

DİJİTAL ŞİDDETİN KADINLARIN KARIYER GELİŞİMLERİ ÜZERİNE ETKİSİ: YAPISAL EŞİTLİK MODELLEMESİ

Erdal SARIÇAM*
Prof. Dr. Bahaddin SİNSOYSAL**

Öz: Özel şirket ya da kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan kadınların sanal ortamda maruz kaldıkları dijital şiddet olarak isimlendirilen ısrarlı takip, sözlü taciz, cinsel taciz, rahatsız edilme, tehdit edilme, aldatma, yıldırma gibi eylemler, kadınların ve özellikle genç kızların sanal ortamda daha fazla zaman geçirmesi, akıllı telefon ve internet kullanımının artmasıyla birlikte kadına yönelik şiddetin dijital platformlara taşınmasına vesile olmuştur. Dijital flört şiddeti, taciz, yıldırma ve tehdit yönüyle bu şiddet günümüzde gittikçe yaygınlaşmaktadır. Kadına yönelik dijital şiddet, teknolojinin kullanımıyla sosyal medya, e-posta, mesajlaşma uygulamaları gibi çeşitli platformlar aracılığıyla gerçekleştirilen ve kadınların psikolojik sağlığını bozabilen, iş verimliliğini azaltabilen ve iş performansını olumsuz yönde etkileyebilen, hatta işten ayrılma kararı alabilmelerine veya kariyer hedeflerinden vazgeçebilmelerine sebep olabilen güncel bir sorundur.

Kadına yönelik şiddet, neredeyse dünyadaki tüm toplumların ortak sorunudur. Bu hayati bir öneme sahiptir zira şiddet olgusunun önlenememesi; bu durumdan başta çocuklar olmak üzere diğer aile fertlerinin de olumsuz etkileneceği, ailelerden meydana gelen toplumların da zarar göreceği ve sağlıksız bir toplum modelinin ortaya çıkacağı riskini doğuracaktır. Dolayısıyla evde, sokakta ve iş yerinde aktif bir biçimde varlık gösteren kadınların, yaşadıkları şiddet durumundan kurtulamaması herkes açısından sosyolojik bir tehdittir. Bu hâlde kadına yönelik şiddetin önlenmesi; sağlıklı bir aile, sağlıklı bir çalışma ortamı ve sağlıklı bir toplumun inşası için son derece önemlidir.

Nicel araştırma yönteminin tercih edildiği bu çalışmada kapalı uçlu sorularla, ankete katılan kadınlardan kendilerine sorulan sorulara cevap vermeleri istenmiş ve araştırma sonrasında hem açılımcı hem de doğrulayıcı faktör analizleri uygulanmıştır. Bu sonuçlara göre çalışmaya katılan kadınların hayatlarında en az bir defa şiddetin herhangi bir türüne maruz kaldıkları görülmüştür. Bu kadınların önemli bölümü evde de iş yerinde de çeşitli baskılara maruz kalmışlardır. Kadınların yarıya yakını şiddet karşısındaki haklarını bilmediklerini ifade etmişlerdir. Dijital şiddetin hem yıkım hem de kontrol odaklı dijital şiddet alt boyutlarının ikisinin de mevcut kariyer memnuniyetini anlamlı ve negatif etkilediği bulunmuştur. Dijital şiddet ile mevcut kariyer memnuniyeti arasındaki ilişkide gelecek kariyer yöneliminin aracı rolü tespit edilmiştir.

ORCID ID : 0009-0000-6073-0572* / 0000-0003-2926-2744**

DOI : 10.31126/akrajournal.1406482

Geliş Tarihi : 18 Aralık 2023 / Kabul Tarihi: 03 Ocak 2024

*İstanbul Gedik Üniversitesi Yüksek Lisans Öğrencisi.

**İstanbul Gedik Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Bilgisayar Mühendisliği Bölümü.

Böylece çalışan kadınların maruz kaldıkları dijital şiddetin mevcut kariyer memnuniyetleri üzerindeki olumsuz etkisi, kadınların gelecek kariyer yönelim algıları sayesinde ortadan kalkmıştır.

Anahtar Kelimeler: dijital şiddet, sanal şiddet, kadına yönelik şiddet, cinsiyete dayalı şiddet, kariyer gelişimi.

THE IMPACT OF DIGITAL VIOLENCE ON WOMEN'S CAREER DEVELOPMENT: STRUCTURAL EQUATION MODELING

Abstract: Actions such as stalking, verbal harassment, sexual harassment, harassment, threats, deception, intimidation, which are called digital violence that women working in private companies or public institutions and organisations are exposed to in the virtual environment, have led to the transfer of violence against women to digital platforms with women and especially young girls spending more time in the virtual environment, increasing the use of smartphones and internet. Digital dating violence, harassment, intimidation and threats have become increasingly widespread today. Digital violence against women is a current problem that is carried out through various platforms such as social media, e-mail, messaging applications with the use of technology and can disrupt women's psychological health, reduce their work efficiency and negatively affect their work performance, and even cause them to decide to quit their jobs or give up their career goals.

Violence against women is a common problem of almost all societies in the world. This is of vital importance because failure to prevent the phenomenon of violence will lead to the risk that other family members, especially children, will be negatively affected by this situation, societies consisting of families will also be damaged and an unhealthy society model will emerge. Therefore, it is a sociological threat for everyone that women, who are active at home, on the street and in the workplace, cannot get rid of the violence they experience. In this case, prevention of violence against women is extremely important for the construction of a healthy family, a healthy working environment and a healthy society.

In this study, in which quantitative research method was preferred, women participating in the survey were asked to answer the questions asked to them with closed-ended questions and both exploratory and confirmatory factor analyses were applied after the research. According to these results, it has been observed that the women participating in the research have been exposed to any form of violence at least once in their lives. A significant portion of these women have been subjected to various forms of oppression both at home and at work. Almost half of the women stated that they did not know their rights against violence. It was found that both the destruction and control-oriented digital violence sub-dimensions of digital violence had a significant and negative effect on current career satisfaction. Future career orientation in the relationship between digital violence and current career satisfaction

Key Words: digital violence, virtual violence, violence against women, gender-based violence, career development.

1. Giriş

Şiddet olgusu temel itibarıyla hem özel alanda hem de kamusal alanda meydana gelen; fiziksel, psikolojik, ekonomik, cinsel ve dijital gibi türleri barındıran, çoğunlukla bir başka insana doğrudan zarar vermek amacıyla sergilenen bir davranıştır. Bu tip davranışlar sosyal hayatın her aşamasında yaşandığı gibi çalışma hayatında da yaşanmaktadır. Bugün dünya genelinde şiddetin her türünün ortadan kaldırılması için STK'lar da hükümetler de yoğun bir biçimde çalışmaktadırlar.

İnternet, sosyal medya, haberleşme ve iletişim teknolojilerinin gelişmesi ve birçok alanda insan hayatına dâhil olmasıyla birlikte, yaşam her bakımdan daha kolay ve konforlu bir hâle gelmiştir. Ancak teknolojinin art niyetli kim-selerce de kullanılması sonucunda insanlar yeni bir tür şiddet olan “dijital şid-det” ile de mücadele etmek zorunda kalmışlardır. Dijital şiddet riskinin hangi boyutlara varabileceğinin anlaşılması bakımından şu bilgiler önemlidir: Bugün dünyada mobil kullanıcı sayısı 5.44 milyar civarındadır. Dünya nüfusunun 8.1 milyar olduğu göz önünde tutulacak olursa, aslında mobil kullanıcı sayısının devasa oranı da anlaşılmalı olacaktır. Mobil kullanıcıların paralelinde, sosyal medya kullanıcılarının kullanım oranlarına bakıldığında da durumun benzer oluğu görülecektir. Şöyle ki, bugün dünyada 4.76 milyar aktif sosyal medya kullanıcısının olduğu tespit edilmiştir. Buna göre Facebook 2.9 milyar, You-tube 2.5 milyar, WhatsApp 2 milyar, İnstagram 1 milyar, WeChat 1.29, Tiktok 1 milyar, X (Twitter) 544 milyon, Pinterest 433 milyon kullanıcıya sahiptir (<https://tr.linkedin.com>, Ekim 2023). Şiddetin dijital boyuta kayması, sorunun tespitini ve çözümünü bir miktar güçleştirirse de devlet desteğiyle bu yönde ya-pılan çalışmaların belli bir noktaya vardığı söylenebilir.

Kadına yönelik dijital şiddet konusunun doğrudan çalışma hayatıyla ilişki-lendirilerek ele alınması son derece zor bir durumdur. Zira çalışma hayatında normal şiddetin dahi tanımlanması ve belli bir şekle oturtulması kolay değil-ken, başlı başına dijital yönüyle sergilenen ve doğrudan kadına yönelik icra edilen şiddetin belirlenmesi de pek kolay olmadığı gibi bununla ilgili mevzu-atta da açık bir hüküm veya düzenleme bulunmamaktadır (Demirkaya, 2023).

1.1. Sosyal Medya Nedir

Sosyal medya, temel itibarıyla insanlar arasında haberleşmeyi ve iletişim kurmayı sağlayan, internet tabanlı elektronik ortamlara verilen genel bir addır. Bireylerin veya kitlelerin haberleşmesini ve iletişimini sağlayan sosyal medya, bu işlevini bir takım özel yazılımlarla gerçekleştirmektedir. Çeşitli kullanıcı adı ve şifrelerle korunan özel sosyal medya programları olduğu gibi (Face-book, X, Instagram, Whatsapp, Tiktok, Youtube, Google vs.), isteyen herkese açık hâlde bulunan ve daha çok eğitim ve haber sitelerinden oluşan sosyal me-dya ortamları da mevcuttur. Bugün çok sayıda insanın, zamanının önemli bir bölümünü sosyal medyada geçirdikleri yapılan birçok araştırma sonucuyla desteklenmiştir. Örneğin yapılan bir araştırmaya göre günde 4 saat ve üzeri sosyal medya kullanan bireylerin oranı %40'tır (Özbay ve Dağıtmaç, 2022: 49).

1.2. Sosyal Medya ve Özgürlük

Sosyal medya çok geniş bir içeriğe, erişimdeki kolaylığa ve belli sınırların olmayışına bağlı olarak sıklıkla tartışma konusu hâline gelmiştir. Düşünce ve

ifade özgürlüğünün en geniş sahası olarak kabul edilen sosyal medya, bugün milyarlarca insanın yer aldığı devasa bir sanal dünyaya dönüşmüştür. Bilhassa özgürlük gibi göreceli bir kavramın sosyal medya gibi sınırsız bir kaynakla bir araya gelmesi ve neden olduğu birçok probleme kaynaklık etmesi oldukça düşündürücüdür. Bu durum hem hükümetlerin hem de güvenlik uzmanlarının gündemini sürekli meşgul eden bir konu olmuştur. Özellikle özgürlük kavramının, sosyal medya ile yakın ilişki içinde olması, durumu çoğu zaman farklı mecralara taşımıştır. Zira kimilerine göre özgürlük olan söz veya davranış, kimilerine göre özgürlük olmayabilmektedir. Dolayısıyla böyle bir ortamda özgürlükten bahsetmek ya da özgürlüğe sınır koymak kolay değildir. Sosyal medya ve özgürlük konusunun en önemli sorunlarından biri de özgürlük adına her türlü zararlı, sapkın düşünce ve inançların hiçbir filtrelemeden geçmeden rahatlıkla ifade ediliyor olmasıdır. Özellikle cinsellik ve cinsel kimlik üzerinden yapılan yayınlar kullanıcılara ciddi anlamda zarar vermekte ve onların ruhsal, bedensel ve cinsel gelişimini tahribata uğratmaktadır (İzgi, 2020: 137).

