



T.C.
SIVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı

**KADIN KADINA TACİZ (MOBBİNG): SIVAS
ORTAÖĞRETİM KURUMLARINDA BİR ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

Mehtap KARAOĞLU

SIVAS
Ekim 2018

SİVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı

**KADIN KADINA TACİZ (MOBBİNG): SİVAS
ORTAÖĞRETİM KURUMLARINDA BİR ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

Mehtap KARAOĞLU

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Mehmet Sadık ÖNCÜL

SİVAS
Ekim 2018

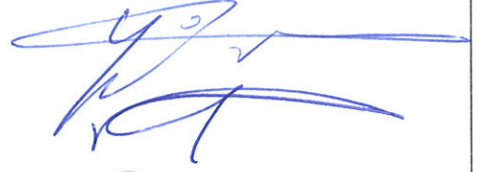
KABUL VE ONAY

Üniversite: : Cumhuriyet Üniversitesi
Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü
Ana Bilim Dalı : İşletme Ana Bilim Dalı
Bilim Dalı : Yönetim ve Organizasyon
Tezin Başlığı : Kadın Kadına Taciz(Mobbing): Sivas Ortaöğretim Kurumlarında Bir Araştırma
Savunma Tarihi : 13/09/2018
Danışmanı : Prof. Dr. Mehmet Sadık ÖNCÜL

Unvanı - Adı Soyadı

İmza

Jüri Başkanı : Doç. Dr. Yücel EROL



Üye : Doç. Dr. Hasan TAĞRAF



Üye : Prof. Dr. Mehmet Sadık ÖNCÜL

Oy Birliği

Oy Çokluğu

Mehtap KARAOĞLU tarafından hazırlanan “Kadın Kadına Taciz(Mobbing): Sivas Ortaöğretim Kurumlarında Bir Araştırma” başlıklı tez, kabul edilmiştir.

.../.../.....

Prof. Dr. Ahmet ŞENGÖNÜL
Enstitü Müdürü

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü bünyesinde hazırladığım bu Yüksek Lisans/Doktora/Sanatta Yeterlik tezinin bizzat tarafımdan ve kendi sözcüklerimle yazılmış orijinal bir çalışma olduğunu ve bu tezde;

- 1- Çeşitli yazarların çalışmalarından faydalandığımda bu çalışmaların ilgili bölümlerini doğru ve net biçimde göstererek yazarlara açık biçimde atıfta bulunduğumu;
- 2- Yazdığım metinlerin tamamı ya da sadece bir kısmı, daha önce herhangi bir yerde yayımlanmışsa bunu da açıkça ifade ederek gösterdiğimi;
- 3- Başkalarına ait alıntılanan tüm verileri (tablo, grafik, şekil vb. de dâhil olmak üzere) atıflarla belirttiğimi;
- 4- Başka yazarların kendi kelimeleriyle alıntıladığım metinlerini, tırnak içerisinde veya farklı dizerek verdiğim yine başka yazarlara ait olup fakat kendi sözcüklerimle ifade ettiğim hususları da istisnasız olarak kaynak göstererek belirttiğimi,

beyan ve bu etik ilkeleri ihlal etmiş olmam halinde bütün sonuçlarına katlanacağımı kabul ederim.

03/10/2018

Mehtap KARAOĞLU

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	i
KISALTMALAR	vii
TABLolar LİSTESİ	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ	x
ÖZET	xi
ABSTRACT	xiii
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	3
İŞ YERİNDE TACİZ (MOBBİNG)	3
1.1. İş Yerinde Taciz İle İlişkili Kavramlar.....	8
1.1.1. Zorbalık (Bullying).....	9
1.1.2. Çatışma	10
1.1.3. Stres	12
1.1.4. Şiddet.....	13
1.1.5. Gölge Taciz (Stalking).....	14
1.2. İş Yerinde Taciz Süreci (Aşamaları)	14
1.3. İş Yerinde Taciz Sürecinde Rol Alanlar.....	18
1.3.1. İş Yerinde Taciz Uygulayıcıları.....	18
1.3.1.1. Narsist İş Yeri Tacizcileri	20
1.3.1.2. Hiddetli, Bağırğan İş Yeri Tacizcileri.....	20
1.3.1.3. İki Yüzlü Yılan İş Yeri Tacizcileri	20
1.3.1.4. Megolaman İş Yeri Tacizcileri	21
1.3.1.5. Eleştirici İş Yeri Tacizcileri	21
1.3.1.6. Hayal Kırıklığına Uğramış İş Yeri Tacizcileri.....	21
1.3.1.7. Fesat İş Yeri Tacizcileri	22
1.3.1.8. Tesadüfi İş Yeri Tacizcileri	22
1.3.1.9. Pusuda Bekleyen İş Yeri Tacizcileri.....	22
1.3.1.10. Dalkavuk İş Yeri Tacizcileri.....	22
1.3.1.11. Zorba İş Yeri Tacizcileri.....	23

