete uğrama sıklığının daha fazla olduğunu göstermektedir (Çöl & Kapar, 2011; Heddar vd., 2022; Zhu vd., 2018). Ayrıca kadın çalışanların duygusal baskı ve yıldırıma maruz kalma oranlarının erkeklerden yüksek olduğu görülmektedir (Newman vd., 2011; Salin, 2005; Vartia & Hyyti, 2002). Cinsel taciz gibi şiddete türlerinde ise mağdurların büyük oranda kadınlar olduğu görülmektedir (Aytaç vd., 2011; Fisher & Gunnison, 2001).

Ayrıca fiziksel saldırı, sözlü taciz, cinsel veya ırksal taciz, zorbalık veya mobbingi içeren iş yeri şiddeti, dünya çapında çalışanların iş sağlığı ve iş güvenliğini etkilemektedir (Newman vd., 2011). Araştırmalar, şiddete maruz kalma sıklığının çalışanların duygusal ve psikolojik sağlıkları üzerinde olumsuz etkiye sahip olduğunu göstermektedir (Mayhew & Chappel, 2007). Bu olumsuz etkilerin başında ise tükenmişlik (Duan vd., 2019), anksiyete ve depresyon gibi semptomlar (Spector vd., 2007) ile uyku kalitesinde azalma (Zhang vd., 2018), uyku problemleri (Magnavita vd., 2019) kas-iskelet sistemi yaralanmaları (Pacheco vd., 2021) gibi sorunlar gelmektedir. İş yeri şiddetinin yol açtığı sorunlardan biri de iş

stresidir. Çalışma yaşamında bireysel, örgütsel ve çevresel birçok faktörün iş stresine yol açtığı bilinmekle beraber (Kavosi vd., 2018) araştırmalar iş yerinde şiddete maruz kalmanın iş stresini ciddi oranda arttırdığını ortaya koymaktadır (Ayaydın, 2021; Aytac vd., 2011; Duan vd., 2019; Gu vd., 2022; Zhang vd., 2018). İş yeri şiddeti, çalışanların işlerine yönelik tutumları üzerine de olumsuz etkide bulunmaktadır. Araştırmalarında gösterdiği üzere özellikle iş yerinde şiddete maruz kalmak, çalışanların iş tatminlerini olumsuz etkileyebilmektedir (Aytaç vd., 2011; Çöl & Kapar, 2011; Karcioğlu & Akbaş, 2010; Li vd., 2019;2020; Nart, 2014).

İş yeri şiddeti ile ilgili Türkiye’de son zamanlarda yapılan araştırmaların sayısında önemli bir artış olmakla beraber iş yerinde şiddette toplumsal cinsiyetin rolünü analiz eden ve doğrudan kadın çalışanlar üzerinde yapılan sınırlı sayıda araştırma mevcuttur (Aytaç & Dursun, 2013; Duman vd., 2016; Özen, 2016). Bu çalışmanın öncelikli amacı kadına yönelik iş yeri şiddetinin yaygınlığını, sıklığını ve faillerini tespit etmektir. Araştırmada ayrıca yaş, medeni durum, eğitim durumu, işteki konum vb. demografik faktörlerin şiddete maruz kalma durumlarıyla ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın bir diğer amacı ise iş yerinde ‘maruz kalma’ durumlarının kadın çalışanların işe bağlı stres ve iş tatminleri üzerine etkilerini incelemektir. Çalışma sonuçlarının bu konudaki literatüre katkı sağlayacağı ve kadına yönelik şiddeti önlemeye yönelik politikalara rehberlik edeceği düşünülmektedir. Bu doğrultuda araştırmanın hipotezleri şu şekildedir:

H₁: Katılımcıların yaşları ile şiddete maruz kalma durumları arasında ilişki vardır.

H₂: Katılımcıların medeni durumları ile şiddete maruz kalma durumları arasında ilişki vardır.

H₃: Katılımcıların eğitim durumları ile şiddete maruz kalma durumları arasında ilişki vardır.

H₄: Katılımcıların çalışma yılı ile şiddete maruz kalma durumları arasında ilişki vardır.

H₅: Katılımcıların işteki konumları ile şiddete maruz kalma durumları arasında ilişki vardır.

H₆: Kadın çalışanların *şiddete maruz kalma durumları* ile iş stresi düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₇: Kadın çalışanların *şiddete maruz kalma durumları* ile iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Yöntem

Katılımcılar

Araştırmanın örneklemini Türkiye'de tekstil, otomotiv, inşaat, hizmet, eğitim, sağlık gibi farklı sektörlerde çalışan 194 kadın katılımcı oluşturmaktadır. Kadınların işlerinde maruz kaldıkları şiddetin genel bir resmini ortaya koymak adına sektör ayırımına gidilmemiştir. Araştırma örnekleminin seçiminde ise uygulanması basit, daha az zaman alıcı ve daha az maliyetli olduğu için (Stratton, 2021) kolayda örnekleme tekniği tercih edilmiştir.

Araştırmaya katılanların, %47,3'ü 26-35 yaş aralığındadır, %32,5'i 18-25 yaş aralığında ve %20,1'i 36 ve üzeri yaş aralığındadır. Katılımcıların medeni duruma bakıldığında ise %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 okuldan mezun olmadığı, %3,6'sının ilköğretim, %20,2'sinin lise, %75,6'sının ise üniversite mezunu olduğu görülmektedir. 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.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada verilerinin toplanmasında anket tekniği kullanılmıştır. Hazırlanan anket formu ise aşağıdaki kısımlardan oluşmaktadır.

Demografik Bilgi Formu: Anketin bu kısmında katılımcıların yaş, medeni durum, eğitim durumu, iş kolu, çalışma yılı ve işteki konumu gibi demografik özelliklerini tespit etmeye yönelik sorular bulunmaktadır.