1.3. Sanal Cemaatler, Gruplar ve Sohbet Ortamları

Sosyal medyanın en etkin işlevlerinden biri de çok kısa sürede, çok fazla insanın katılımıyla meydana gelen geniş kitle ve grupların oluşmasına zemin hazırlamasıdır. Birbirini hiç tanımayan, daha önce hiç görüşmemiş insanların aynı amaç için bir anda bir araya gelmeleri ve birlikte bazı kararlar alarak harekete geçmeleri sosyal medyanın gücünü anlamak bakımından son derece önemlidir. Bu yolla belli inanç ve ideolojik düşüncedeki insanların mekândan bağımsız olarak kurdukları cemaat ve sanal cemaatler vasıtasıyla hem kendi içlerinde özel hem de bire bir özel sohbet ortamlarında iletişime geçmeleri çok çarpıcıdır.

Sanal cemaatler, toplumsal birliğin ve dayanışmanın internet dünyasına taşınması ve internet ağı (network) üzerinden kurulan sanal ortamlarda sürdürülmesi anlamına gelmektedir. Sanal cemaatler kavramını ilk kullananlar biri, kendisini internet ve teknoloji bağımlısı olarak tanıtan ve birçok sanal cemaatin kurulmasında rol oynayan Amerikalı yazar ve eleştirmen Howard Rheingold'tur. Rheingold sanal cemaatleri şöyle tanımlamaktadır: "Kişisel ilişkiler ağının yaratılması için yeterli sayıda insan bir araya geldiğinde, networkler (İnternet) vasıtasıyla yaratılan sosyal gruplardır (Bozkurt, 1999: 65).

Konunun sanal cemaatler dışında bir de sanal örgütler boyutu vardır. Oxford Üniversitesi İnternet Çalışmaları Profesörü William H. Dutton, internet teknolojilerinin yaygınlaşması ve mekândan bağımsız olarak çalışma imkânı elde edilmesinin paralelinde sanal iş örgütleri ile yönetim ve organizasyona dikkat çekmiştir. Dutton'a göre bilgi iletişim teknolojilerinin (BİT) mümkün

kıldığı yeni erişim biçimleri geleneksel yönetim, organizasyon ve işletme biçimlerine meydan okumaktadır (Sosyoloji, 2001: 348).

2. Dijital Şiddet Kavramı

İnternet erişiminin yaygınlaşması, sosyal medyanın aktif şekilde kullanılması, kadınlara ve çocuklara yönelik dijital şiddetin doğmasına ve yeni bir tür problem olarak ortaya çıkmasına neden olmuştur (Şener vd, 2009: 7). Henüz çok yeni bir kavram olan dijital şiddet için; siber şiddet, sanal şiddet, çevrim içi şiddet, siber zorbalık, çevrim içi zorbalık, çevrim içi taciz, siber tartaklama gibi kavramlar da kullanılmaktadır (Seçgin, L. 2023). Ancak yeni bir şiddet türü olması bakımından kavramda hemfikir olunamamakla beraber ulusal ve uluslararası alanda genellikle “siber zorbalık” şeklinde ifade edilmektedir (Sarışın, 2022: 268).

Dijital şiddet; telefon, tablet, bilgisayar gibi bilgi ve iletişim aygıtlarını kullanarak internet siteleri, sosyal medya hesapları ya da sohbet programları vasıtasıyla insanları rahatsız edecek, üzecek, zarar verecek ses, yazı veya görüntü iletme durumudur (Evcı ve Cebeci 2021: 131).

Birleşmiş Milletler organizasyonu tarafından düzenlenen “COVID-19 döneminde kadınlara ve kız çocuklarına yönelik dijital şiddet ve bilgi ve iletişim teknolojisi yoluyla şiddet” adlı raporda kadına yönelik dijital şiddet şu şekilde tanımlanmıştır: “Bir kadına sırf kadın olduğu için tamamen veya kısmen cep telefonu ve akıllı telefon, internet, sosyal medya platformları veya e-posta gibi bilgi ve iletişim teknolojisi yöntemleri kullanılarak gerçekleştirilen, desteklenen veya daha da şiddetli hâle getirilen ve orantısız şekilde kadınları etkileyen toplumsal cinsiyete dayalı bir şiddet türüdür.” (Seçgin, L. 2023).

Toplumsal Bilgi ve İletişim Derneği (TBİD)’nin, 2021 yılında gerçekleştirdiği “Türkiye’de Dijital Şiddet Araştırması”na göre, ülkemizde her beş kişiden biri dijital şiddete uğramaktadır. Dijital şiddetin en çok gerçekleştiği sosyal medya uygulamaları içinde, Instagram %53’lük oranla ilk sırada gelmektedir. Facebook %35 ile ikinci sırada yer alırken, X ise %19’luk oranla üçüncü sırada yer almaktadır. Aynı araştırmaya göre kadınlar cinsiyetlerinden ve fiziksel görünümlelerinden, erkekler ise siyasi görüşleri sebebi ile dijital şiddete uğramaktadırlar. Kadınların %51’i dijital ortamlarda yazılı, sesli veya görüntülü taciz mesajları alırken, % 46’sı ise ısrarlı takibe (stalking) uğramaktadırlar (TBİD Türkiye’de Şiddet Araştırması, 2021).

Toplumsal Bilgi ve İletişim Derneği ve KONDA Araştırma Şirketi’nin 2021 yılında Türkiye çapında gerçekleştirdiği bir araştırmaya göre kadınların %62’si cinsiyetlerinden dolayı dijital şiddete uğramaktadırlar. Yine aynı araştırmanın sonucuna göre şiddet uygulayanlar arasında eski eş ve sevgililer,

farklı aile bireyleri ve tamamen yabancı kişiler bulunmaktadır. Ayrıca bu araştırmaya göre her 10 kadından birinin dijital mecralarda dijital şiddete uğradığı tespit edilmiştir (Şener, 2022: 128).

Kadına karşı dijital şiddet ve siber saldırı ABD ve AB ülkelerinde de önemli bir sorun hâline gelmiştir. ABD’de yapılan bir araştırma sonucuna göre kadınların %13’ünün siber takibe (stalking), %16’sının ise siber tacize uğradığı kaydedilmiştir. AB Temel Haklar Ajansı’nın 2014’te 28 AB ülkesinde yaptığı bir araştırmaya göre 15 yaşından sonra kadınların %11’i siber tacize maruz kalmış, %5’i ise doğrudan siber taciz mağduru olmuşlardır. BM’nin 2015’te yayınlanan, kadınlara ve kızlara yönelik çevrim içi şiddete yönelik şiddetle mücadelede dair rapora göre kadınların %73’ünün dijital şiddete maruz kaldığı tespit edilmiştir. Uluslararası Af Örgütü ise yaptığı araştırmanın sonunda, hayatında en az bir defa dijital şiddete uğrayan kadınların oranının %41 olduğunu kaydetmiştir (Seçgin, 2023: 207).

Dijital şiddet denildiği zaman çoğunlukla cinsel şiddet, cinsiyete yönelik şiddet algılanmaktadır. Örneğin dijital yollarla taciz, sahte hesaplarla müstahcen paylaşımlar, cinsel içerikli fotoğraf ve/veya görüntü ile şantaj, tehdit gibi. Ancak dijital şiddet, dijital araçların kullanılmasıyla dolandırıcılık, aldatma, kandırma gibi davranışları da içermektedir. Arızalı, ayıplı ürün satma veya garantisiz ürün satma, ürünü geri almama, yapılan ödeme sonrası ürünü yollamama, farklı ürün yollama, sağlıksız veya sağlığı tehdit eden ürünleri pazarlama (güzellik, kişisel bakım vs.) gibi. Dijital şiddet yeni bir şiddet türü olması nedeniyle toplumun her kesimi tarafından tam olarak bilinmemekle birlikte, uzmanlar tarafından önlenmesi için yoğun çaba sarf edilmektedir. Buradaki en önemli kural, dijital şiddet eylemi henüz gerçekleşmeden korunmaya yönelik adımları atmaktır. Bunun için de araştırmak ve bilgi sahibi olmak gerekmektedir.

Dijital şiddet sadece başkalarından kaynaklanmamaktadır. Bazen insanın kendisinden de kaynaklanabilmektedir. Şöyle ki, internetin ve sosyal medyanın, kullanıcıyı uzun süre gerçek sosyal hayattan koparması ve dolayısıyla yalnızlaşmasına sebep olması gibi. Aslında bu durum, bireyin bizzat kendisine uyguladığı bir tür şiddettir. Bu üzerinde düşünülmesi gereken ciddi bir konudur. Teknolojik bağlantı, insanlar arasındaki gerçek sosyal bağlantıyı koparmalıdır (Karataş, 2022: 106).

Kadına karşı dijital şiddet konusunda birçok üniversite, STK ve resmi kurumlar zaman zaman veri elde etmek amacıyla çeşitli çalışmalar yapmaktadır. Bu amaçla Uluslararası Af Örgütü de 18-55 yaş arasındaki 4 bin sosyal medya kullanıcılarını kapsayan bir araştırma yapmıştır. Bu araştırmaya göre kadınların %23’ü dijital şiddete maruz kaldığını beyan ederken, %17’si bu şid-

detin sosyal medya ortamında gerçekleştiğini ifade etmiştir. Bu araştırmadaki en çarpıcı detay ise dijital şiddete maruz kalan kadınların %41'inin, bu türden bir deneyimin gerçek hayatta fiziksel güvenliklerini de tehdit ettiği şeklindedir. Yine aynı araştırmaya göre, dijital şiddete uğramış kadınların %46'sı, bu tür şiddetin cinsiyetçi bir yaklaşıma sahip olduğunu dile getirmişler; bunun ayrıca bir çeşit kadın düşmanlığı anlamına geldiğini de ifade etmişlerdir. Araştırmaya katılan kadınların %58'i bu davranışın ırkçılık, cinsiyetçilik veya homofobik bir yaklaşımın sonucu olduğunu vurgulamıştır. Araştırmadaki bir başka çarpıcı detay ise dijital şiddete uğrayan kadınların %59'unun, kendilerine şiddet uygulayanlarla hiçbir şekilde tanışmıyor olduklarını dile getirmeleridir. Yani kendilerine şiddet uygulayan kişiler, tamamen yabancıları oldukları insanlardan oluşmaktadır (Sarışın, 2022: 259).