1.3.1.12. Korkak İş Yeri Tacizcileri.....	23
1.3.1.13. Kıskanç İş Yeri Tacizcileri.....	23
1.3.1.14. Hırslı İş Yeri Tacizcileri.....	23
1.3.2. İş Yerinde Taciz Mağdurları	24
1.3.2.1. Dişli Mağdur.....	25
1.3.2.2. Boynu Bükük Mağdur	25
1.3.2.3. Teflon Mağdur.....	25
1.3.2.4. Kralın Soyтарыsı.....	25
1.3.2.5. Umutsuz Savaşçı	26
1.3.2.6. Ruhu Kaçmış Mağdur	26
1.3.2.7. Kurnaz Mağdur.....	26
1.3.3. İş Yerinde Taciz İzleyicileri.....	26
1.3.3.1. Diplomatik İzleyici.....	27
1.3.3.2. Yardakçı İzleyici	27
1.3.3.3. Fazla İlgili İzleyici.....	27
1.3.3.4. Bir Şeye Karışmayan İzleyici.....	27
1.3.3.5. İki Yüzlü Yılan İzleyici.....	28
1.4. İş Yerinde Taciz Türleri.....	28
1.4.1. Yukarıdan Aşağıya Doğru İş Yeri Tacizi.....	30
1.4.2. Eşdeğerler Arasında Yaşanan İş Yeri Tacizi	31
1.4.3. Aşağıdan Yukarıya Doğru İş Yeri Tacizi.....	32
1.5. İş Yerinde Tacizin Nedenleri	33
1.5.1. İş Yeri Tacizcisinin Psikolojisinden Kaynaklanan Nedenler.....	34
1.5.2. Mağdurun Özelliklerinden Kaynaklanan Nedenler	35
1.5.3. Örgütsel Nedenler	36
1.5.4. Toplumsal Değerlerden Kaynaklanan Nedenler	38
1.6. İş Yerinde Tacizin Sonuçları	39
1.6.1. İş Yerinde Tacize Maruz Kalan Bireye İlişkin Sonuçlar	39
1.6.2. İş Yerinde Tacizin Uygulandığı Örgütlere İlişkin Sonuçlar	42
1.6.3. İş Yerinde Tacizin Topluma ve Ülke Ekonomisine İlişkin Sonuçları.....	43
1.7. İş Yeri Tacizine İlişkin Önlemler	44

1.7.1. Mağdura İlişkin Önlemler.....	45
1.7.1.1. Özsaygının Geliştirilmesi.....	46
1.7.1.2. Denge Bölgeleri Oluşturmak	47
1.7.1.3. Mesleki Beceri ve Nitelikleri Geliştirmek	47
1.7.1.4. Ruh Sağlığını Korumak	47
1.7.1.5. Algılama Stratejilerini Güçlendirmek.....	47
1.7.1.6. Değerleri Açıklamak.....	47
1.7.2. Örgütsel Önlemler	48
1.7.2.1. Kaçınma	50
1.7.2.2. Dondurma	50
1.7.2.3. Güç ve Otorite Kullanma.....	50
1.7.2.4. Ödün Verme.....	50
1.7.2.5. Kişileri Değiştirme.....	51
1.7.2.6. Cezalandırma	51
1.7.2.7. İş Birliği	51
1.7.3. Toplumsal Önlemler	51
1.7.3.1. Eğitim.....	52
1.7.3.2. Mağdur.....	52
1.7.3.3. Sağlık	53
1.7.3.4. Hukuki Alan.....	53
İKİNCİ BÖLÜM	55
İŞ YERİ TACİZİ VE KADIN.....	55
2.1. Cinsiyet ve Mesleki Cinsiyet Ayrımı	55
2.2. Kadının Çalışma Hayatına Katılma Nedenleri.....	58
2.2.1. Ekonomik Nedenler	59
2.2.2. Sosyo-Kültürel Nedenler	59
2.2.3. Hukuki Nedenler.....	60
2.3. Çalışma Hayatında Kadın ve Tarihçe.....	60
2.3.1. Dünya’da Çalışma Hayatında Kadının Rol Alması.....	61
2.3.1.1. Sanayi Devrimi Öncesi Kadın İşgücü.....	62
2.3.1.2. Sanayi Devrimi Sonrası Kadın İşgücü.....	63
2.3.2. Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadının Rol Alması.....	66