İş yeri Şiddeti Anketi: Katılımcıların maruz kaldıkları iş yeri şiddeti, Aytaç vd. (2009) tarafından Türkçeye uyarlanan, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) "İş yeri Şiddeti Anketi" kullanılarak ölçülmüştür. İlgili literatürde iş yeri şiddetini ölçmeye yönelik Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmış çeşitli ölçekler bulunmakla beraber (örn. Çabuk & Menteş, 2022; Tutan & Kökalan, 2023) "İş yeri Şiddeti Anketi" katılımcıların maruz kaldıkları şiddet türlerini ölçmenin yanında katılımcıların maruz kaldıkları şiddete karşı verdikleri tepkileri de değerlendirdiği için tercih edilmiştir. Bu anlamda "İş yeri Şiddeti Anketi", katılımcıların iş yerinde maruz kaldığı şiddet türleri, sıklığı, failin işteki konumu ve cinsiyeti hakkındaki bilgilerin elde edilmesi için oluşturulmuş soruları barındırmaktadır. Ankette fiziksel saldırı (physical assault), sözlü taciz (verbal abuse), duygusal baskı ve yıldırma (mobbing/bullying) ile cinsel taciz (sexual harassment) gibi farklı şiddet türlerini ölçmeye yönelik sorular yer almaktadır. Şiddet türlerinin tanımları ve neyin şiddeti oluşturduğuna dair açıklamalar ankette katılımcılara açıkça belirtilmiştir.

Genel İş Stresi Ölçeği: Kadın katılımcıların iş stresi düzeyini ölçmek için Bruin (2006) tarafından geliştirilen ve Türkçe geçerlik ve güvenilirlik ve çalışması Teleş (2020) tarafından yapılan "Genel İş Stresi Ölçeği" kullanılmıştır. Genel olarak katılımcıların işlerinde stres yaşayıp yaşamadıklarını ölçek amacıyla tercih edilen söz konusu ölçek 9 maddeden oluşmakta, çalışanların kişisel olarak deneyimlediği veya hissettiği stres düzeyini ölçmektedir. Likert tipi ölçek olarak adlandırılan ölçekte yer alan yanıt seçenekleri ise "1- Hiçbir zaman ile 5- Her zaman" arasında değişen beşli likert şeklinde değerlendirilmektedir (Örnek madde: İşiniz, farklı bir iş sahibi olmayı dileyen kadar sizi stresli kılıyor mu?). Toplam puanı yüksek olan katılımcıların stres düzeylerinin yüksek, toplam puanı düşük olan katılımcıların ise stres düzeylerinin düşük olduğu varsayılmaktadır. Teleş (2020) araştırmasında ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik değeri 0,91 olarak bulunmuştur. Mevcut çalışmada ise ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik değeri 0,93 olarak tespit edilmiştir.

İş Tatmini Ölçeği: Araştırmada kullanılan iş tatmini ölçeği, başlangıçta Brayfield ve Rothe (1951) tarafından 18 madde olarak geliştirilmiştir. Ancak daha sonra Judge vd. (1998) tarafından 5 maddeye indirilerek

daha yaygın kullanıma ulaşan ve çalışanların iş yerindeki memnuniyetini ölçmek üzere kullanılan iş tatmini ölçeğinin Türkçe geçerlik ve güvenilirlik 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- Fikrim yok, 4- Katılıyorum, 5- Kesinlikle katılıyorum" şeklinde derecelendirilmiştir. Ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik değeri 0,85 olarak bulunmuştur (Keser & Öngen Bilir, 2019). Mevcut araştırmada ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik değeri 0,79 olarak tespit edilmiştir.

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. Anket formları, katılımcıların çalışmaya katılım için onam ve açık rızası alındıktan sonra kişi veya kurum bilgilerinin saklı tutulacağı bilgisi verilerek 2021 Şubat-2021 Haziran ayları arasında katılımcılara uygulanmıştır. Ayrıca çalışma sonucunda güvenilir ve doğru verilere ulaşabilmek adına katılımcıların soruları yanıtlarken dikkat etmesi gereken hususlar anketi uygulayan kişi tarafından belirtilmiştir. Ayrıca 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. Dağıtılan toplam 300 anketten 200 ankette geri dönüş sağlanmıştır (geri dönüş oranı 50%).

İstatistiksel Analiz

Araştırmada elde edilen verilerin analizi IBM SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) Statistics Version 22.0 programı ile yapılmıştır. Araştırma verilerinin incelenmesinden önce verilerin normal dağılıma uygunluğunu test etmek amacıyla çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri kullanılarak analiz yapılmıştır. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1 ile -1 aralığında yer alması verilerin normal

dağıldığı bilgisini vermektedir (Büyüköztürk, 2012). Buna göre, mevcut araştırma verilerinin beklenen aralıkta yer aldığı ve normal dağıldığı sonucuna varılmıştır. Bu nedenle çalışma kapsamında parametrik testler kullanılmıştır. İş yeri şiddetinin yaygınlığını, maruz kalınan şiddet türleri ile şiddeti uygulayanların kimler olduğunu tespit etmek için tanımlayıcı istatistikler kullanılmıştır. İş yeri şiddeti deneyimleri ile kadın çalışanların sosyo-demografik özellikleri arasındaki ilişkileri değerlendirmek için ki-kare testi yapılmıştır. Ki-kare testi yapılırken *çapraz tablolarda beklenen değeri 5'ten küçük olan hücrelerin sayısı toplam hücre sayısının %20'sini geçip geçmediği kontrol edilmiştir*. Son olarak kadın çalışanların şiddet deneyimleri ile iş stresi ve iş tatmini düzeylerini karşılaştırmak için t testi yapılmıştır. t testi yapılırken Levene F testi ile varyansların homojenliği kontrol edilmiştir.

Bulgular

Çalışmada öncelikle kadın çalışanların şiddete maruz kalma durumları incelenmiştir. Tablo 1'de araştırmaya katılan kadın çalışanların son 1 yıl içerisinde iş yeri şiddetine maruz kalma durumları belirtilmiştir.

Tablo 1. Kadın Çalışanların Şiddete Maruz Kalma Durumu

Şiddet Türleri	Şiddete Maruz Kalma Durumu			
	Evet		Hayır	
	N	%	N	%
Fiziksel saldırı	6	3,1	187	96,9
Duygusal baskı ve yıldırma	68	35,1	124	64,9
Sözlü taciz	67	34,5	127	65,5
Cinsel taciz	3	1,5	191	98,5
Herhangi Bir Şiddet Türü	88	45,4	106	54,6

Tablo 1'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 en sık maruz kalınan şiddet türlerinin %35,1 (n=68) ile en fazla duygusal baskı ve yıldırma (mobbing) ve %34,5 (n=67) ile sözlü taciz olduğu görülmektedir. Ayrıca kadın katılımcılar %3,1 (n=6) ile fiziksel saldırı ve %1,5 (n=3) ile cinsel tacize maruz kalmıştır.