2.1. Dijital Şiddetin Kapsamı

Dijital şiddet çok geniş bir etki gücüne sahiptir. Yapılan özel sohbeti deşifre etmek, ekran resimlerini yayınlamak, özel yazışma, video veya fotoğrafları yayınlamak ya da yayınlamakla tehdit etmek, şantaj yapmak, birinin sosyal medya paylaşımlarına hakaret veya küfürlü yorumlar yazmak. Bunların tümü dijital şiddete örnek verilebilir. Bunların dışında biri adına sahte internet sitesi veya sosyal medya hesabı açmak, bu hesaptan kişinin saygınlığına zarar verebilecek, itibarını sarsacak türden siyasi, sosyal ya da cinsel içerikli yayınlar yapmak da tipik dijital şiddet örneklerindedir. Ayrıca bir kimsenin izinsiz telefon, tablet veya bilgisayarına girip incelemek, veri kopyalamak, klavye kontrol programları veya casus programlar yüklemek de dijital şiddet kapsamına girmektedir. Bir kimsenin aracına veya teknolojik aygıtlarına GPS yazılımları yükleyerek o kişiyi takibe almak, özel hayatın gizliliğini ihlal edecek türden adımlar atmak da bir çeşit dijital şiddettir. İnsanların zaaflarını kullanarak maddi manevi açıdan zarara uğratmak, dolandırmak, kandırmak, bu yolla menfaat temin etmek de dijital şiddet örnekleri arasında yer almaktadır (Şener 2009: 9).

Dünyanın her yanında yerel, ulusal ve küresel toplumsal cinsiyet sorunları üzerine çalışmalar yürütürken, dünyanın en büyük güvenlik ve anti virüs yazılım şirketlerinden biri olan Kaspersky'den de bu yönde bir açıklama gelmiştir. Kaspersky tarafından hazırlanan "The State of Stalkerware Raporu"na göre, 2022'de dünya çapında 29 bin 312 tekil kişinin takip yazılımlarından etkilendiğini ortaya koymuştur. UUCI Toplumsal Cinsiyet ve Teknoloji Araştırma Grubu Başkanı Dr. Leonie Maria Tanczer ise "Takipçi yazılım kullanımının gözükenden çok daha büyük boyutlarda olduğunu tahmin edebiliriz" sözleriyle, dijital şiddetin geldiği noktaya ışık tutmuştur (The state of stalkerware in 2022).

2.2. Dijital Şiddetin Sebepleri

Her şiddet eyleminin olduğu gibi dijital şiddetin de bir takım spesifik sebepleri bulunmaktadır. İnsanlara keyfi olarak zarar verme patolojisinin yanında kıskançlık, öfke, nefret ve intikam duyguları gibi sebepler, şiddetin nedenleri arasında öne çıkar. Bu duyguların kontrolüne giren insan bir başka insana tehdit, şantaj, korkutma gibi yollarla özellikle psikolojik açıdan zarar vermeyi hedefler. Şantaj ve tehdit gibi bazı durumlarda maddi menfaat temin etme düşüncesi de söz konusu olabilir. Bunlar daha çok kişisel, cinsel anlamda dijital şiddete örnek verilebilecek türden olaylardır. Ticari anlamda sergilenen dijital şiddet ise doğrudan maddi menfaat temini gözetilerek yapılmaktadır.

Yapılan araştırmalar gösteriyor ki, kadınlara yönelik cinsiyetçi dijital şiddet çoğunlukla erkeklerden kaynaklanmaktadır ve bu anlamda kadınlar daha fazla mağdur olmaktadır (Toplumsal Bilgi ve İletişim Derneği, 2021: 31). Dijital şiddete başvuran bu kişiler genellikle eş, eski eş, sevgili veya partnerlerden oluşmaktadır. Bu tip insanlarda meydana gelen güven duymama, kıskançlık, yenilmişlik veya çaresizlik duygusu, onları dijital şiddete itmektedir. Örneğin eşi tarafından terk edilen bir erkek, içine düştüğü intikam alma duygusunun sonucu olarak dijital şiddete başvurmaktadır. İşinden atılan bir çalışanın intikam duygusuyla patronu adına hesap oluşturup o kişinin saygınlığına zarar verecek yayınlar yapması da dijital şiddet örnekleri arasında yer alabilir.

2.3. Dijital Şiddetten Korunmak

Öncelikle tüm kullanıcılar bireysel anlamda kendi güvenliği için gerekli tedbirleri almış olmalıdır. İlk adım olarak da sosyal medya hesaplarının kilitli olması gerekmektedir. Eğer hesap ticari değilse ve özel paylaşımlar yapılıyorsa, hesabın kilitli olması doğru bir davranış olacaktır. Böylece gönderilecek arkadaşlık istekleri kontrol edilip, yabancı insanların engellenmesi sağlanabilir. Önlem açısından sosyal medya hesapları güçlü şifrelerle korunmalı; telefon, tablet ve bilgisayarlar tahmin edilmesi zor karakterlerle koruma altına alınmış olmalıdır. Özellikle içinde harf, rakam ve noktalama işaretleri olan uzun şifreler tercih edilmelidir. Tabii sadece sosyal medya hesapları değil o hesap için tanımlanmış e-posta adresleri de güçlü şekilde şifrelenmeli ve şifreler belli aralıklarla yenilenmelidir. Ayrıca sosyal medya hesapları, cep telefonu numarasıyla da ilişkilendirilmeli ve çift kimlik doğrulaması aktif hâle getirilmelidir. Unutulmamalıdır ki, dijital şiddetin sonuçları çok acı vericidir ve kesinlikle şifrelemelerden başlayarak son derece titiz ve dikkatli olunmalıdır. Bütün bunlar sosyal medya hesaplarına, özel yazışmalara ve özel verilere ulaşmayı önlemeye yönelik adımlardır. Zira bir kullanıcının telefon veya bilgisayarında, bazen çok özel belge, fotoğraf ve videolar olabilmektedir (İzgi, 2020).

3. Kadına Yönelik Şiddet ve Çeşitleri

Şiddet denildiğinde akla öncelikle darp etmek, vurmak, katletmek gibi fiziki şiddet gelse de esasında fiziki şiddetin yanında psikolojik, ekonomik, cinsel ve dijital şiddet de şiddetin farklı türleri olarak öne çıkar (Mavili, 2020: 23). Bunların dışında daha başka şiddet türleri de bulunmaktadır.

Fiziki Şiddet: Bir kadına tokat atmak, iteklemek, tekme atmak, saçını çekmek veya zorla kesmek, delici, kesici veya kesici aletlerle yaralamak, kaynar su veya birtakım kimyasallarla yakmak, bedeninde sigara söndürmek, ellerini ayaklarını ezmek, sakatlamak, bedensel işkenceye tabi tutmak, sağlıklı olmayan şartlarda yaşamaya mecbur bırakmak gibi eylem ve davranışlar fiziki şiddettir (Mavili, 2020: 28).

Psikolojik Şiddet: Psikolojik veya duygusal şiddet olarak tanımlanabilecek şiddet türü, kişinin psikolojik ve duygusal açıdan zarar görmesine yol açacak eylem ve davranışlardır. Hakaret, tehdit ve şantaj bunların başında gelmektedir. Ayrıca bağırarak, lakap takmak, emir yağdırmak, sürekli eleştirmek, korkutmak, küfretmek, küçük düşürücü söz ve davranışlarda bulunmak, kişinin arkadaş veya ailesiyle görüşmesini engellemek, giyim kuşamına karışmak bu şiddet türüne örnek verilebilir (Akkaş ve Uyanık, 2016: 38).

Mobbing: Türkçe karşılığı “bezdiri” olan mobbing, iş hayatında erkeklerin de kadınların da uğradığı psikolojik baskıyı ifade etmek için kullanılan bir kavramdır. Mobbing esasen bir kimseyi baskı altına alıp psikolojik açıdan yıldırma, bıktırma demektir. Çalışana yapamadığı veya sevmediği işleri yaptırmak, diğer çalışanların yanında komik duruma düşürmek, aşağılamak, alay etmek, azarlamak, selam vermemek, konuşmamak, izin gibi kanuni haklarından mahrum bırakmak gibi davranışlar mobbinge örnek verilebilir. Dijital yollarla; e-posta, WhatsApp vb. anlık mesajlaşma uygulamaları yoluyla gönderilecek mesajlarla da mobbing uygulanabilmektedir.

İsrarlı Takip: Birini dijital platformlarda yoğun şekilde gözetlemek, izlemek, sürekli mesaj göndermek, GPS cihazlarıyla takip etmek, casus yazılımlarla özel yazışmalarını izlemeye almak, her türlü özel uygulamayla iletişim kurmaya çalışmak, karşılık alamamasına rağmen iletişim kurma çabasında ısrarcı olmak şeklinde tanımlanabilir. Ayrıca birinden ısrarla konum veya fotoğraf paylaşmasını istemek, görüntülü aramalarına yanıt vermesini veya görüntülü arama yapmasını talep etmek de ısrarlı takip anlamına gelmektedir (Şener ve diğerleri, 2019: 22). Son yıllarda sıklıkla duyulan şiddet türlerinden biri de flört şiddetidir. Tanım olarak kısaca “evlilik kurumu dışında kalan romantik ilişkilerde görülen, bir partnerin diğerine uyguladığı her türlü baskı” şeklinde tanımlanabilir (Türk ve diğerleri, 2020: 73).

Ekonomik Şiddet: Kişinin ekonomik açıdan zarar göreceği tüm eylem ve

davranışlara ekonomik şiddet denilmektedir. Harcamalarına müdahale etmek, kısıtlamak, sınırlamak, takip etmek, banka veya kredi kartlarına el koymak, para/harçlık vermemek, zorla çalıştırmak, çalışmasına engel olmak, aileyi ilgilendiren ekonomik adımları tek başına atmak ve kadının fikrini almamak, maddi gücü kullanarak birtakım işler yaptırmak, kararlar aldırarak gibi davranışlar ekonomik şiddetin en önemli örnekleridir (Mavili 2020: 28).

Cinsel Şiddet: Kendi eşi bile olsa bir kadını istemediği yerde istemediği zamanda veya istemediği biçimde cinsel ilişkiye zorlamak veya cinsel ilişki kurmak (tecavüz), cinsel organlara zarar vermek, fuhşa zorlamak, zorla evlendirmek, zorla evlilik birliğini sonlandırmak, çocuk doğurmaya ya da kürtaja zorlamak, zorla cinsel içerikli video seyrettirmek, iletişim yollarını kullanarak cinsel içerikli mesajlar ya da mektuplar göndermek cinsel şiddete örnek verilebilir (Atman, 2003: 335).