2.3.2.1. Cumhuriyet Dönemi Öncesi Kadın İşgücü	66
2.3.2.2. Cumhuriyet Dönemi Sonrası Kadın İşgücü.....	69
2.4. Kadın İş görenden Kadın Yöneticiye Geçiş	71
2.4.1. Cam Tavan Sendromu.....	77
2.4.2. Kraliçe Arı Sendromu	78
2.5. İş Yerinde Kadının Karşılaştığı Sorunların Tarafları	79
2.5.1. Kadın Olarak İş Yeri Tacizi Uygulayanlar	80
2.5.2. İş Yeri Tacizi Mağduru Kadınlar	81
2.5.3. İş Yerinde Uygulanan Tacizi İzleyen Kadınlar.....	82
2.6. Kadının Kadına İş Yerinde Uyguladığı Tacizin Nedenleri	83
2.7. Kadının Kadına İş Yerinde Uyguladığı Tacizin Sonuçları.....	84
2.8. Kadının Kadına İş Yerinde Uyguladığı Tacize İlişkin Önlemler	85
2.8.1. Mağdur Açısından Alınacak Önlemler	85
2.8.2. Örgüt Açısından Alınacak Önlemler.....	87
2.8.3. Toplum Açısından Alınacak Önlemler	88
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	91
SİVAS ORTA ÖĞRETİM KURUMLARINDA BİR ARAŞTIRMA	91
3.1. Literatür Özeti.....	91
3.2. Araştırmanın Amacı.....	96
3.3. Yöntem.....	96
3.4. Evren ve Örneklem	96
3.5. Varsayımlar.....	97
3.6. Sınırlılıklar	97
3.7. Verilerin Toplanması ve Yorumlanması.....	98
3.8. Bulgular ve Yorumlar	99
3.8.1. Medeni Duruma Bağlı İş Yeri Tacizi Algıları	102
3.8.1.1. Cam Tavan Sendromu ile Medeni Durum Arasındaki İlişki....	103
3.8.1.2. Sosyal İlişkilere Yönelik Yıldırma Davranışları ile Medeni Durum Arasındaki İlişki.....	103
3.8.1.3. İtibara Yönelik Yıldırma Davranışları ile Medeni Durum Arasındaki İlişki	104
3.8.1.4. Mesleki Yetkinliklerin Eleştirilmesi ile Medeni Durum Arasındaki İstatistiksel Değerlendirme	105

3.8.2. Yaşa Bağlı İş Yeri Tacizi Algıları	105
3.8.2.1. Cam Tavan Sendromu ile Yaş Arasındaki İstatistiksel Değerlendirme	106
3.8.2.2. Sosyal İlişkilere Yönelik Yıldırma Davranışları ile Yaş Arasındaki İlişki.....	107
3.8.2.3. İtibara Yönelik Yıldırma Davranışları ile Yaş Arasındaki İstatistiksel Değerlendirme	107
3.8.2.4. Mesleki Yetkinliklerin Eleştirilmesi ile Yaş Arasındaki İlişki.....	108
3.8.3. Eğitim Düzeyine Bağlı İş Yeri Tacizi Algıları.....	108
3.8.3.1. Cam Tavan Sendromu ile Eğitim Düzeyi Arasındaki İlişki	109
3.8.3.2. Sosyal İlişkilere Yönelik Yıldırma Davranışları ile Eğitim Düzeyi Arasındaki İlişki.....	109
3.8.3.3. İtibara Yönelik Yıldırma Davranışları ile Eğitim Düzeyi Arasındaki İlişki.....	110
3.8.3.4. Mesleki Yetkinliklerin Eleştirilmesi ile Eğitim Düzeyi Arasındaki İlişki.....	111
3.8.4. Çalışma Yılı ile İş Yeri Tacizi Algıları	111
3.8.4.1. Cam Tavan Sendromu ile Çalışma Yılı Arasındaki İlişki	112
3.8.4.2. Sosyal İlişkilere Yönelik Yıldırma Davranışları ile Çalışma Yılı Arasındaki İlişki	113
3.8.4.3. İtibara Yönelik Yıldırma Davranışları ile Çalışma Yılı Arasındaki İstatistiksel Değerlendirme.....	113
3.8.4.4. Mesleki Yetkinliklerin Eleştirilmesi ile Çalışma Yılı Arasındaki İlişki.....	114
3.8.5. Halihazırda Çalışılan Kurumda Çalışma Yılına Bağlı İş Yeri Tacizi Algıları	115
3.8.5.1. Cam Tavan Sendromu ile Halihazırda Çalışılan Kurumda Çalışma Yılı Arasındaki İstatistiksel Değerlendirme	115
3.8.5.2. Sosyal İlişkilere Yönelik Yıldırma Davranışları ile Halihazırda Çalışılan Kurumda Çalışma Yılı Arasındaki İstatistiksel Değerlendirme	116
3.8.5.3. İtibara Yönelik Yıldırma Davranışları ile Halihazırda Çalışılan Kurumda Çalışma Yılı Arasındaki İlişki.....	117
3.8.5.4. Mesleki Yetkinliklerin Eleştirilmesi ile Halihazırda Çalışılan Kurumda Çalışma Yılı Arasındaki İlişki	118
3.8.6. İş Yerindeki Pozisyona Bağlı İş Yeri Tacizi Algıları.....	119

3.8.6.1. Cam Tavan Sendromu ile İş Yerindeki Pozisyon Arasındaki İstatistiksel Değerlendirme.....	119
3.8.6.2. Sosyal İlişkilere Yönelik Yıldırma Davranışları ile İş Yerindeki Pozisyon Arasındaki İlişki	120
3.8.6.3. İtibara Yönelik Yıldırma Davranışları ile İş Yerindeki Pozisyon Arasındaki İstatistiksel Değerlendirme	121
3.8.6.4. Mesleki Yetkinliklerin Eleştirilmesi ile İş Yerindeki Pozisyon Arasındaki İstatistiksel Değerlendirme	121
SONUÇ	123
KAYNAKÇA.....	127
EKLER	135
Ek 1: İl Milli Eğitim Müdürlüğü Araştırma İzni	135
Ek 2: Anket Soruları Örneği	137
Ek 3: Sivas Milli Eğitim Müdürlüğü İl Merkezine Bağlı Kadın Çalışanların İş Yeri Tacizi Algılarını Ölçmek İçin Anketin Uygulanacağı Okulların Listesi	139
ÖZ GEÇMİŞ	141