Şiddete maruz kalanların şiddetin çeşitli özelliklerine göre dağılımı ise Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. *Şiddete Maruz Kalanların Şiddetin Çeşitli Özelliklerine Göre Dağılımı*

Değişkenler	Kategori	Fiziksel Saldırı		Duygusal Baskı ve Yıldırma		Sözlü Taciz		Cinsel Taciz	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Son 12 Ay İçinde Şiddete Maruz Kalma	Evet	6	3,1	68	35,1	67	34,5	3	1,5
	Hayır	187	96,9	124	64,9	126	65,5	191	98,5
Şiddete Uğrama Sıklığı	Sürekli	1	20,0	21	34,4	9	14,5	-	-
	Ara sıra	2	40,0	36	59,0	40	64,5	-	-
	Bir kez	2	40,0	4	6,6	13	21,0	3	100,0
Şiddeti Uygulayan Kişi	İş yeri dışından	2	50,0	4	7,1	8	13,6	1	50,0
	Çalışma arkadaşları	2	50,0	45	80,4	46	77,9	1	50,0
	Her ikisi birden	-	-	7	12,5	5	8,5	-	-
Şiddeti Uygulayanın Cinsiyeti	Kadın	-	-	20	32,3	21	33,3	-	-
	Erkek	3	60,0	28	45,2	30	47,6	3	100,0
	Hem erkek hem kadın	2	40,0	14	22,6	12	19,0	-	-

Tablo 2'ye göre, son 1 yıl içerisinde fiziksel saldırıya maruz kaldığını belirten kadın çalışanların (n=6) %20'si sürekli, %40'ı ara sıra, diğer %40'ı ise bir kez fiziksel şiddete maruz kaldığı ve şiddeti uygulayanların yarısının (%50) iş yeri dışından, diğer yarısının ise çalışma arkadaşları (%50) olduğu görülmektedir. Fiziksel saldırıyı uygulayanların cinsiyetinin %60'ını erkek, %40'ını da her iki cinsiyet birden oluşturmaktadır. Yine Tablo 3'e göre son 1 yıl içerisinde duygusal baskı ve yıldırma davranışına maruz kaldığını söyleyenlerin (n=68) %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, %80,4 ile çalışma arkadaşları tarafından şiddete maruz kaldığı söylenebilmektedir. Duygusal baskı ve yıldırma uygulayanın cinsiyeti açısından ele alındığında %45,2 ile en fazla erkekler tarafından duygusal baskı ve yıldırma davranışının uygulandığı görülmektedir. Ayrıca son 1 yıl içerisinde sözlü tacize maruz kaldığını söyleyenlerin (n=67) %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 %77,9 ile en fazla çalışma arkadaşlarıdır. Sözlü tacizi gerçekleştirenlerin cinsiyetini ise %47,6 ile erkekler ve %33,3 ile kadınlar oluşturmaktadır. Son olarak son 1 yıl içerisinde cinsel taciz mağduru olan bu kişilerin tamamı (n=3) şiddete bir kez maruz kaldığını belirtmiştir. Şiddeti uygulayan kişiler açısından ele alındığında, bu kişilerin %50'si iş yeri dışından, diğer %50'si çalışma arkadaşlarıdır. Şiddeti uygulayanın cinsiyetinin tamamı ise erkektir (%100).

Katılımcıların maruz kaldıkları şiddet durumları sonrası verdikleri tepkiler ise Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3. Katılımcıların İş yeri Şiddetine Karşı Verdiği Tepkiler

Verilen Tepkiler	Fiziksel Saldırı (N=6)		Duygusal Baskı ve Yıldırma (N=68)		Sözlü Taciz (N=67)		Cinsel Taciz (N=3)	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Hiçbir şey yapmadım	1	11,1	12	11,8	10	12,0	-	-
Kişiyi şiddet uygulamasını durdurmasını söyledim	-	-	9	8,9	9	10,8	-	-
Arkadaşlarıma/aileme durumu anlattım	1	11,1	18	17,8	14	16,8	-	-
Mesai arkadaşlarıma durumu anlattım	1	11,1	23	22,7	21	25,3	-	-
Başka bir yere naklimi istedim	-	-	5	4,9	3	3,6	-	-
Örgütün yönetimine bildirdim	2	22,2	12	11,8	9	10,8	-	-
Şiddete maruz kalmamış gibi davrandım	1	11,1	6	5,9	3	3,6	-	-
Şiddete şiddetle karşılık verdim	2	22,2	1	0,9	2	2,4	-	-
Bir danışmana başvurdum	-	-	4	3,9	3	3,6	-	-
Polise /savcılığa başvurdum	-	-	4	3,9	1	1,2	-	-
Diğer	1	11,1	7	6,9	8	9,6	-	-

*Birden fazla seçenek işaretlenmiş olabilir

Tablo 3'e bakıldığında fiziksel saldırıya maruz kalan kadın çalışanların şiddete verdikleri tepkiler içinde en sık başvurdukları yöntem, örgüt yönetimine durumu bildirme (%22,2) ve şiddete şiddetle karşılık vermektir (%22,2). Duygusal baskı ve yıldırma davranışına maruz kalanların en sık başvurdukları tepki yöntemleri ise mesai arkadaşlarına durumu anlatma (%22,7) ve arkadaş/aile çevresine durumu anlatmadır (%17,8). Duygusal baskı ve yıldırma davranışına maruz kalanların %11,8'i ise bu durumu örgüt yönetimine bildirdiğini ifade etmiştir. Sözlü tacize maruz kalanların ise verdikleri tepkilerin dağılımı incelendiğinde ilk sıralarda mesai arkadaşlarına durumu anlatma (%25,3) ve arkadaş/aile çevresine durumu anlatma (%16,8) gelmektedir. Cinsel tacize maruz kalan katılımcılar ise bu soruya cevap vermemiştir.