Dijital Şiddet: Henüz çok yeni bir şiddet türü olan dijital şiddet, literatürde farklı isimlerle adlandırılmıştır. Dijital şiddet dışında siber saldırı, çevrim içi şiddet, sanal şiddet, siber zorbalık gibi (Şener ve diğerleri, 2019: 6) birçok alt başlığı olan bu türün ismi her ne olursa olsun içeriği ve niteliği değişmemektedir. Dijital şiddet için kısaca, bilgi ve iletişim araçlarının kullanılmasıyla başka insanlara başta psikolojik ve duygusal olmak üzere birçok açıdan zarar verme davranışdır, denilebilir (Şener ve diğerleri 2019: 8).

Kadınların en fazla maruz kaldığı şiddet türü psikolojik olanıdır. Sonrasında ise fiziksel şiddet öne çıkmıştır. Yeni bir tür şiddet olan dijital şiddet de son günlerde dikkat çekici oranlara varmıştır.

Şimdi çalışma hayatında kadına, kadının hangi zorluklarla ve hangi pozisyonlarda çalıştığına, bireysel performansına, kadının kariyer gelişimine ve iş dünyasında kadın olmanın ne anlama geldiğine bakılacaktır.

4. Kariyer Gelişimi

İşletmelerin hedef ve amaçlarına ulaşmalarında ve başarılı olmalarındaki en önemli faktör, beşeri bir sermaye olan insandır. İnsan yani çalışan, ne kadar donanımlı, nitelikli ve beceri sahibi olursa, işletmeler de hedef ve amaçlarına ulaşmada o derece başarılı olurlar. Bir işletme kendi sahasındaki tüm teknolojik yeniliklere ve üretim araçlarına ne kadar çok sahip olursa olsun, eğer onları harekete geçirecek, işletecek ve hedefler doğrultusunda çalıştıracak personel bulunmuyorsa, işletmenin başarılı olabilme ihtimalinden söz edilemez. Kalifiye, yani bir işi yapabilme ustalığını kazanmış nitelikli personel olmadığı sürece hedefe ulaşmak mümkün değildir. Burada beşerî sermayeyi besleyecek ve istenen gelişmeyi sağlayacak olan en önemli faktör bizzat kurumların kendileridir. Personelin gelişmesi için gerekli eğitimler, iş ve zaman planlaması, mo-

tivasyon araçları ve çalışma alanı gibi imkanları hazırlamak kurumların (işletmelerin, örgütlerin) sorumluluğundadır. Bütün bu imkânlar ortaya “kariyer” kavramını çıkarmaktadır. Kariyer kısaca bir personelin çalışma hayatı boyunca bir işte edindiği bilgi, birikim, mesleki tecrübe, bilgiyi aktarma becerisi, sürekli gelişmesi ve ilerlemesi şeklinde tanımlanabilir (Vergiliel, 2003: 170). Bu açıdan bakılacak olursa kariyer, kariyer planlaması ve kariyer gelişimi, meslek sahibi olan bir çalışan için önemli bir kazanım olduğu gibi, kurum açısından da maksimum verim elde etme ve hedeflere ulaşma yolunda hayati bir öneme sahiptir.

4.1. Kariyer Gelişimini Etkileyen Faktörler

Kariyer gelişimi, çalışanın hem kendi faydasına hem de kurum yararına sergilemesi gereken süreçle bağlı performans niteler. Çalışanın ortaya koyacağı performans, onun ve kurumun gelişimi açısından son derece önemlidir. Gelişim tek taraflı bir davranışı ifade etmez; aynı zamanda kurumun etkin desteğine de ihtiyaç duyulacağından, kurumsal boyutu da kapsar. Hangi düzeyde olursa olsun bir çalışanın (yöneticiler de bu kapsama dâhil edilebilir) ortaya koyacağı gelişim her iki taraf açısından da hedeflere ulaşmak adına önemli bir kazanım olacaktır. Burada kariyer gelişiminin dış etkenler nedeniyle aksayabileceği, gecikebileceği veya gerçekleşmeyebileceği de göz önünde bulundurulmalıdır. Bu da kariyer gelişimini olumsuz anlamda etkileyen faktörler olarak öne çıkar.

Kariyer gelişimini etkileyen (daha çok olumsuz yönde) birçok faktör bulunmaktadır. İş tatmini ve örgütsel bağlılıklar gibi başlıklar altında incelenebilecek faktörler, kariyer gelişiminin önündeki en büyük engellerdir. Bunların başında elverişe engel fiziksel ve ruhsal durumlar, öz güven eşikliği, karar vermede yetersiz kalma, düşük ve yetersiz performans, eksik uzmanlık ve eğitim düzeyi, kurum kültürü ve kurumsal politikalardan kaynaklanan noksanlıklar, teknolojik gelişmeler, kariyer fırsatlarına ulaşamama, motivasyon kaybı, cam tavan, mobbing, ay ışığı sorunu, kraliçe arı sendromu, kabiliyet ve becerinin kaybedilmesi, iş aklının feshi, dil, kültür ve iletişim sorunları (uluslararası kurumlarda), psikolojik şiddet, cinsiyet ayrımcılığı, toplumsal kalıp, roller ve yargılar, iş aile çatışması ve cinsel taciz gibi sebepler kariyer gelişiminin önündeki en büyük engellerdir (Özkanan vd. 2022). Olumsuz seyreden gelişimin tersine dönmesi ve kariyer gelişiminin olumlu yönde etkilenmesi için, bu sıralanan faktörlerin ortadan kaldırılması gerekmektedir. Bunun için bir dizi eğitimler, sosyopsikolojik destekler, kurumsal yapının dönüşmesi ve yönetim kadrosunun bilinçlendirilmesi öncelikli tedbirler olarak değerlendirilebilir.

4.2. Kadın Çalışanlarda Kariyer Gelişimi

Kadınlar, geçmiş yıllara oranla iş dünyasında çok daha fazla varlık göstermeler ve birçok etkin konumda olsalar da başta cam tavan ve mobbing olmak üzere, uğradıkları birçok cinsiyetçi bakış açısı ve psikolojik şiddet nedeniyle kariyer gelişimini istedikleri ölçüde gerçekleştirememektedirler. Özellikle sosyal değerler ve beklentiler kadınların kariyer gelişimine dair engellerin başında gelmektedir (Dikili, 2012). Kadının evde anne ve eş rolü, iş hayatına çalışan olması onlar üzerinde önemli bir baskı unsuru iken bir de kariyer gelişimi noktasında türlü engellerle mücadele etmek zorunda kalmaları elbette erkek egemen bir yapının bir sonucudur. Literatür taramasında birçok örnekle de açıklandığı gibi, kadınlar hangi eğitim düzeyine ve çalışan pozisyonuna sahip olurlarsa olsunlar, bir şekilde çeşitli engellerle ve eril bakış açısıyla mücadele etmek zorunda kalmaktadırlar. Elbette tüm işletmeleri genel bir çerçevede değerlendirmek doğru olmayacaktır ancak yapılan araştırmalar çoğunlukla cinsiyetçi bakış açısı nedeniyle kadınların kariyer gelişiminin, erkeklere oranla daha çok geçtiği yönündedir. Çalışan kadınların aile yapısına zarar vereceği şeklindeki endişe ve kaygılar da kadının kariyer gelişiminin önündeki engellerden biridir. Toplumsal roller burada da açık bir şekilde kendisini hissettirmektedir. Toplum bu anlamda kadının çalışma hayatına dâhil olmasını kaygıyla karşılamış, bu kaygı, kadınların sahip oldukları potansiyelin ortaya çıkmasına ve bütünüyle toplum yararına kullanılmasına engel olmuştur (Aycan, 2001). Dolayısıyla benzer sebeplerle kadınlar iş hayatına yeteri düzeyde katılmamaktadırlar. TÜİK'in resmi haber kaynağına göre, işgücü araştırması sonuçları 2021 yılında 15 ve daha yukarı yaştaki istihdam edilenlerin oranı %45,2'tir. Bu oran kadınlarda %28,0, erkeklerde ise %62,8'dir (<https://data.tuik.gov.tr> Erişim Tarihi: 10.12.2023).

Yine TÜİK'in resmi veri tabanına göre kadınların eğitim ve iş dünyasındaki varlık düzeyleri şu şekildedir: En az bir eğitim düzeyini tamamlayan 25 ve daha yukarı yaştaki kadınların oranı %87,3; yükseköğretim mezunu olan 25 ve daha yukarı yaştaki kadınların oranı %20,9; yükseköğretim mezunu kadınların iş gücüne katılım oranı %67,6; kadın büyükelçi oranı %27,2; kadın milletvekili oranı %17,3; yükseköğretimde görevli profesörler içinde kadın profesör oranı %33,2; yönetici pozisyonundaki kadın oranı %20,7; 15 ve daha yukarı yaştaki iş gücüne katılma oranının %51,4; bu oran kadınlarda %32,8, erkeklerde ise %70,3'tür.

Bütün bu oranlardan da anlaşılacağı gibi, ülkemizdeki kadınların kariyer gelişimleri önceki yıllara oranla gelişme kaydetmişse de bugün hala erkeklere göre oldukça düşüktür. Bu da özel sektör ve devlet iş birliği ile cinsiyet eşitliğine yönelik eğitimlerin yoğun bir biçimde işlenmesi ve kadınlara daha fazla pozitif ayrımcılıkla daha iyi bir noktaya taşınabilir.

5. Literatür Taraması

Literatüre bakıldığında kadına yönelik ev içi şiddet, çalışan kadına iş yerinde şiddet ve dijital şiddet konularında birçok araştırmacının çalışmaları olduğu görülecektir. Bu çalışmalar, konunun anlaşılması bakımından son derece önemlidir. Örneğin Lantrip ve arkadaşları (2015) yaptıkları çalışmada, partner şiddetinin çalışan kadınların kariyer gelişim süreci üzerindeki etkisini araştırmayı amaçlamıştır. Burada nitel bir araştırma tasarımı kullanılmış ve katılımcı görüşmeleri, personel görüşmeleri ve yazılı kariyer günlüğü belgeleri aracılığıyla veri toplanmıştır. Çalışma, partner şiddetinin kadınların kariyer gelişim süreci üzerinde önemli bir etkisi olduğunu ortaya koymuş ve işverenlere partner şiddetini ele almak ve mağdurları desteklemek için işyeri programları ve politikaları geliştirmelerini tavsiye etmiştir. Çalışma, partner şiddeti ve kariyer gelişimi konusundaki literatüre katkıda bulunmakta ve işverenlere iş yerinde partner şiddeti mağdurlarını desteklemeleri için pratik öneriler sunmaktadır.

Swanberg ve Logan (2005), aile içi şiddetin kadınların istihdamı üzerindeki etkisini ve mağduriyetlerini işverenlere ve iş arkadaşlarına açıklarken karşılaştıkları zorlukları araştırmışlardır. Çalışmada, öz bildirim ve nitel görüşmeleri içeren karma yöntemli bir veri toplama prosedürü kullanılmıştır. Bulgular, aile içi şiddetin kadınların iş performansını önemli ölçüde etkilediğini ve işverenlerin çalışanların aile içi şiddeti ifşa etmelerine verdikleri tepkilerin mağdurları desteklemede çok önemli olduğunu ortaya koymuştur. Çalışma, aile içi şiddet mağdurlarının karşılaştığı sorunları anlamaya yönelik daha fazla araştırma tasarımları için uygulayıcılara ve araştırmacılara bir çerçeve sunmaktadır. Verileri analiz etmek ve nitel görüşmelerden ortaya çıkan temaları belirlemek için temellendirilmiş teori yaklaşımı kullanılmıştır. Çalışmanın pratik sonuçları arasında, işverenlerin destekleyici bir iş yeri ortamı ve aile içi şiddet mağdurlarına yardımcı olacak kaynaklar sağlama ihtiyacı yer almaktadır.