KISALTMALAR

ABD	: Amerika Birleşik Devlet Devletleri
AB	: Avrupa Birliği
OECD	: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
UÇÖ	: Uluslararası Çalışma Örgütü
IATA	: Uluslararası Hava Taşımacılığı Birliği
F	: Frekans
P	: Anlamlılık Düzeyi
sd	: Serbestlik Derecesi
Min	: Minimum Puan
Max	: Maksimum Puan
U	: Mann Whitney U testi değeri
Xsıra	: Aritmetik ortalamanın sıralaması
Chi	: Aritmetik ortalamanın sıralaması
KMO	: Kaiser Mayer Olkin



TABLolar LİSTESİ

Tablo 1.1. Leymann'ın İş Yeri Tacizi Davranışları Sınıflandırması	29
Tablo 2.1. Ülkelere Göre Üst Yönetimde Yer Alan Kadın Oranları	73
Tablo 3.1: Kadının Kadına Uyguladığı İş Yeri Tacizi Anketinde Yer Alan İfadelerin Alt Boyutlarına Göre Dağılımı.....	99
Tablo 3.2: Geçerlilik ve Güvenilirlik Testi Sonucu	99
Tablo 3.3: Demografik Özelliklere Ait Bulgular	100
Tablo 3.4: Medeni Duruma Bağlı İş Yeri Tacizi Algıları	102
Tablo 3.5: Cam Tavan Sendromuna ile Medeni Durum Arasındaki İlişki	103
Tablo 3.6: Sosyal İlişkilere Yönelik Yıldırma Davranışları ve Medeni Durum Arasındaki İlişki.....	104
Tablo 3.7: İtibara Yönelik Yıldırma Davranışları ile Medeni Durum Arasındaki İlişki	104
Tablo 3.8: Mesleki Yetkinliklerin Eleştirilmesi ile Medeni Durum Arasındaki İlişki	105
Tablo 3.9: Yaşa Bağlı İş Yeri Tacizi Algısı.....	106
Tablo 3.10: Cam Tavan Sendromu ile Yaş Arasındaki İlişki	106
Tablo 3.11: Sosyal İlişkilere Yönelik Yıldırma Davranışları ile Yaş Arasındaki İlişki	107
Tablo 3.12: İtibara Yönelik Yıldırma Davranışları ile Yaş Arasındaki İlişki.....	107
Tablo 3.13: Mesleki Yetkinliklerin Eleştirilmesi ile Yaş Arasındaki İlişkisi	108
Tablo 3.14: Eğitim Düzeyine Bağlı İş Yeri Tacizi Arasındaki İlişki.....	108
Tablo 3.15: Cam Tavan Sendromu ile Eğitim Düzeyi Arasındaki İlişki.....	109
Tablo 3.16: Sosyal İlişkilere Yönelik Yıldırma Davranışları ile Eğitim Düzeyi Arasındaki İlişki.....	110
Tablo 3.17: İtibara Yönelik Yıldırma Davranışları ile Eğitim Düzeyi Arasındaki İlişki	110
Tablo 3.18: Mesleki Yetkinliklerin Eleştirilmesi ile Eğitim Düzeyi Arasındaki İlişki	111
Tablo 3.19: Çalışma Yılı ile İş Yeri Tacizi Algılarının Sonuçları	111
Tablo 3.20: Cam Tavan Sendromu ile Çalışma Yılı Arasındaki İlişki	112
Tablo 3.21: Sosyal İlişkilere Yönelik Yıldırma Davranışları ile Çalışma Yılı Arasındaki İlişki.....	113

Tablo 3.22: İtibara Yönelik Yıldırma Davranışları ile Çalışma Yılı Arasındaki İlişki.....	114
Tablo 3.23: Mesleki Yetkinliklerin Eleştirilmesi ile Çalışma Yılı Arasındaki İlişki.....	114
Tablo 3.24: Halihazırda Çalışılan Kurumda Çalışma Yılı ile İş yeri Tacizi Arasındaki İlişki	115
Tablo 3.25: Cam Tavan Sendromu ile Halihazırda Çalışılan Kurumda Çalışma Yılı Arasındaki İlişki	116
Tablo 3.26: Sosyal İlişkilere Yönelik Yıldırma Davranışları ile Halihazırda Çalışılan Kurumda Çalışma Yılı Arasındaki İlişki.....	117
Tablo 3.27: İtibara Yönelik Yıldırma Davranışları ile Halihazırda Çalışılan Kurumda Çalışma Yılı Arasındaki İlişki.....	117
Tablo 3.28: Mesleki Yetkinliklerin Eleştirilmesi ile Halihazırda Çalışılan Kurumda Çalışma Yılı Arasındaki İlişki.....	118
Tablo 3.29: İş Yerindeki Pozisyona Bağlı İş Yeri Tacizi Algısı.....	119
Tablo 3.30: Cam Tavan Sendromu ile İş Yerindeki Pozisyon Arasındaki İlişki	119
Tablo 3.31: Sosyal İlişkilere Yönelik Yıldırma Davranışları ile İş Yerindeki Pozisyon Arasındaki İlişki.....	120
Tablo 3.32: İtibara Yönelik Yıldırma Davranışları ile İş Yerindeki Pozisyon Arasındaki İlişki	121
Tablo 3.33: Mesleki Yetkinliklerin Eleştirilmesi ile İş Yerindeki Pozisyon Arasındaki İlişki	121