Tablo 4. Katılımcıların Şiddete Maruz Kalma Durumunun Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi

Değişkenler	Şiddete Maruz Kalma				Ki-Kare Test Sonuçları
	Evet		Hayır		
	N	%	N	%	
Yaş					
18-25	30	37,5	25	28,1	Pearson ki-kare testi=3,125; p=,210; df*:2
26-35	38	47,5	42	47,2	
36 ve Üzeri	12	15,0	22	24,7	
Medeni Durum					
Evli	27	30,7	51	48,1	Pearson ki-kare testi =6,077; p=,014; df:1
Bekâr	61	69,3	55	51,9	
Eğitim					
Lise ve Altı	14	16,1	33	31,1	Pearson ki-kare testi =5,867; p=,018; df:1
Üniversite	73	83,9	73	68,9	
Çalışma Yılı					
1-5	56	65,1	71	68,3	Pearson ki-kare testi =,487; p=,784; df:2
6-10	20	23,3	24	23,1	
11 ve Üzeri	10	11,6	9	8,7	
İşteki Konum					
Çalışan	81	94,2	84	91,3	Pearson ki-kare testi =,545; p=,328; df:1
Yönetici	5	5,8	8	8,7	

*df: serbestlik derecesi

Tablo 4 demografik değişkenler ile şiddete maruz kalma durumları arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik ki-kare testi sonuçlarını göstermektedir. Tablo 4'e göre katılımcıların yaş dağılımları ile şiddete maruz kalma durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki

tespit edilememiştir (Pearson ki-kare testi =3,125; $p=,210$; $df:2$). Buna göre H_1 hipotezi reddedilmiştir. Şiddete maruz kalanların yaş gruplarına göre dağılımına bakıldığında ise, şiddete maruz kalanların %47,5'i 26-35 yaş grubunda yer almaktadır. Bunu %37,5 ile 18-25 yaş grubu ve %15 ile 36 ve üzeri yaş grubu takip etmektedir. Katılımcıların medeni durumları ile şiddete maruz kalma durumları karşılaştırıldığında ise şiddete maruz kalma ile medeni durum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (Pearson ki-kare testi =6,077; $p=,014$; $df: 1$). Buna göre H_2 hipotezi kabul edilmiştir. Oranlara bakıldığında ise bekâr çalışanların (%69,3) evli çalışanlara göre (%30,7) daha fazla şiddete maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Ayrıca Tablo 4'e göre katılımcıların eğitim durumu ile şiddete maruz kalma durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (Pearson ki-kare testi =5,867; $p=,018$; $df:1$). Buna göre H_3 hipotezi kabul edilmiştir. Katılımcıların eğitim durumlarına göre şiddete maruz kalma durumları ile ilgili karşılaştırmaya bakıldığında üniversite mezunlarının (%83,9) lise ve altı mezunlarından (%16,1) daha fazla oranda şiddete maruz kaldıkları dikkati çekmektedir. Diğer taraftan katılımcıların çalışma yılları ile şiddete maruz kalma durumları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir (Pearson ki-kare testi =,487; $p=,784$; $df:2$). Buna göre H_4 hipotezi reddedilmiştir. İlgili oranlara bakıldığında ise şiddete maruz kalanların önemli bir kısmı 1-5 yıl arası çalışanlardan (%65,1) oluşmaktadır. Bunu 6-10 yıl arası çalışanlar (%23,3) ve 11 yıl ve üzeri çalışanlar (%11,6) takip etmektedir. Son olarak kadın çalışanların işteki konumu ve şiddete maruz kalma durumuna bakıldığında ise çalışanların konumu ile şiddete maruz kalma durumları arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmektedir (Pearson ki-kare testi =,545; $p=,328$; $df:1$). Buna göre H_5 hipotezi reddedilmiştir. Oranlara bakıldığında ise şiddete maruz kalanların büyük çoğunluğunu çalışanların oluşturduğu dikkati çekmektedir (%94,2).

Katılımcıların iş stresi düzeylerinin son 1 yılı içerisinde şiddete maruz kalıp-kalmama durumlarına göre t testi sonuçları Tablo 5'te gösterilmektedir.

Tablo 5. Katılımcıların İş Stresi Düzeylerinin Şiddete Maruz Kalıp-Kalmama Durumlarına Göre t Testi Sonuçları

Ölçekler	Şiddete Uğrama Durumu						T	p
	Maruz Kalan			Maruz Kalmayan				
	N	Ort.	S.Sapma	N	Ort.	S.Sapma		
İş Stresi	85	2,86	0,87	91	2,05	0,82	6,304	0,000

Tablo 5'e göre herhangi bir şiddete maruz kalan kişilerin iş stresi ortalaması 2,86; şiddete maruz kalmayanların iş stresi ortalaması ise 2,05 olarak tespit edilmiştir. Ayrıca şiddete maruz kalan katılımcıların iş stresi düzeyi ile maruz kalmayan grubun iş stresi düzeyi arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($t= 6.304$; $p<0,05$). Bu sonuçlar şiddete maruz kalan katılımcıların iş stresi düzeyinin daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu değerlere göre H_0 hipotezi kabul edilmiştir.

Katılımcıların iş tatmini düzeylerinin son 1 yıl içerisinde şiddete maruz kalıp-kalmama durumlarına göre t testi sonuçları Tablo 6'da gösterilmektedir.

Tablo 6. Katılımcıların İş Tatmini Düzeylerinin Şiddete Maruz Kalıp-Kalmama Durumlarına Göre t Testi Sonuçları

Ölçekler	Şiddete Uğrama Durumu						T	p
	Maruz Kalan			Maruz Kalmayan				
	N	Ort.	S.Sapma	N	Ort.	S.Sapma		
İş tatmini	86	2,97	0,92	96	3,38	0,90	-3,078	0,002

Tablo 6'da, şiddet mağduru olan katılımcıların iş tatmini ortalaması 2,97; şiddete maruz kalmadığını belirtenler katılımcıların iş tatmini ortalaması 3,38 olarak tespit edilmiştir. Ayrıca şiddete maruz kalan katılımcıların iş tatmini düzeyi ile maruz kalmayan grubun iş tatmini düzeyi arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($t= -3.078$; $p<0,05$). Buna göre şiddete maruz kalan kadın çalışanların iş tatmini düzeyi, şiddete maruz kalmayan kadın çalışanların iş tatmini düzeyleriyle karşılaştırıldığında daha düşüktür. Bu değerlere göre H_0 hipotezi kabul edilmiştir.