Logan ve diğerleri (2007), partner takibinin kadınların istihdamı üzerindeki etkisini ele almışlardır. Çalışma metodolojisi, nicel ve nitel verilerin toplanması ve analiz edilmesiyle karma bir yöntem yaklaşımıdır. Bulgular, kadınların şiddet ve takip nedeniyle konsantre olamamaları veya günlük iş görevlerini yerine getirememeleri nedeniyle işte performans sorunları yaşadıklarını göstermektedir. Bu çalışmanın teorik ve pratik sonuçları, partner takibinin kadınların iş performansını etkileyebileceğini ve işyeri koşullarının bu kadınlar için daha güvenli hâle getirilmesi gerektiğini göstermektedir.

Kadına yönelik şiddetin ve dijital şiddetin, kadınların iş performansına etkisi hakkında yapılan çalışmalar, bu tür şiddetin olumsuz sonuçlara yol açabileceğini göstermektedir. Dijital şiddet, çevrim içi platformlarda kadınlara karşı yapılan taciz, tehdit, aşağılama gibi davranışları kapsar. Bu tür şiddet, kadın-

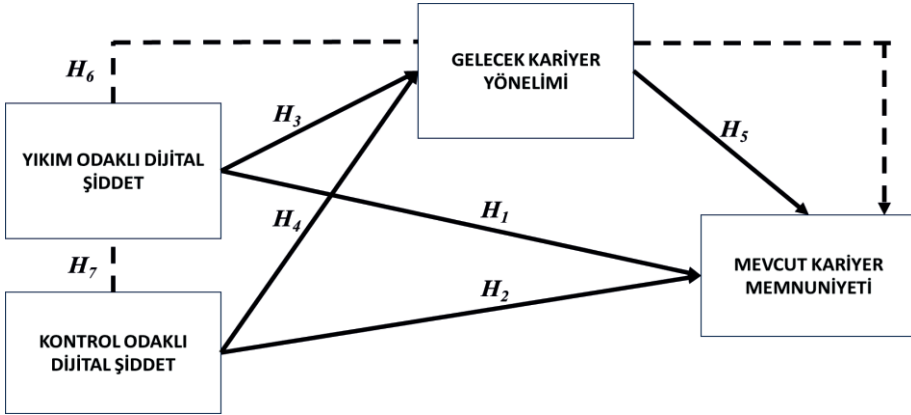
ların psikolojik sağlıklarını olumsuz etkilemekte, stres seviyelerini artırmakta ve iş memnuniyetini düşürmektedir (Adams ve Rauhaus, 2016).

Sonuç olarak, kadına yönelik şiddetin çeşidi olan dijital şiddetin kadınların kariyer gelişimine etkisi konusunda daha fazla araştırma yapılması gerektiği söylenebilir. Bu tür araştırmalar hem toplumun hem de iş yerlerinin bu konuda daha bilinçli hâle gelmesine yardımcı olacaktır.

6. Kavramsal Çerçeve

Konunun tam olarak anlaşılması bakımından, çalışmada sıklıkla kullanılan kavramların ve bu kavramlar altında ele alınan verilerin incelenmesi gerekmektedir. Konu dâhilinde literatürde geçen kavramların karşılıkları, kavramlar arasındaki ilişkiler ve veriler son derece önemlidir. Bu bölümdeki temel amaç, çalışmanın kapsamında ortaya konulan düşüncelerin ve bu düşüncelerin kendi aralarındaki ilişkilerin tespit edilmesidir.

Yazındaki çalışmalar neticesinde, karşılaşılan dijital şiddet ile kariyer memnuniyeti arasındaki ilişkinin yeterince araştırılmadığı görülmüştür. Söz konusu bu eksikliği gidermek amacıyla “Kadın çalışanların maruz kaldıkları dijital şiddet, mevcut ve gelecek odaklı kariyer yönelimlerini nasıl etkiler?” temel sorusundan hareketle aşağıdaki kavramsal model oluşturulmuş ve ilgili hipotezler geliştirilmiştir.



Şekil 1. Kavramsal Araştırma Modeli

H₁: Yıkım odaklı dijital şiddet algısı, kadın çalışanların mevcut kariyer memnuniyetlerini anlamlı ve negatif yönde etkiler.

H₂: Kontrol odaklı dijital şiddet algısı, kadın çalışanların mevcut kariyer memnuniyetlerini anlamlı ve negatif yönde etkiler.

H₂: *Yıkım odaklı dijital şiddet algısı, kadın çalışanların gelecek kariyer yönelimlerini anlamlı ve negatif yönde etkiler.*

H₄: *Kontrol odaklı dijital şiddet algısı, kadın çalışanların gelecek kariyer yönelimlerini anlamlı ve negatif yönde etkiler.*

H₅: *Gelecek kariyer yönelimi algısı, kadın çalışanların mevcut kariyer memnuniyetlerini anlamlı ve pozitif yönde etkiler.*

H₆: *Gelecek kariyer yönelimi, kadın çalışanların maruz kaldıkları yıkım odaklı dijital şiddet algılarının mevcut kariyer memnuniyetleri üzerindeki etkisinde aracılık rolüne sahiptir.*

H₇: *Gelecek kariyer yönelimi, kadın çalışanların maruz kaldıkları kontrol odaklı dijital şiddet algılarının mevcut kariyer memnuniyetleri üzerindeki etkisinde aracılık rolüne sahiptir.*

6.1. Araştırmanın Metodolojisi

Bu araştırmada kadın çalışanların maruz kaldıkları dijital şiddetin hem mevcut kariyerleri hem de gelecek kariyer yönelimleri üzerindeki etkisi tüm yönleri ile ortaya çıkarılması amaçlanmıştır ve bu amaç doğrultusunda birincil kaynaktan veri toplama metodu olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket formu; başta katılımcılara dair demografik ve tanımlayıcı veriler ile dijital şiddet ve mevcut kariyer memnuniyeti ile gelecek kariyer yönelimi alt boyutlarından oluşan kariyer gelişimi ölçeklerinden oluşmaktadır. Kurgulanan kavramsal modelin operasyonel hâle getirilebilmesi için anket formları SPSS 25.0 paket programına girilmiş ve kayıp ve hatalı veri kontrol edilerek sürekli verilerin normallik varsayımları sınanmıştır. Daha sonra ölçeklerin yapı ve uyum geçerlikleri için sırasıyla açımlayıcı faktör analizi, güvenilirlik analizi ve AMOS 22.0 paket programıyla doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Son olarak hipotezlerin testleri gerçekleştirilmiş ve yapısal eşitlik modeli oluşturularak aracılık analizleri yapılmıştır.

6.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evreni İstanbul ilinde kamuda ve özel sektörde çalışan kadınlardan oluşmaktadır. Tuzla Belediyesi başta olmak üzere örneklem için genel olarak ilçe belediye kurumlarında çalışan 630 kadın seçilmiş ve anket formu web ortamında hazırlanarak Google forum üzerinden e-posta olarak iletilmiştir. Veri toplama işlemi yaklaşık 2 ay sürmüştür ve toplamda 310 geri dönüş alınmıştır. Yapılan incelemeler neticesinde 19 anket formunun hatalı doldurulduğu kanaatine varılarak veri setinden çıkarılmış ve neticede analizler 291 anket formu üzerinden yapılmıştır.

6.3. Kullanılan Ölçekler

Araştırmada ele alınan değişkenler arasındaki hipotezleri ölçmek için literatürde geliştirilmiş ölçekler tercih edilmiş ve bu doğrultuda Verma (2018) tarafından geliştirilen “Kadın Çalışanların Kariyer Gelişimi” ile Cepero, Saldarriaga, García (2018) tarafından geliştirilen “Dijital Yakın Partner Şiddeti” ölçekleri Türkçeye uyarlanmıştır. 10 maddeden oluşan kadın çalışanların kariyer gelişimi ölçeğinin 5 maddesi mevcut kariyer memnuniyeti, diğer 5 maddesi ise gelecek kariyer yönelimi algılarını ölçmek üzere tasarlanmıştır. Ölçeğin değerlendirilmesi “1-asla, 2-nadiren, 3-bazen, 4-çoğu zaman, 5-her zaman” şeklinde beş noktalı Likert’e uyarlanmıştır.

12 maddelik dijital şiddet ölçeği, yıkım odaklı ve kontrol odaklı iki alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek 5’li Likert ve “kesinlikle katılmıyorum” ile “kesinlikle katılıyorum” arasında değişen ölçek kutuplarında kullanılmıştır. Ayrıca, katılımcıların demografik özelliklerini tespit etmek üzere anketin girişine 11 soru eklenmiştir.

6.4. Katılımcıların Demografik ve Tanımlayıcı Özellikleri

Çalışan kadınların demografik verilerine ait frekanslar aşağıdaki Tablo 1’de sunulmuştur. Katılımcıların ağırlıklı olarak hâlihazırda çalışan kadınlardan oluştuğu ve üçte ikilik kısmının evli olduğu görülmektedir. Yine yaklaşık %70’inin yaş aralığı 25-44 yaş aralığında ve eğitim seviyeleri de %64 oranında lisans ve lisansüstü düzeyinde çıkmıştır. Kadınların ağırlı olarak kamu çalışanlarından oluşmakta olup, katılımcıların yaklaşık %57’si iş yaşamında şiddete uğradığını; %66’sı da özel hayatında şiddete uğradığını belirtmişlerdir. Son olarak katılımcıların yaklaşık %68’i yasal haklarının bilincinde görülmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların Tanımlayıcı Özellikleri

<i>Değişken</i>	<i>n</i>	<i>%</i>	<i>Değişken</i>	<i>n</i>	<i>%</i>		
<i>Mevcut Çalışma Durumu</i>	<i>Evet</i>	262	90,0	<i>Medeni Durum</i>	<i>Bekar</i>	70	21,1
	<i>Hayır</i>	29	10,0		<i>Evli</i>	221	75,9
	<i>Toplam</i>	291	100,0		<i>Toplam</i>	291	100,0
<i>Yaş</i>	18-24	32	11,0	<i>Eğitim Düzeyi</i>	<i>İlköğretim</i>	15	5,2
	25-34	115	39,5		<i>Lise</i>	57	19,6
	35-44	85	29,2		<i>Önlisans</i>	32	11,0
	45-54	54	18,6		<i>Lisans</i>	113	38,8
	>55 yıl	5	1,7		<i>Yüksek Lisans</i>	52	17,9
	<i>Toplam</i>	291	100,0		<i>Doktora</i>	22	7,6
			<i>Toplam</i>	291	100,0		