ÖZET

Geleceğin teminatı olan eğitim kurumlarında bireylerin sağlıklı yetiştirilmesi büyük önem taşımaktadır. Özellikle eğitim kurumları içinde bulunan her bir kadın çalışanın verimli çalışabilmesi için motivasyonlarının yüksek olması gerekmektedir. Çünkü kadınlar duygusal varlıklardır. İş yeri tacizi olgusu, bireylerin motivasyonunu olumsuz anlamda etkileyebilecek bir kavramdır. Aynı kurum içinde çalışan kadın iş görenlerin kendi hemcinslerini kıskanarak onu bulunduğu ortamdan saf dışı etmek için erkeklere nazaran daha çok iş yeri tacizi uyguladığı söylenebilir.

Bu araştırma ile eğitim kurumlarında iş yeri tacizinin var olup, var olmadığı ve varsa kadın faktörünün bu anlamdaki rolü tespit edilmeye çalışılmıştır.

Araştırma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; iş yeri tacizinin tanımı, ortaya çıkış süreci, bu süreçte rol alan bireyler ve taciz sonucunda alınacak önlemler yer almıştır. İkinci bölümde; kadın faktörünün çalışma hayatına katılması, yöneticilik yapmak isteyen kadın ve iş yeri tacizi ile ilişkisine değinilmiştir. Son bölümde ise, iş yeri tacizi ile kadın faktörü ilişkisini ortaya koyabilmek için Sivas il merkezinde bulunan Milli Eğitime bağlı 316 kadın çalışan ile anket çalışması yapılmıştır. Anket sonuçları SPSS16 istatistik programı kullanılarak değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş yeri tacizi, kadın, kadın kadına iş yeri tacizi, eğitim.



ABSTRACT

It is very important to educate individuals well in educational institutions which are assurance of future. Especially, it is necessary that every women working in educational institutions must have high motivation to work productively. Because, woman are emotional beings. The fact of mobbing in working place is a concept which affects individuals motivations negatively. It is inevitable truth that, the woman who work in the same institution are jealous of their own fellow so they practise lots of mobbing in working place for putting out of action each other compared to men do.

Whether or a mobbing in working place which practise woman to women and if there is a mobbing how we can resolve these problems causing mobbing are aimed wich this survey.

This survey consists of three parts. in the first part consists of the description of mobbin in working place, the process of occurance, the individuals taking part in the process and taking about mobbing. In the second part, participating woman to working life, woman who wants to be adminastrator and woman's relationship with mobbing in working place is mentioned. In the last part, it has been made a questionnaire with 316 women working in national education institutions in Sivas city centre to reveal the relationship with the mobbing in working place and woman. The results of questionnaire has been evaluated with using SPSS 16 statistical programme.

Keywords : Mobbing, women, women's workplace mobbing, education



GİRİŞ

Son dönemde iş yeri tacizi konusu yeni yeni, öğrenilen iş yerlerinde bulunan her bireyin karşılaşılabileceği bir olgu niteliği taşımaktadır. Bu olgu çalışan her bireyi etkileyebileceği ve bu etki sonucunda bireyde derin yaralar açabileceği için konu büyük önem taşımaktadır. İş yeri tacizinin bir başka boyutuna geçildiğinde kadının kadına uyguladığı iş yeri tacizi olgusu karşımıza çıkmaktadır. Aynı kurum içinde çalışan kadınlar kendi hemcinslerini saf dışı edebilmek için kendilerinde her yolu mubah kılıp bu uğurda iş yeri tacizini kullanmaktadırlar.

İş yeri tacizini uygulayan tacizcilerin yaptığı bu tür eylemler başta tacize maruz kalan bireyde, örgütte ve toplumda büyük ve derin yaralara sebebiyet vermektedir. İstihdam edilebilecek her bir bireyin sırf iş yeri tacizi olgusu nedeniyle bağlı bulunduğu kurumdan ayrılması, örgüte ve toplum ekonomisine büyük kayıpları beraberinde getirmektedir.