Sonuç ve Tartışma

Bu araştırma, kadın çalışanlara yönelik iş yeri şiddetinin oldukça yaygın bir sorun olduğunu göstermektedir. Araştırma verileri genel çerçevede ele alındığında, katılımcılardan herhangi bir şiddet türüne maruz kaldığını söyleyenlerin oranının %45,4 olduğu görülmektedir. Türkiye'de sağlık sektöründe çalışan kadınlarla ilgili yapılan araştırmalarda iş yeri şiddetinin yaygınlığının %55 civarında olduğu görülmektedir (Aytaç & Dursun, 2013; Duman vd., 2016). Cinsiyet ayrımı olmaksızın yapılan diğer araştırmalarda da benzer oranlar dikkati çekmektedir (Pınar vd., 2015). Araştırmadan elde edilen sonucu katılımcıların eğitim düzeyleri açısından da değerlendirmek faydalı olacaktır. Mevcut araştırma, iş yerinde eğitilmiş kadınların bile önemli oranda şiddet mağduru olduğunu göstermektedir. İş yeri şiddeti alanında yapılan araştırmalar katılımcıların eğitim düzeyleri arttıkça bildirdikleri şiddet oranlarının arttığını göstermektedir (Aytaç & Dursun, 2013; Çarıkçı & Yavuz, 2009; Çöl, 2008). Elde edilen bu sonuçların, insanların eğitim düzeyleri arttıkça şiddet konusunda bilinç düzeylerinin artması ve maruz kaldıkları durumları şiddet olarak değerlendirme düzeylerinin artmasından kaynaklı olduğu söylenebilir.

İş yerindeki şiddet davranışlarının türlerine göre dağılımı incelendiğinde ilk sırada %35,1 ile duygusal baskı ve yıldırma olduğu görülmektedir. Duygusal baskı ve yıldırma sonrası en fazla karşılaşılan şiddet türü ise %34,5 ile sözlü tacizdir. 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 sözlü taciz, kadın çalışanların %49,9'luk oran ile en fazla maruz kaldığı şiddet türleri arasında bulunmaktadır.

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

etmiştir. Ayrıca araştırma verileri kadın çalışanların maruz kaldıkları cinsel taciz oranının %1,5 olduğunu göstermektedir. Türkiye’de yapılan diğer araştırmalarda ise bu oranın %1,0 ile %32,6 arasında değiştiği görülmektedir (Aytaç vd., 2011; Bayram vd., 2017; Duman vd., 2016; Tekin & Bulut; 2014; Pınar vd., 2015). Oranların düşük olmasında cinsel tacizi bildirme noktasında kadın çalışanların çekimsizlik yaşaması ve toplumsal baskı korkusu gibi nedenlerle daha az raporlandığı düşünülmektedir. Diğer ülke örneklerine bakıldığında %26,9 ile Pakistan (Jafree, 2017) ve %40,5 ile Nijerya (Agbaje vd., 2021) gibi ülkelerde cinsel şiddet veya taciz olaylarının oldukça yüksek raporlandığı görülmektedir.

Bütün şiddet türlerinde şiddeti uygulayanlar ağırlıklı olarak erkeklerdir. Bu konuda yapılan benzer araştırmalarda da şiddeti uygulayanların genellikle erkek olduğu görülmektedir (Aytaç vd., 2011; Çamcı & Kutlu, 2011; Weldehawaryat vd., 2020). Bu sonuca göre toplumsal yaşamın diğer alanlarında olduğu gibi çalışma hayatında da kadına yönelik şiddetin birinci sıradaki failinin erkekler olduğunu göstermektedir.

Araştırmaya katılan kadın çalışanların şiddete maruz kalma durumları ile stres düzeyleri arasındaki ilişki incelendiğinde; son 1 yıl içerisinde şiddete maruz kaldığını ifade eden kadın çalışanların iş stresi düzeylerinin şiddete maruz kalmayan kadın çalışanların stres düzeyinden daha yüksek olduğu dikkati çekmektedir. Literatürde, iş yerinde şiddet ile karşılaşan kadın çalışanların stres düzeylerinin şiddete maruz kalmayanlara göre daha yüksek olduğunu destekleyen çalışmalar mevcuttur. Örneğin Şahin ve Türk (2010) tarafından kadın akademisyenler üzerinde gerçekleştirilen bir araştırmaya göre, iş yerindeki yıldırma davranışlarının çalışanların stres düzeylerini etkileyebildiği sonucuna varılmıştır. Ayrıca Aytaç ve Dursun (2013) yaptıkları araştırmada iş yerinde şiddete uğrayan kadın çalışanların stres düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir.

Şiddet ile iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik yapılan t testi sonucuna göre, iş yerinde şiddete maruz kalan kadın çalışanların iş tatmini düzeyinin, şiddete maruz kalmayan kadın çalışanların iş tatmini düzeylerine göre daha düşük olduğu görülmektedir. Buna göre şiddete maruz kalmak, kadın çalışanların iş tatminlerini olumsuz etkilemektedir. Konu ile ilgili yapılan diğer araştırmalarda da şiddet ve iş tatmini ilişkisi

elde edilen veriler ile uyumluluk göstermektedir. Buna göre Yöney ve Kılınç (2020), araştırmasında yıldırma davranışındaki artışın iş tatmininde azalmaya neden olduğunu ifade etmişlerdir. Benzer şekilde Nart (2014), sağlık çalışanları ile gerçekleştirdiği bir çalışmada, şiddete uğrayan çalışanların iş tatmini düzeylerinin şiddete uğramayanlara oranla daha düşük olduğu sonucuna varmıştır. Merecz vd. (2009) çalışmasında, çalışanların maruz kaldıkları saldırganlık ve iş tatmini arasında negatif bir ilişki bulunmuştur.