<i>İş Hayatında Şiddete Uğrama</i>	<i>Evet</i>	165	56,7	<i>Özel Hayatında Şiddete Uğrama</i>	<i>Evet</i>	193	66,3
	<i>Hayır</i>	126	43,3		<i>Hayır</i>	98	33,7
	Toplam	291	100,0		Toplam	291	100,0
<i>Kamu Özel</i>	<i>Özel</i>	116	41,3	<i>Yasal Hak Bilinçliliği</i>	<i>Evet</i>	199	68,4
	<i>Kamu</i>	165	58,7		<i>Hayır</i>	92	31,6
	Toplam	291	100,0		Toplam	291	100,0

6.5. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Ölçeklerin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla SPSS 25.0 paket programı yardımıyla temel bileşenler analizi ile dik döndürme yöntemi kullanılarak açımlayıcı faktör analizi ve peşi sıra güvenilirlik analizi gerçekleştirilmiş, elde edilen sonuçlar aşağıdaki Tablo 2'de sunulmuştur. Dijital şiddet ölçeğinin kontrol odaklı şiddet alt boyutundaki maddelerinden birisi (6. maddenin faktör yükü 0,405 olduğundan) ölçekten çıkartılmıştır. Ölçeklerin minimum Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği ölçüt değeri 0,924 olarak bulunmuş olup referans değer olan 0,70 değerinin üzerindedir (Büyüköztürk, 2002, s. 470). Benzer şekilde Ortalama Açıklanan Varyans (Average Variance Extracted) veya kısaca AVE değerleri de 0,50'nin üzerindedir. Ayrıca, Cronbach alfa değerleri de referans değer olan 0,70'in üzerindedir.

<i>Değişken</i>	<i>KMO</i>	<i>Faktör</i>	<i>Madde</i>	<i>Özdeğer</i>	<i>Açıklanan Varyans</i>	<i>a</i>
<i>Dijital Şiddet</i>	0,924	<i>Yıkım Odaklı</i>	7	7,770	47,205	0,958
		<i>Kontrol Odaklı</i>	4	1,199	34,336	0,920
<i>Kariyer Yönetimi</i>	0,929	<i>Mevcut Kariyer Memnuniyeti</i>	5	6,558	40,240	0,900
		<i>Gelecek Kariyer Yönetimi</i>	5	1,871	34,057	0,907

Tablo 2. Değişkenlerin Geçerlilik ve Güvenirlik Analizi Sonuçları

Tanımlayıcı istatistikler ile korelasyon katsayılarının yer aldığı çizelge Tablo 3'te sunulmuştur. Ölçekleri oluşturan alt boyutlar üzerinden tanımladığımız değişkenlerin ortalamaları 1,42 ile 3,35 arasında yer almaktadır ve ayrıca standart sapmalarının 0,75 ile 0,93 arasında olduğu görülmektedir. Normallik varsayımının karşılanması açısından her bir değişken için çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 1 değerleri arasında olduğu görülmüş ve histogram grafiği ile serpilme diyagramları gözlemlenmiş, son olarak da Kolmogorov-Smirnov testi ile de dağılımlarının normalliği ispatlanmıştır. Tablo 3'te sunulan korelasyon analizine göre bağımsız ve bağımlı değişkenlerin boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki ($p < 0,001$) olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Katsayıları

<i>N</i>	<i>Faktör</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>Ort.</i>	<i>Std. Sap.</i>
1	<i>Yıkım Odaklı Dijital Şiddet</i>	1						1,42	0,75
2	<i>Kontrol Odaklı Dijital Şiddet</i>	0,726*	1					1,70	0,93
3	<i>Toplam Dijital Şiddet</i>	0,952*	0,902*	1				1,52	0,76
4	<i>Gelecek Kariyer Yönelimi</i>	-	-	-	1			3,35	0,91
5	<i>Mevcut Kariyer Memnuniyeti</i>	-	-	-	0,808*	1		3,32	0,90
6	<i>Toplam Kariyer</i>	-	-	-	0,951*	0,950*	1	3,33	0,86

* $p < 0,001$

6.6. Hipotez Testleri

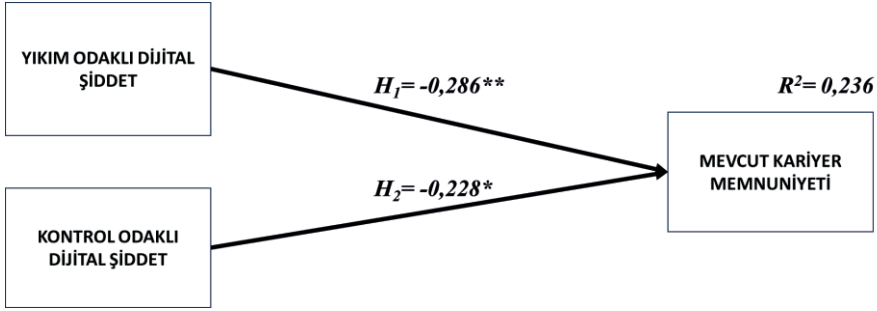
Hipotezleri test etmek için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) gerçekleştirilmiş ve aşağıdaki Tablo 4'te sunulmuştur. Değişkenlerin uyum iyiliği değerleri mükemmel uyuma oldukça yakındır ve genel olarak kabul edilebilir uyumu sağlamaktadır (Tabachnick ve Fidell, 2007 s. 285).

Tablo 4. Ölçeklerin Uyum İyiliği Değerleri

<i>Ölçek</i>	<i>X²</i>	<i>X²/df</i>	<i>GFI</i>	<i>AGFI</i>	<i>NFI</i>	<i>CFI</i>	<i>RMSEA</i>	<i>RMR</i>
<i>Dijital Şiddet</i>	130,764	3,846	0,926	0,857	0,964	0,973	0,099	0,031
<i>Kariyer Yönelimi</i>	84,512	3,018	0,946	0,894	0,963	0,975	0,083	0,034
<i>Kabul Edilebilir Uyum</i>		≤ 5	≥ 0,85	≥ 0,85	≥ 0,90	≥ 0,95	≤ 0,08	≤ 0,08
<i>Mükemmel Uyum</i>		≤ 3	≥ 0,90	≥ 0,90	≥ 0,95	≥ 0,97	≤ 0,05	≤ 0,05

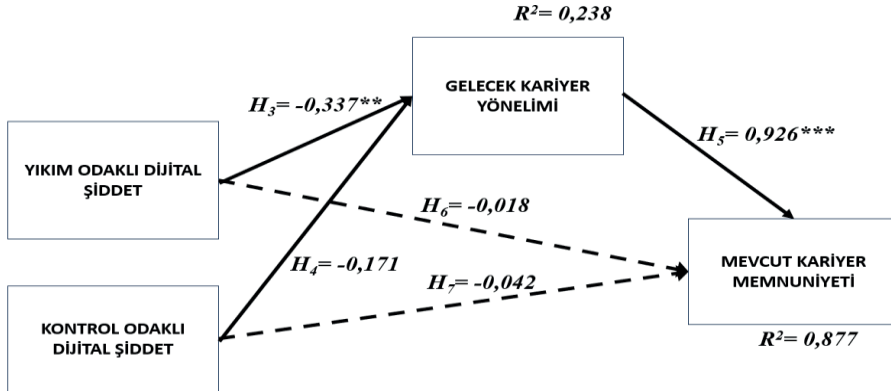
Referans Değerler: Meydan ve Şeşen, (2015).

Şekil 2'den görüldüğü üzere, hipotezleri test etmek için yapılan doğrulayıcı faktör analizi yardımıyla bağımsız ve bağımlı değişkenlerin olduğu ilk adım modeline ilişkin değerler hipotetik kurgunun istatistiksel olarak anlamlı olduğuna işaret etmektedir. Dijital şiddeti oluşturan yıkım ($\beta = -0.286, p < 0.001$) ve kontrol odaklı ($\beta = -0.228, p < 0.05$) dijital şiddet alt boyutlarının ikisinin de mevcut kariyer memnuniyetini anlamlı ve negatif etkilediğini göstermektedir.



Şekil 2. Hipotez Testi Sonuçları (Model I)

Gelecek kariyer yönelimi aracı değişkenini de modele dâhil ederek Model II için yol diyagramı oluşturulmuş ve aşağıdaki Şekil 3'te sunulmuştur. Sonuçlar, yıkım odaklı dijital şiddetin gelecek kariyer yönelimini anlamlı ve negatif etkilediği ($\beta = -0,337, p < 0.001$), ancak kontrol odaklı dijital şiddetin gelecek kariyer yönelimi üzerindeki etkisinin negatif olduğunu fakat bu etkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığını göstermektedir. Böylece H_3 hipotezi desteklenmiş ancak H_4 hipotezi desteklenmemiştir. Diğer taraftan, gelecek kariyer yöneliminin mevcut kariyer memnuniyetini anlamlı ve pozitif etkilediği de ispatlanmıştır ($\beta = 0,926, p < 0.001$). Bu sonuç H_5 hipotezinin kabul edildiğini göstermektedir. Son olarak hem yıkım odaklı hem de kontrol odaklı dijital şiddet ile mevcut kariyer memnuniyeti arasındaki ilişkide gelecek kariyer yöneliminin aracı rolüne ilişkin aracılık testi yapılmıştır. Test sonuçları gelecek kariyer yöneliminin tam aracı role sahip olduğunu göstermektedir. Netice itibarıyla, H_6 ve H_7 hipotezleri de desteklenmiştir.