Bu konuyu seçerken, özellikle yarınımızı oluşturan eğitim kurumlarında çalışan kadınlar arasında iş yeri tacizi söz konusu mudur, ve bu durum söz konusuysa kadın cinsiyetinin konumunun ne olduğu araştırılmıştır. Ayrıca iş yeri tacizi olgusu çok eskilere dayandırılmış bir olgu olmasına rağmen, son zamanlarda araştırmalara konu olması sebebiyle bu alanda oluşan boşluğu doldurmak için konuya değinilmiştir. Bu alanda yapılan araştırmalar, son zamanlarda büyük ivme kazanmaktadır. Buna pek çok bilimsel çalışma örnekleri verilebilir. Bu tür araştırmaların genelinde iş yeri tacizi olgusuna çok fazla değinilirken, kadının kadına uyguladığı iş yeri tacizi konusu çok irdelenen bir konu olamamıştır.

Bu araştırmada veri toplama araçlarından anket yöntemi kullanılmıştır. Bu anketler Sivas il merkezinde bulunan ve kadın yöneticiye sahip orta öğretim bazında yer alan 16 devlet okulundaki kadın yönetici ve iş görenlere uygulanmıştır.

Tezin tamamı üç bölümden oluşmaktadır. İlk iki bölümü teorik, son bölüm pratik çalışmayı içermektedir.

Birinci bölümde, İş Yerinde Taciz (Mobbing) incelenmiştir. Bu bölümde iş yeri tacizi olgusunun tanımı, tarihçesi, bu süreçte rol alan kişiler ve özellikleri, iş yeri tacizinin türleri yer alırken bu tacize yol açan nedenler ve bunun sonuçları neticesinde alınacak önlemler yer almaktadır.

İkinci bölümde, iş yeri tacizi ve kadın faktörünün bu alandaki rolü incelenmiştir. Bu bölümde cinsiyet ve mesleki cinsiyet ayrımları, kadınların neden çalışma hayatına girdikleri, kadınların yönetici olmak istemesi ve bu alanda karşılarına çıkan sorunlar, bu sorunların nedenleri, sonuçları ve bu sonuçlara bağlı olarak alınması gereken önlemler bulunmaktadır.

Üçüncü bölümde ise Sivas Orta Öğretim Kurumlarında Bir Araştırma incelenmiştir. Bu bölümde araştırma için toplanan verilerin istatistiksel test ve tekniklerle ulaşılan bulguları ve yorumları yer almaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ YERİNDE TACİZ (MOBBİNG)

Latince kararsız kalabalık anlamına gelen “mobile vulgus” sözcüğü İngilizcede kanun dışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık anlamını karışılmaktadır (Tınaz 2011: 7). Başka bir ifade ile yıldırma ve zorbalık olarak adlandırılan bu tanım son zamanlarda iş yerlerinde sıklıkla karşılaşılan davranış olarak nitelendirilmektedir. İş yeri tacizi güçlü olanın güçsüz üzerinde hakimiyet kurmaya çalışması ve buna istinaden uyguladığı etik dışı davranışların tamamıdır. Dedikodu yoluyla itibarı sarsma, haksız yere suçlama, duygusal istismar, şiddet gibi davranışları sergileyerek bireyleri işten ayrılmaya zorlayan eylemlerin tamamıdır (Sabuncuoğlu 2011: 237).

İşyeri tacizi bazı özellikleri nedeniyle seçilmiş kişi ya da kişiler üzerinde sistematik baskı yaratarak yıldırma amaçlı bir eylem planı niteliği taşıyabilir. Bireyin iş performansını ve dayanma gücünü yok etmeyi amaçlayan bu tür davranışlar mağdur açısından olumsuz sonuçları doğurabilmektedir. Mağdur kendini yetersiz ve güvensiz hissedebilmektedir. Bunun sonucunda mağdurun yaşadığı duygusal baskı nedeniyle motivasyonunu düşmekte ve buna bağlı olarak iş verimi ve kuruma olan aidiyet duygusu azalmaktadır (Deliveli 2013: 342).

Konu ile ilgili olarak bazı bilim adamlarının iş yeri tacizi tanımlamaları şu şekildedir;

Tim Field iş yeritacizini mağdurların kendilerine olan özsaygısına ve güvenlerine sürekli bir saldırı olarak tanımlamaktadır. Mağdurun benliğini zedeleyici davranışlar sergileyen tacizciler üstünlük kurmak, yok etmek ve buyruğu altına almak gibi arzular ile hareket edebilmektedirler. Hatta tacizciler çoğu zaman sergiledikleri bu tür etik dışı davranışları kabul etmeyebilirler (Zorlu 2009: 6).

Griesser ve Ekman, iş yeri tacizini kuşların yırtıcı hayvanlara karşı geliştirdikleri savunma biçimlerini tanımlarken kullanmaktadırlar. Bu tanımları

yaparken, iş yeri tacizinin kuşlar balıklar ve memeliler arasında yaygın olarak gözlemlendiğini belirtmişlerdir (Yetimoğlu 2014: 30).

Daniel, iş yeri tacizini tanımlarken bu kavramın saldırgan adına kasıt içerdiğini belirtmiştir. Ancak kasıt zor anlaşılabilir bir kavramdır ve çoğu zaman mağdur tarafından anlaşılabilir (Engin 2012: 11). Bu da iş yeri tacizine uğrayan bireyin psikolojisinin normale dönüşme hızını düşürebilmektedir.