Mevcut araştırma sonuçları kadın çalışanların şiddete maruz kaldıkları durumlarda bu durumu yetkili birimlere bildirme konusunda isteksiz davrandıklarını göstermektedir. Araştırma verilerine göre kadın çalışanlar maruz kaldıkları şiddet olaylarını genellikle iş arkadaşları, aile veya arkadaş çevresiyle paylaşmayı tercih etmektedir. Katılımcıların çok azı maruz kaldıkları şiddet olaylarını polis veya savcı gibi resmi birimlere bildirmiştir. Diğer taraftan 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 çalışmada, iş yerinde psikolojik şiddete maruz kaldığını ifade eden kadın sağlık çalışanlarından %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, iş yerindeki 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.

Araştırma bulgularına göre çalışma hayatında kadınların önemli bir kısmı iş yeri şiddetine maruz kalmaktadır. Bu çalışmada elde edilen sonuçlardan ve konu ile ilgili literatürdeki diğer çalışmalardan hareketle iş yerinde kadına yönelik şiddet önlemlerinin üzerinde daha fazla durulması ihtiyacı ile karşılaşmaktadır. Bu doğrultuda; hem çalışanları hem de örgütü 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 eşitsizliğinin bir parçası olarak ortaya çıkmakta ve dolayısıyla da eşitsizlik kaynaklı ayrımcılığın devamı şeklinde gerçekleşmektedir. Nitekim bu koşulların sağlanması için öncelikli olarak üzerinde durulması gereken alan ise eğitimidir. Toplumun oluşturan her bireyin genel eğitim düzeylerinin yüksek olması, toplumun eğitim düzeyini ve bilincini arttıracığından hem şiddetin oluşmasını engelleyici hem de farkındalığı arttırıcı bir etken olacaktır. Bu durum özellikle aile içerisinde başlayarak devam eden bir süreci kapsamaktadır. İş yerinde yönetici olarak görev yapanların bu bulguya dikkat etmeleri gerekmekte ve iş yeri şiddetini önlemek için etkili önlemler almaları gerekmektedir. Bu önlemlerin başında ise eğitim gelmektedir. 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. 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 Öztürk 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.

Türkiye’de kadına yönelik şiddeti önlemeye yönelik birçok yasal düzenleme hayata geçirilmiştir. Başta 1982 Anayasası olmak üzere 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu, 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu’nda kadına yönelik şiddeti önlemeye yönelik düzenlemeler yer almaktadır. Bunlara ilave olarak çalışma hayatında şiddeti önlemeye yönelik düzenlemelerin de hayata geçirildiği görülmektedir. Örneğin 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun “İşçinin kişiliğinin korunması” başlığını taşıyan 417. Maddesinde “İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve iş yerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür” ibaresi yer almaktadır. Yine 4857 sayılı İş Kanunu’nun özellikle 24. ve 25 maddeleri iş yerinde cinsel tacizle ilgili düzenlemeler içermektedir. Ancak araştırmanın göstermiş olduğu mevcut sonuçlar kanuni önlemlerin yeterince etkili olmadığını ve kadına yönelik şiddetin oldukça yaygın olduğunu göstermektedir. Bu noktada ilgili kanunlar çerçevesinde, iş yerinde kadına yönelik şiddetin önlenmesi noktasında daha etkili önlemler alınması gerektiği görülmektedir.

Ayrıca araştırma sonuçlarının da gösterdiği üzere şiddete maruz kalmak kadın çalışanların stres düzeylerini arttırmakta ve iş tatmini azaltmaktadır. İş stresinin, çalışanların ruh ve beden sağlığını, tutumlarını ve çalışma davranışlarını olumsuz etkilediği düşünüldüğünde (Kavosi vd., 2018) iş yeri şiddetinin yol açmış olduğu iş stresinin mutlaka ortadan kaldırılması gerektiği görülmektedir. Aynı şekilde iş tatmininin de çalışan performansı ve verimliliği üzerine etkileri düşünüldüğünde yöneticiler için bu noktanın da oldukça önemli olduğu bir gerçektir.

Bu çalışmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. İlk olarak araştırmada kolayda örneklem yönteminin tercih edilmesi, sonuçların genelleştirilmesini sınırlamaktadır. Araştırmanın bir diğer kısıtı ise kadın katılımcılara son 1 yıl içinde maruz kaldıkları şiddet türleri ile ilgili soruların sorulmasıdır. Fiziksel saldırı ve cinsel taciz gibi şiddet türleri uzun süre hafızada kalıcı olmakla beraber sözel şiddet gibi bazı şiddet

türleri katılımcılar tarafından yeterli oranda hatırlanmayabilmektedir. Buna göre elde edilen verilerde hatırlama yanlılığı (recall bias) sorunu olabilir. Ayrıca veriler öz bildirimlere dayalı olarak elde edildiği için özellikle toplumsal bakış açısı nedeniyle bazı katılımcılar cinsel taciz gibi bazı şiddet türleri hakkında gerçek düşüncelerini saklayabilmektedir. Son olarak; çalışmada farklı sektörlerden kadın katılımcılar araştırmaya dahil edilmiştir. Bu açıdan gelecekte belirli sektörlerde çalışan kadın çalışanlar üzerine yapılacak araştırmalar sektörler arası farklılıkları ortaya koyması açısından katkı sağlayıcı olacaktır. Diğer taraftan bu alanda yapılan araştırmalarda iş yeri şiddetinin kadın çalışanların sağlık ve güvenliği üzerine etkisiyle ilgili iş stresi ve iş tatmini dışında farklı değişkenler üzerine odaklanılabilir.

Teşekkür: Bulunmamaktadır.

Çıkar Çatışması Beyanı: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız çift kör hakemli.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Etik Beyan: Bu çalışma için etik kurul izni Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Etik Kurulu'ndan alınmıştır (08.02.2021/103399).