Şekil 3. Hipotez Testi Sonuçları (Model II)

Tablo 5. Aracılık Testi Sonuçları

Tahmin Değişkenleri	Gelecek Kariyer Yönelimi (Aracı Değişken)				Mevcut Kariyer Memnuniyeti (Bağımlı Değişken)				
	H	β	Std. Hata	p	H	β	Std. Hata	p	
Birinci Adım Regresyon	(Yıkım Odaklı Dijital Şiddet)	-	-	-	H ₁	-0,286	0,118	0,004	
	(Kontrol Odaklı Dijital Şiddet)	-	-	-	H ₂	-0,228	0,083	0,023	
	Model Özeti	R ² = 0,236							
İkinci Adım Regresyon	(Yıkım Odaklı Dijital Şiddet)	H ₃	-0,337	0,170	0,003	H ₆	-0,018	0,096	0,778
	(Kontrol Odaklı Dijital Şiddet)	H ₄	-0,171	0,120	0,143	H ₇	-0,042	0,068	0,519
	Gelecek Kariyer Yönelimi					H ₅	0,926	0,061	0,000
Model Özeti	R ² = 0,238				R ² = 0,877				

5. Bulgular ve Tartışma

Sosyal hayatın her alanında ve iş dünyasında kadınlara, özelde de çalışan kadınlara şiddetin en az bir çeşidi sıklıkla uygulanmaktadır. Kamu ve özel alan fark etmeksizin kadınların baş başa kaldıkları şiddet türlerinden biri de, yeni bir tür şiddet olan dijital şiddettir. İletişim ve bilgi teknolojilerinin hızla gelişmesi, evlere ve ceplere kadar girebilmesi, insanların iletişim teknolojiyle aralarındaki engelleri kaldırmıştır. Artık iletişim teknolojileri, sosyal ağlar, sosyal medya ve sohbet uygulamaları çok kolay ulaşılabilir hâle gelmiştir. Bu da insanların başka insanlara ulaşmalarını basite indirgemmiştir. Bu durum, bilgiye ve bilime ulaşmayı çok daha konforlu hâle getirirken, ne yazık ki art niyetli insanların elinde başka insanları birçok açıdan tehdit eden ciddi bir silaha dönüşmüştür. Özellikle kadınlara uygulanan dijital şiddet, onların özel hayatlarını ve yaşamlarını doğrudan tehdit eder hâle gelmiştir. Dijital kaynaklarla sözlü, yazılı ve görsel açıdan tehdit altında olan kadınlar birçok açıdan zarar gördükleri gibi, çalışma hayatında da bunun etkisinden kurtulamamaktadırlar. Bu nedenle iş performansı düşen ve iş hayatında başarısız olan kadınlar bu durumu, onları işlerini kaybetme noktasına kadar getirmektedir. Bu durumda

yapılması gereken, öncelikle kadınların teknolojik aygıtları kullanırken bilinçli ve dikkatli olmaları, sonrasında yasal ve hukuki haklarını bilmeleridir.

6. Sonuç ve Öneriler

Kadına yönelik şiddetle mücadele ile kadının ve ailenin korunmasına yönelik çalışmalar, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Adalet Bakanlığı ve İçişleri Bakanlığı başta olmak üzere daha birçok kurum ve kuruluşun ortak projeleriyle kararlılıkla sürdürülmektedir. Söz konusu bakanlıklar, imzalanan protokollerle hem kendi aralarında hem de diğer paydaşlarla ortak hareket etmektedirler.

Herhangi bir şiddete maruz kalındığında öncelikle ülkemizde yürürlükte olan 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun'un hatırlanması gerekmektedir. Bu kanun, şiddete maruz kalan veya maruz kalma riski bulunan herkesin korunması amacıyla hazırlanmıştır. Bu durumdaki her kadın ilgili kurumlara başvurarak yardım talep edebilir. Hatta yaşanan şiddeti bilen veya tanık olan vatandaşlar da başvuruda bulunabilirler. Şikâyet ve ihbar için valilik ve kaymakamlıklar başta olmak üzere polis merkezleri, jandarma karakolları ile Cumhuriyet Başsavcılıkları, Aile Mahkemeleri, Adli Destek ve Mağdur Hizmetleri Müdürlüğü gibi adli makamlara başvurulabilir. Ayrıca Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlükleri, Şiddet Önleme ve İzleme Merkezleri (ŞÖNİM), Sosyal Hizmet Merkezleri ve Sağlık Kuruluşları da her türlü ihbara doğrudan cevap verecek bilince ve donanımına sahiptirler.

Şiddetin anlık olarak yaşanması durumunda ALO 183 Sosyal Destek Hattı, 112 Acil Çağrı Merkezi ve 112 Polis - Jandarma Yardım Hatları ile 444 43 06 Gelincik Hattı aranabilir. Öte yandan cep telefonları için geliştirilmiş olan Kadın Destek Sistemi (KADES) uygulaması da tek dokunuşla çalıştırılıp acil yardım talep edilebilir.

Şiddetle ve dijital şiddetle mücadele etmenin farklı yolları da vardır. Burada bireyin de devletin de üstüne düşen sorumluluklar olduğu bilinmelidir. Bireyin üstüne düşen sorumluluklar dijital yollar; devletin üstüne düşen sorumluluklar ise hukuki yollar şeklinde kategorize edilebilir.

Bireysel Dijital Yollar: Dijital şiddetten korunmanın en önemli yolu kişisel güvenlik önlemlerinin alınmasıdır. Güçlü güvenlik ve anti virüs programları, etkili şifre belirlemeler, bunların periyodik olarak güncellenmesi, elektronik aygıtların yabancı kimselerce kullanılmasına izin vermemek, güvenli olmayan ortamlarda herkese açık ağ ve internet bağlantılarını kullanmamak ve elektronik gelişmeleri takip edip bilgi sahibi olmak bu anlamda son derece önemlidir.

Hukuki Yollar: Devlet, hem kendisini hem de vatandaşlarını sanal zorbalık ve dijital şiddetten korumak için üstüne düşen tüm sorumlulukları yerine ge-

tirmektedir. Bunların başında vatandaşlarına güvenli ve sağlıklı internet erişimi sunmak ve onları art niyetli kişilerin dijital saldırılarından korumaktır. Ayrıca art niyetli kimselerin yakalanması ve adalete teslim edilmesi; sonrasında adalet mekanizmasının suçlulara gerekli cezayı vermesi de devletin sorumluluğu altındadır. TCK ve ilgili tüm yasal düzenlemeler bu yönde hayata geçirilmiş ve etkin şekilde sosyal hayata uyarlanmıştır.

İfşa ve Me Too: Birkaç yıl önce X platformunda başlatılan “İfşa ve Me Too” temelde şiddete veya tacize uğrayan insanların (özellikle kadınların) kendilerini mağdur eden art niyetli kimseleri toplum önünde açıkça deşifre etmeyi ve dolayısıyla caydırıcılık sağlamayı hedeflemiştir. Bugün birçok kadın, kendilerini taciz eden kimseleri bu yolla deşifre etmekte veya suç duyurusunda bulunmaktadır. Ancak bu durum başka mağduriyetleri de beraberinde getirme riski taşıdığından (iftira atmaya müsait olması gibi) sıklıkla eleştirilmektedir.

Bunlara ek olarak sosyal medya okuryazarlık eğitimlerinin alınması, bu eğitimlerin devlet tarafından toplumda yaygınlaştırılarak uygulanması, okullarda sosyal medya okuryazarlığı eğitimlerinin verilmesi gibi adımlar da hem bireysel farkındalığı artırmada hem de bilinçli nesillerin yetiştirilmelerinde önemli rol oynayacaktır (İzgi, 2020: 77).

Bireysel iş performansı ve kariyer gelişimi konularında da alınması gereken tedbirlerin olduğu bilinmelidir. Burada çalışanlara da işletmelere de düşen bazı görev ve sorumluluklar bulunmaktadır. Performansın güçlü veya zayıf olması, kurumun nihai hedeflerini doğrudan etkileyeceği için, yöneticilerin çalışanların performanslarını artırmak ve diri tutmak adına gerekli tedbirleri almaları gerekmektedir. Örneğin kadının doğum yapma özelliği, anneliği, bedensel farklılığına bağlı duygu durumu ve ataerkil sistemin kadına yüklediği farklı roller de göz önünde tutularak kadınlar için esnek çalışma düzeni uygulanabilir. Kamu sektöründe istirahat ve izinler (doğum ve süt izni vs.), çalışma saatinin esnekliği, uzaktan çalışma modeli gibi kadına yönelik pozitif ayrımcılığın örnekleri görülebilir. Ayrıca kadın çalışanlara uygulanan cinsiyet eşitsizliğini ortadan kaldırmaya dönük bireysel ve kurumsal stratejiler de geliştirilip uygulanabilir.

Beşerî sermayenin son derece önemli olduğu günümüzde, gerek kamu gerekse özel sektörde kadın personelin kişisel yeteneklerinden, kabiliyetlerinden ve iş gücünden faydalanmak için, iş dünyasının her kademesinde görev alabilmelerinin önünü açacak yapısal düzenlemelerin ve pozitif ayrımcılığın tesis edilmesi gerekmektedir. Ayrıca toplumsal rolleri de düşünerek kadınların ev ve işi arasında gerekli dengeyi kurabileceği çalışma ortamlarının sağlanması gerekmektedir (Karatepe ve Arıbaş, 2015: 16). Burada kadının bireysel performansını artıracak önerilerin bir kısmı işletmelerce sağlanabilir. Ancak önemli

bir kısmının devlet tarafından yapılacak yasal düzenlemelerle mümkün olacağı da unutulmamalıdır. Zira kamuda esnek çalışma modeli gibi uygulamalar başlamışsa da özel sektör bu konuda gerekli adımları atmak anlamında hızlı hareket etmemektedir.

İş yerinde şiddete maruz kalan kadınların durumları biraz daha farklıdır zira iş yerinde uygulanan şiddetin çeşitleri daha spesifiktir. Öyle ki, evde ekonomik şiddete maruz kalan bir kadın, iş yerinde doğrudan böyle bir şiddete maruz kalmaz. Ancak çalışan kadınların da cam tavan, mobbing, psikolojik veya cinsel taciz gibi şiddetin farklı türleriyle mağduriyeti söz konusudur. Bu durumda kalan çalışan bir kadının öncelikle iş hukukunu ve yasal haklarını bilmesi gereklidir. Bunları sendikalardan, İK birimlerinden veya sosyal medyadan, internet ortamından rahatlıkla edinebilir. Eğer şiddet; mobbing veya cam tavan türündeysen ve eşit çalışan veya alt düzey yöneticilerden kaynaklanıyorsa, ilk adım olarak üst yöneticilerle konuşup çözüm aranabilir. Cinsel, psikolojik veya başka türler arasında yaşanmışsa iş kanunumuzun buna dair koruyucu ve önleyici tedbirleri alma yönünde etkili maddelere sahip olduğu bilinmelidir. Örneğin İş Kanunu'nun 24. maddesi, işçi tarafından iş sözleşmesinin haklı nedenlerle feshini düzenlemektedir. Kanunun 24. maddesinin II. fıkrasının b bendi çok açıktır. 24/II/b; işverenin, işçisinin ya da aile fertlerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde söz söylemesi veya bu yönde davranışlar sergilemesi ya da işçisine cinsel tacizde bulunması, işçiye iş sözleşmesini tek taraflı olarak feshedilebilme hakkı verir. 24/II/b şöyledir: "İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa." Aynı maddenin c bendi ise işçinin kendisine veya aile üyelerine karşı sergilenecek olumsuz söz ve davranışlara ilişkin düzenlemeleri içerir. 24/II/c şöyledir: "İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirsen yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendiren, kışkırtır, sürükler yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnat veya ithamlarda bulunursa." İş Kanunu'nun 24/II-d bendi ise doğrudan işçinin cinsel tacize uğraması ve bunu işverene iletmesine rağmen önlem alınmamasına dair hükmü ihtiva eder. 24/II-d şöyledir: "İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa." Bu ve bundan önceki hükümlerden de anlaşılabilceği gibi, bir işçi, işyerinden kaynaklı haklı sebeplere dayanarak iş sözleşmesini tek taraflı olarak feshetme hakkına sahiptir (Yardımcıoğlu, 2018). Türk Hukuk Sistemi iş yerinde uygulanan şiddete karşı, mağduru korumak noktasında son derece hassas davranmaktadır. Bu konuda işverene çeşitli görev ve sorumluluklar verdiği gibi, bunlara aykırı hareket

edenlerle ilgili de ciddi yaptırımlar geliştirilmiştir. Bu yaptırımlar kısaca şu şekilde özetlenebilir: 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu Kapsamındaki Yaptırımlar: İşyerinde şiddet niteliğindeki söz ve davranışlar Türk Ceza Kanunu (TCK) kapsamındaki suç tiplerinden birini veya birden fazlasını oluşturabilir. Bu kapsamda hakaret suçu (TCK m. 125), ayrımcılık suçu (TCK m. 122), intihara yönlendirme suçu (TCK m. 84), kasten yaralama suçu (TCK m. 86, TCK m. 87), eziyet suçu (TCK m. 96), cinsel saldırı veya cinsel taciz suçu (TCK m. 102, TCK m. 105), cebir kullanma suçu (TCK m. 108), kişilerin huzur ve sükûnunu bozma suçu (TCK m. 123) gibi suçlar meydana gelebilir. Dolayısıyla, iş yerinde şiddet uygulayan bir faile yönelik olarak, suçun niteliğine göre cezai yaptırımlar söz konusudur.