Maguire, iş yeri tacizini örgüt içinde yaşanan “kansız savaş” olarak nitelendirmektedir. Jennifer, Cowie ve Ananiadou ise iş yeri tacizini iş görenlerde stres yaratan ve süreklilik taşıyan bir durum olarak tanımlamışlardır. Ayrıca önemli bir faktöre değinerek bir durumun iş yeri tacizi olabilmesini son altı ay boyunca sürekli devam eden davranışlar topluluğu olarak nitelendirmişlerdir (Aras 2012: 6).

Leymann iş yeri tacizi kavramını “iş yaşamında bir veya daha fazla kişiye yönelik sistematik olan düşmanca ve etik dışı iletişim kurma yoluyla psikolojik terör” biçiminde tanımlamıştır. İşyeri tacizi eylemlerinin teşhisinde bunun en az altı aylık dönem içinde haftada bir yapılmış olmasını ölçüt olarak kabul etmektedir (Tetik 2010: 82). Leyman’ın belirlediği bu süre iş yeri tacizinin var olup olmadığını belirlemek konusunda önemli bir yere sahiptir (Yapıcı 2008:6). Çünkü sürekliliği olmayan her olumsuz davranış iş yeri tacizi değildir.

Brown ise, iş yeri tacizini iş görenler arasında basit ve aniden gerçekleşen çatışmadan ziyade bir çalışana yönelik sistemli ve uzun vadeli ve bunların sonucunda psikolojik ve fizyolojik zararlar oluşturan davranışlar olarak tanımlamıştır (Geçikli 2012: 56/57).

Dökmen ise iş yeri tacizini, yaşamın herhangi bir yerinde yaşayan bir grup insanın bazı farklılıklardan ötürü içlerinden birini kasıtlı olmaksızın kurban olarak seçmesi ile başlayan ve giderek artan olumsuz davranışlar olarak nitelendirmektedir. Bu tür davranışların mağduru psikolojik ve fiziksel anlamda olumsuz bir biçimde etkilediğini belirtmektedir (Yılmaz 2008: 7).

İş yeri tacizi olgusunun grup halinde gerçekleştirildiğini 60’lı yıllarda Lorenz dile getirmektedir. Doğada bulunan bir kazın bir tilkiye saldırmadığını fakat birden fazla kazın bir araya gelip güç birliği yaparak tilkiyi kaçırıp,

sakatlayabildiğini belirtmiştir. Lorenz karşılaştığı bu davranışa iş yeri tacizi adını vermiştir (Dökmen 2008: 162). “Bu kavram aslında iş yeri tacizinin temellerini oluşturmuş olsa da zamanla “Bullying” kavramını daha fazla taşır hale gelmiştir. Bir anlamda aynı temelden beslenen bu iki kavram birbirinden ayrılmıştır. İşyeri tacizi caydırma, sindirme, mağdurun benliğini öldürme, sosyal süreçlerden soyutlama gibi anlamlara gelirken, bullying kavramı, daha güçlü bir kişi ya da grup tarafından, daha zayıf kişi veya gruplara karşı her ortamda uygulanan ve sürekliliği olan psikolojik veya fiziksel baskı anlamına gelmektedir (Öztürk 2015: 862)”.

70’li yıllarda İsveçli Dr. Peter Poul Heinmen, bu kavramı, bir okulda bulunan ilk ve orta öğretim öğrencilerinin oluşturduğu bir grupta tek bir çocuğa karşı oluşturulan davranışları betimlerken kullanmıştır. 1972 yılında yazdığı kitabında bu durum için önlem alınması gerektiğini savunmuş, aksi halde şiddete uğrayan çocukların intihara yönelebileceklerini belirtmiştir (Özdemir 2012: 131). İş yeri tacizi veya bullying sonucunda bu evreye gelebilen insanların var olduğunu da unutmamak gerekir.

İş yeri tacizi olgusu ile her zaman her yerde karşılaşmamız mümkündür fakat bazı alanlarda daha yoğundur. Yapılan bir araştırmaya göre iş yeri tacizi, kâr amacı gütmeyen kuruluşlarda, okullarda ve sağlık sektörlerinde daha yoğun olarak gözlemlenebilmektedir. İş görenlerin değersiz görülmesi ve yüksek işsizlik oranları bu sonucu etkileyebilmektedir. Son dönemlerde özellikle, rekabet olgusunun yoğun olarak yaşandığı ülkelerde yaygınlaşan bir terim niteliğini taşımaktadır (Tetik 2010: 81).