Son Not: Bu makale Esra ÖZDEMİR tarafından Doç. Dr. Salih DURSUN danışmanlığında yazılan "Çalışma Yaşamında Kadına Yönelik Şiddetin Kadın Çalışanların İş Stresi ve İş Tatmini Üzerindeki Etkisi" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

Kaynaklar / References

- Agbaje, O.S., Arua, C.K., Umeifekwem, J.E., Umoke, P.C.I., Igbokwe, C.C., Iwuagwu T.E. & Obande-Ogbuinya, E.N. (2021). Workplace gender-based violence and associated factors among university women in Enugu, South-East Nigeria: An institutional-based cross-sectional study. *BMC Women's Health*, 21, 124.
- Aytaç, S. (2011). İşyerinde şiddet. Serpil Aytaç ve Nuran Bayram (Ed.), *İşyerinde şiddet* (ss. 27-72). Beta Yayınları.
- Aytaç, S. & Dursun, S. (2013). Çalışma hayatında kadına yönelik şiddet: Sağlık sektöründe bir uygulama. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 71(1), 67-78.
- Bayer, E. & Dal, A. (2018). Hemşirelerde psikolojik şiddet ve verilen tepkiler üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(4), 459-481.
- Bayram, B., Çetin, M., Çolak Oray, N. & Can, İ.Ö. (2017). Workplace violence against physicians in Turkey's emergency departments: A cross-sectional survey. *BMJ Open*, 7.
- Bernardes, M., Karino, M.E., Martins, J.T., Okubo, C., Galdino, M. & Moreira, A. (2021). Workplace violence among nursing professionals. *Revista Brasileira de medicina do trabalho: Publicacao oficial da Associacao Nacional de Medicina do Trabalho-ANAMT*, 18(3), 250-257.
- 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.
- Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler için veri analizi*. Pegem Akademi.
- Child, R.J. & Menten, J.C. (2010). Violence against women: The phenomenon of workplace violence against nurses. *Issues in mental health nursing*, 31(2), 89-95.
- Çabuk, Y. & Menteş, S.A. (2022). Analytical research of the effects of workplace violence on workers and work life in the health sector: With the Turkish adaptation of the scale. *Türkiye Klinikleri Journal of Health Sciences*, 7(2), 554-564.
- Çamcı, O. & Kutlu, Y. (2011). Determination of workplace violence toward health workers in Kocaeli. *Journal of Psychiatric Nursing*, 2(1), 9-16.
- Çarıkçı, İ.H. & Yavuz, H. (2009). Çalışanlarda mobbing (psikolojik şiddet) algısı: sağlık sektörü çalışanları üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (10), 47-62.

- Çöl, Ö.S. (2008). İşyerinde psikolojik şiddet: Hastane çalışanları üzerine bir araştırma. *Çalışma ve Toplum*, 4(19), 107-134.
- Çöl, Ö.S., & Kapar, R. (2011). Vatandaşlar tarafından polis memurlarına yöneltilen iş yeri şiddeti. *İnsan Hakları Yıllığı*, 29, 17-42.
- Duan, X., Ni, X., Shi, L., Zhang, L., Ye, Y., Mu, H., Li, Z., Liu, X., Fan, L. & Wang, Y. (2019). The impact of workplace violence on job satisfaction, job burnout, and turnover intention: The mediating role of social support. *Health Qual. Life Outcomes*, 17, 93.
- Duman, N.B., Büyükgönceç, L., Güngör, T., Yılmazel, G., Topuz, Ş. & Koçak, D.Y. (2016). Sağlık çalışanlarının kadına yönelik şiddet algılayışı ve etkileyen faktörler. *Jinekoloji - Obstetrik ve Neonatoloji Tıp Dergisi*, 13(4), 154-159.
- Fisher, B.S. & Gunnison, E. (2001). Violence in the workplace: Gender similarities and differences. *Journal of Criminal Justice*, 29(2), 145-155.
- Gu, M., Kim, Y.S. & Sok, S. (2022). Factors influencing turnover intention among operating room nurses in South Korea. *Journal of Nursing Research*, 30(1), 1-8.
- Günaydın, N. & Kutlu, Y. (2012). Experience of workplace violence among nurses in health-care settings. *Journal of Psychiatric Nursing*, 3(1), 1-5.
- Heddar, Y., Djebabra, M. & Saadi, S. (2022). An exploratory study on the prevalence of workplace violence: The case of Algerian hospitals. *Employee Relations*, 44(5), 1127-1141.
- İnce Ayaydın, Ç. (2021). İşyerinde psikolojik şiddetin iş tatmini, işe yabancılaşma ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (9), 143-176.
- Karcıoğlu, F. & Akbaş, S. (2010). İş Yerinde psikolojik şiddet ve iş tatmini ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(3), 139-161.
- Kavosi, Z., Ranaei Kordshouli, H., Zare Saadabadi, M. & Ghorbanian, A. (2018). The factors related to the employees' job stress: A meta-analysis. *Health Management & Information Science*, 5(4), 145-151.
- Keser, A. & Öngen Bilir, B. (2019). İş tatmini ölçeğinin Türkçe güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(3), 229-239.
- Kessler, S.R., Spector, P.E., Chang, C.H. & Parr, A.D. (2008). Organizational violence and aggression: Development of the three-factor violence climate survey. *Work & Stress*, 22(2), 108-124.