KAYNAKÇA

- Adak, Nurşen., 2016, Sosyal Problemler Sosyolojisi, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Adams, A., & Rauhaus, B. (2016). Online Abuse of Feminists as An Emerging Form of Violence Against Women and Girls. UNESCO Publishing.
- Akkaş ve Uyanık., Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi. "Kadına Yönelik Şiddet", 2016, S. 6, s.38.
- Aksan, Yücel., "1450-1750 Yılları Arasında Avrupa'da Cadılık 1450-1750". Tarih İncelemeleri Dergisi 28 / 2 (Aralık 2013): s. 355-368.
- Akşit, Özlem. (2017). Lilith'ten Malala'ya Kadının Adı Var, İstanbul: Nergiz Yayınları.
- Aslantaş, T. (2020). Performans Yönetimi ve Değerlendirilmesi. https://www.researchgate.net/publication/356254279_Performans_Yonetimi_ve_Degerlendirilmesi Erişim Tarihi: 07.12.2023
- Aksan, Yücel., "1450-1750 Yılları Arasında Avrupa'da Cadılık 1450-1750". Tarih İncelemeleri Dergisi 28 / 2 (Aralık 2013): s. 355-368.
- Aksöz, F. & Durkal, M. (20221). Çalışma Hayatında Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar: Kayseri İlinde Çalışan Kadın Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma, <https://orcid.org/0000-0002-5341-3613>.
- Atan, S., & Atan, M. (2017). Şiddetin Kadın İstihdamında Yarattığı Etkiler. Türkiye Barolar Birliği
- Atman, Ü., 2003, "Kadına Yönelik Şiddet; Cinsel Taciz / Irza Geçme", STED, 12 (9), s.333.
- Aycan, Z. (2001). "Human Resource Management in Turkey - Current Issues and Future Aydın, Suavi., & Erdal, Selim, 2007, Antropoloji, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 32(32), 470-483.
- Connell, RW., 1998, Toplumsal Cinsiyet ve İktidar, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Çepni, S. (2021). "Proje, Tez ve Araştırma Makalelerinin Kavramsal ve Kuramsal Çerçevesi Nasıl Yapılandırılmalı?", Fen, Matematik, Girişimcilik ve Teknoloji Eğitimi Dergisi, 2021, 4(3), 203-216.
- Demirkaya, S. (2023). Çalışma Hayatında Şiddetin Yeni Görünümü: Dijital Şiddet. Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi. 10(100), 2629-2649.
- Dikili, A. (2012), Yeni Kariyer Yaklaşımlarına İlişkin Değerler, Süleyman Demirel Üniversitesi,

- Ece, S. (2022). Hırpalanmış Kadın Sendromu: Çalışan Kadınlar Açısından Bir İnceleme, Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırma Dergisi, c.9, S.2, ss. 552-556.
- Evcı, V.&Cebeci, S., 2021, Sosyal Medya ile Mesafeni Korumaya, Konya: Atlas Kitabevi.
- Emirkadı, Ö. (2019). Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, S. 46, s. 97-116. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/914184> Erişim Tarihi: 15.12.2023
- Giddens, Antony., 2008, Sosyoloji, İstanbul: Kırmızı Yayınları.
- Gökkaya, V. B. (2009). Türkiye'de Şiddetin Kadın Sağlığına Etkileri. Cumhuriyet Üniversitesi Journal of Economics & Administrative Sciences (JEAS), 10(2).
- Hair, J. F. J., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). Multivariate Data Analysis Seventh Edition Prentice Hall.
- Kaplan, İ. (2022). Kadınlarda Psikolojik İyi Oluşun Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Algılar ile İlişkisi, TUİK Akademi, <https://www.tuicakademi.org/kadınlarda-psikolojik-iyi-olusun-toplumsal-cinsiyet-rollerine-iliskin-algilar-ile-iliskisi/> Erişim Tarihi: 17.11.2023.
- Karahan, M. S., Arpacı, F. & Esen, İ. (2022). Türkiye'de Kadınlara Yönelik Şiddetin Uygulanan Sosyal Politikalar Bağlamında Bireysel ve Toplumsal Boyutlarda Etkileri. Gazi Sağlık Bilimleri Dergisi, Özel Sayı-2022, 36-41. doi: 10.52881/gsbdergi.1082546
- Kocacık, F. & Gökkaya, F. (2005). Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları, C.U. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, c. 6, S. 1, s. 205.
- İzgi, Gökhan., 2020, Sosyal Medya, İstanbul: Metamorfoz Yayıncılık.
- Karaaslan, Derya., 2014, "Antik Yunan'da Kadın Olmak", Siirt Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 2014/1, Sayı 2, ss. 159-174.
- Karatepe, S. ve Arıbaş, N. N. (2015). "İş Hayatında Kadın Yöneticilere İlişkin Cinsiyet Ayrımcılığı: Türkiye İçin Bir Değerlendirme" Yasama Dergisi, S. 31, 7-23. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/yasamadergisi/issue/54469/741405> Erişim Tarihi: 08.12.2023
- Kocacık, F. & Gökkaya, F. (2005). Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları, C.U. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, c. 6, S. 1, s. 205.
- Mavili, Aliye, 2020, Güven Toplumunun İnşası, İstanbul: KADEM Yayınları.
- Nart, S. (2014). İş Ortamında Şiddet, tükenmişlik ve İş Tatmini İlişkileri: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma, Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi – Sayı:23 (2014) - Doi: <http://dx.doi.org/10.11611/JMER360>.
- Lantrip, K. R., Luginbuhl, P. J., Chronister, K. M., & Lindstrom, L. (2015). Broken dreams: Impact of partner violence on the career development process for professional women. Journal of Family Violence, 30, 591-6a05.
- Özkanan, A, Acar O.K, Çıragöz M. B. (2022). Kariyer Yönetimine Biçilen Değer: Üniversitelerin Kariyer Merkezleri Üzerine Bir İnceleme, BŞEÜ Sosyal Bilimler Dergisi 7 (1), 1-18, 2022. <https://doi.org/10.33905/bseusbed.987983> Erişim Tarihi: 09.12.2023.
- Resmi Gazete, 03.08.2012, <<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/03/20120308M1-1.pdf>>
- Resmi Gazete, 14.10.1985, <<https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/18898.pdf>>.
- Seçgin, L. (2023). Sanal Ağların Distopyası: Kadına Yönelik Dijital Şiddet. Dünya İnsan Bilimleri Dergisi. 2023 (1), 203-217.
- Swanberg, J. E., & Logan, T. K. (2005). Domestic violence and employment: a qualitative study. Journal of occupational health psychology, 10(1), 3.
- Şener, Gülsüm., 2019, Cinsiyetçi Dijital Şiddetle Mücadele Rehberi, Ankara: Toplumsal Bilgi ve İletişim Derneği Yayınları.
- Şener, Gülüm (2022). Eleştirel Perspektiften Platform Çalışmaları. <https://www.academia.edu/76735944/kadina_karsisi_dijital_siddette_sosyal_medya_platformlarının_rolu> Erişim Tarihi: 17.12.2023.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). Using Multivariate Statistics. Pearson, Boston.

TBİD Türkiye’de Dijital Şiddet Araştırması (2021). < <https://www.stgm.org.tr/e-kutuphane/turkiyede-dijital-siddet-arastirmasi-2021>> Erişim Tarihi: 17.12.2023.

The state of stalkerware in 2022. <<https://securelist.com/the-state-of-stalkerware-in-2022/108985>> Erişim Tarihi: 17.12.2023.

TÜİK. <<https://data.tuik.gov.tr>> Erişim Tarihi: 10.12.2023.

Türk, Hamzaoğlu ve Diğerleri, 2020, Türkiye Klinikleri Adli Tıp ve Adli Bilimler Dergisi, Ankara: Ortadoğu Reklam Tanıtım Yayıncılık Turizm Eğitim İnşaat Sanayi ve Ticaret A.Ş. Yayınları.

Türk, Hamzaoğlu ve Diğerleri, 2020, Türkiye Klinikleri Adli Tıp ve Adli Bilimler Dergisi, Ankara: Ortadoğu Reklam Tanıtım Yayıncılık Turizm Eğitim İnşaat Sanayi ve Ticaret A.Ş. Yayınları.

Umar, E. (2021). Türkiye’de İş Hayatında Yönetimde Kadın Olmak: Cam Tavan ve Cam Uçurum Kavramları Üzerine Nitel Bir Araştırma, Akdeniz Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Dergisi, Sayı IV (2) 244-264.

Ünalın Turan, S. (2022). “Bakıcı İlanlarına Göre Ebeveynlerin Tercihleri, İş Tanımı ve Çalışma Koşulları Açısından Bakıcılık”. Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi 31/1 (Haziran 2022), 177-205. <https://doi.org/10.51447/uluid.1067860>.

Vergiliel Tüz, M. (2003). Uludağ Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi. Yıl: 4, Sayı: 4, 2003/1.

Wettersten, K., Rudolph, S., Faul, K., Gallagher, K., Trangsrud, H., Adams, K., Graham, S., & Terrance, C. (2004). Freedom through self-sufficiency: A qualitative examination of the impact of domestic violence on the working lives of women in shelter. *Journal of Counseling Psychology*, 51, 447-462.

Yardımcıoğlu, D. (2018). Türk İş Hukukunda İşyerinde Şiddet ve Uygulanacak Hukuki Yapıtlar, *IJSHS*, 2018; 2 (2): 144-160. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/591983> Erişim Tarihi: 23.11.2023.

Yazıcı, Şadi. (2017). İnsanın Teknolojik Yalnızlığı, İstanbul: İşaret Yayınları

Yeşilyurt, E. (2016). Toplumsal Sorunların Çözümüne Katkısı ve Karşılaşılan Engeller Açısından.