- Kibunja, B.K., Musembi, H.M., Kimani, R.W. & Gatimu, S.M. (2021). Prevalence and effect of workplace violence against emergency nurses at a tertiary hospital in Kenya: A cross-sectional study. *Safety and Health at Work*, 12(2), 249-254.
- Lanthier, S., Bielecky, A. & Smith, P.M. (2018). Examining risk of workplace violence in Canada: A sex/gender-based analysis, *Annals of Work Exposures and Health*, 62(8), 1012-1020.
- Leino, T., Selin, R., Hummala, S. & Virtanen, M. (2011). Work-related violence against security guards - who is most at risk?. *Industrial Health*, 49(2), 143-150.
- Li, N., Zhang, L., Xiao, G., Chen, J. & Lu, Q. (2019). The relationship between workplace violence, job satisfaction and turnover intention in emergency nurses. *International Emergency Nursing*, 45, 50-55.
- Li, M., Liu, J., Zheng J., Liu, K., Wang, J., Ross, A. M., Liu, X., Fu, X., Tang, J. & You, L. (2020). The relationship of workplace violence and nurse outcomes: Gender difference study on a propensity score matched sample. *Journal of Advanced Nursing*, 76(3), 600-610.
- Magnavita, N., Di Stasio E., Capitanelli, I., Lops, E.A., Chirico, F., & Garbarino, S. (2019). Sleep problems and workplace violence: A systematic review and meta-analysis. *Frontiers Neuroscience*, 13, 997.
- Maran, D.A., Cortese, C.G., Pavanelli, P., Fornero, G. & Gianino, M.M. (2019). Gender differences in reporting workplace violence: A qualitative analysis of administrative records of violent episodes experienced by healthcare workers in a large public Italian hospital. *BMJ Open*, 9(11), 1-10.
- Mayhew, C. & Chappell, D. (2007). Workplace violence: An overview of patterns of risk and the emotional/stress consequences on targets. *International Journal of Law and Psychiatry*, 30(4-5), 327-339.
- Merecz, D., Drabek, M. & Mościcka, A. (2009). Aggression at the workplace- psychological consequences of abusive encounter with coworkers and clients. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 22(3), 243-260.
- Najafova, L. (2020). *Türkiye'de kadına yönelik aile içi şiddet ilgili araştırmaların sistematik derlemesi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Nart, S. (2014). İş ortamında şiddet, tükenmişlik ve iş tatmini ilişkileri: Sağlık çalışanları üzerinde bir uygulama. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 12(23), 248-268.

- Newman, C.J., de Vries, D.H., d'Arc Kanakuze, J. & Ngendahimana, G. (2011). Workplace violence and gender discrimination in Rwanda's health workforce: Increasing safety and gender equality. *Human Resources for Health*, 9(19), 1-13.
- Özen, S. (2016). Toplumsal cinsiyet perspektifinden iş yerinde psikolojik şiddet. *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, 4, 123-142.
- Öztürk, G.Z., & Toprak, D. (2017). Kadın sağlık personellerinin kadına yönelik şiddet hakkında bilgi tutum ve davranışları. *Konuralp Tıp Dergisi*, 9(1), 58-62.
- Pacheco, E.C.R.L., Bártolo, A., Rodrigues, F., Pereira, A., Duarte, J.C. & Silva, C.F. (2021). Impact of psychological aggression at the workplace on employees' health: A systematic review of personal outcomes and prevention strategies. *Psychological Reports*, 124(3), 929-976.
- Pınar, T., Acikel, C., Pınar, G., Karabulut, E., Saygun, M., Bariskin, E., Guidotti, T.L., Akdur, R., Sabuncu, H., Bodur, S., Egri, M., Bakir, B., Acikgoz, E.M., Atceken, İ. & Cengiz, M. (2015), Workplace violence in the health sector in Turkey: A national study, *Journal of Interpersonal Violence*, 32(15), 1-21.
- Riggio, E. Ronald (2014). *Endüstri ve örgüt psikolojisine giriş* (Çev. Ed. Belkıs Özkara). Nobel Yayınevi.
- Salin, D. (2005). Workplace bullying among business professionals: Prevalence, gender differences and the role of organizational politics. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 7(3), 1-14.
- Seçgin, L., Arslan, T. & Tarı Selçuk, K. (2022). Türkiye'de son beş yılda kadına yönelik şiddet: Covid-19 pandemisinin etkisi. *Humanistic Perspective*, 4(1), 28-43.
- Spector, P.E., Coulter, M.L., Stockwell, H.G. & Matz, M.W. (2007). Perceived violence climate: A new construct and its relationship to workplace physical violence and verbal aggression, and their potential consequences, *Work & Stress*, 21(2), 117-130.
- Stratton, S.J., (2021). Population research: Convenience sampling strategies. *Prehospital and Disaster Medicine*, 36(4), 373-374.
- Şahin, S. & Türk, M. (2010). Çalışanlarda psikolojik şiddet algılaması ve kadın çalışanlar üzerine bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 1-9.
- Tekin, Y.E. & Bulut, H. (2014). Verbal, physical and sexual abuse status against operating room nurses in Turkey. *Sexuality and Disability*, 32(1), 85-97.

- Teleş, M. (2020). Validity and reliability of the Turkish version of the general work stress scale. *Journal of Nursing Management*, 29(4), 710-720.
- Tutan, A. & Kökalan, Ö. (2023). İşyeri şiddeti ölçeğinin Türkçeye uyarlanması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15(2), 1504-1516.
- Vartia, M. & Hyyti, J. (2002). Gender differences in workplace bullying among prison officers, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(1), 113-126.
- Waddington P.A.J. & Badger Doug, Bull R. (2005). Appraising the inclusive definition of workplace 'violence', *The British Journal of Criminology*, 45(2), 141-164.
- Weldehawaryat, H.N., Weldehawariat, F.G. & Negash, F.G. (2020). Prevalence of workplace violence and associated factors against nurses working in public health facilities in Southern Ethiopia, *Risk Management and Healthcare Policy*, 13, 1869-1877.
- WHO (World Health Organization) (2021). <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women>
- Wiskow, C. (2003). Guidelines on workplace violence in the health sector: comparison of major known national guidelines and strategies: United Kingdom, Australia, Sweden, USA (OSHA and California). <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/42617/9221134466.pdf>
- Yoon, Y. & Jung-Choi, K. (2021). Workplace violence in workers with multi-party employment arrangements: Results from a Korean national representative survey, safety and health at work. *Safety and Health at Work*, 13(1), 93-98.
- Yöney, E.Y. & Kılınc, E. (2020). Bankacılık sektöründe psikolojik yıldırmanın çalışanların iş ve yaşam tatmini üzerindeki etkisinin incelenmesi. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 5(11), 34-52.
- Zhang, S-E., Liu, W., Wang, J., Shi, Y., Xie, F., Chang, S., S, T. & Fan, L. (2018). Impact of workplace violence and compassionate behaviour in hospitals on stress, sleep quality and subjective health status among Chinese nurses: A cross-sectional survey. *BMJ Open*, 8(10), 1-8.
- Zhu, L., Li, L. & Lang, J. (2018). Gender differences in workplace violence against physicians of obstetrics and gynecology in China: A questionnaire in the national congress. *PLoS ONE*, 13(12), 1-11.