İşyeri tacizi günümüzde ivme kazanarak artmaktadır. Yapıcı’nın araştırmasında yer alan Tınaz’ın düşüncesine göre uluslararası düzeyde yapılan tüm araştırmaların neticesinde iş yerlerinde iş yeri tacizi mağdurlarının diğer şiddet ve taciz mağdurlarından daha fazla sayıda oldukları ortaya çıkmıştır (Yapıcı 2008: 19). Avrupa birliğine üye ülkelerde gerçekleştirilen kapsamlı bir araştırmanın bulguları ise, en az 12 milyon kişinin iş yeri tacizine maruz kaldığı doğrultusundadır. Bu rakam çalışan nüfusun yüzde sekizini ifade etmektedir. Çalışan nüfusuna göre iş yeri tacizine uğrayanların oranı, İngiltere’de %16,

İsveç'te %10, Fransa ve Finlandiya'da %9, İrlanda ve Almanya'da %8, İtalya'da ise %4 olarak bildirilmektedir. İsveç ve Almanya'da yüz binlerce iş yeri tacizi mağdurunun erken emekli oldukları veya psikiyatri kliniklerinde yatarak tedavi edildikleri kayıtlarda yer almaktadır. İtalya'da 1 milyondan fazla çalışanın iş yeri tacizi kurbanı olduğu; 5-6 milyon kişinin ise, yaşanan bir iş yeri tacizi olgusunu izlediklerini belirtmektedirler (Tınaz 2011: 2).

İşyeri tacizinin tarihçesi, kelime anlamını yakın tarihimizde kazanmıştır. Halbuki iş yeri tacizi aslında çalışma yaşamının varlığı kadar eskidir. İnsan figürünün olduğu her dönemde örgüt içinde iş yeri tacizinden bahsetmek mümkündür.

İş yeri tacizi terminolojisine bakıldığında, 19. yy. da biyologlar tarafından kullanılan İngilizce bir terimdir. 60'larda hayvan davranışlarını inceleyen Konrad Lorenz, iş yeri tacizini küçük hayvan gruplarının daha güçlü ve yalnız bir hayvana toplu bir şekilde hücum etmesi şeklinde ifade etmektedir (Koçak, Hayran 2011: 1109/1110). Ardından bu terim çocuklar arasında birbirlerine karşı gerçekleştirdikleri zorbalık içeren davranışların tespit edilmesi ile çalışma psikolojisinde yerini almaya başlamıştır (Çetinkaya: 2). Bu iki önemli olayı iş yeri tacizi olgusunun kabulleniş aşaması olarak değerlendirmek mümkündür. Bu aşamadan sonra insanlar iş yeri tacizinin varlığından haberdar olup yaşadıkları haksızlıkların bir adının olduğunu öğrenmeye başlamışlardır.

İş yeri tacizi üzerine pek çok araştırma yapılmış olup araştırmalar önce Avrupa'da başlamış ardından diğer ülkeler bu alana yönelmişlerdir (Hacıcaferoğlu 2013: 117). Günümüzde de çok çekinilen, hatta adından bahsederken bile insanların korktuğu bir konu olmasına rağmen pek fazla araştırmanın konusu olduğu kaçınılmaz bir gerçektir.

“Çalışma yaşamında psikolojik yıldırma kavramının ilk kez, 80'li yılların başında İsveçli endüstri psikologu Heinz Leymann tarafından kullanıldığı bilinmektedir. Leymann, çalışanlar arasında benzer tipte uzun dönemli düşmanca ve saldırgan davranışların varlığına dair yaptığı saptamalar sonucunda, bu kavramı kullanmıştır. Leymann'ın görüşleri ve araştırmaları, psikolojik yıldırma davranışlarına ilişkin tüm araştırmalara temel oluşturmaktadır. Leymann,

psikolojik yıldırmaı “iş yaşamında bir ya da daha fazla kişiye yönelik sistematik olan dūřmanca ve etik dışı iletişim kurma yoluyla psikolojik terör” olarak tanımlanmaktadır (Karciođlu 2012: 61)”.

1983 yılında Norveç’te ergenlik çağına girmiş üç gencin intihar etmesi üzerine, dönemin Milli Eğitim Bakanı geniş çaplı bir araştırma başlatmış, araştırma Prof. Dr. Dan Olweus tarafından idare edilmiştir. Bu araştırma okullarda gerçekleştirilen zorbalık ve mağdurların durumlarını ortaya çıkarmaktadır. Yaşanılan bu olguyu tanımlamak için "Bullying" terimi kullanılmıştır. Bunun sonucunda çocukları ve gençleri korumak için 1990’dan itibaren İngiltere, Almanya ve Amerika Birleşik Devletleri’nde de kullanılan bir program oluşturulmuştur. İlk ve orta dereceli okullarda bulunan öğrencilerin yaklaşık olarak %15’inden fazlası okulda zorbalığa maruz kaldığını ve kurban konumunda yer aldığını belirtmektedirler (elik 2015: 37).

1984 yılında Leymann, İsveç ve Almanya’da yaptığı araştırmalar sonucunda yıldırma ve taciz olaylarının iş dünyasında da yer aldığını belirtmiş ve araştırma bulgularını rapor haline getirmiştir. Bu raporun ardından iş yeri tacizi, örgüt içinde duygusal tacizi ve saldırıları kapsadığı belirtilmiştir (Özdemir 2013: 5). Bunun ardından Leymann İsveç’te iş yeri tacizi mağdurlarının rehabilitasyon ihtiyacını karşılamak adına özel bir klinik kurmuştur. Bu klinikte Almanya, İsveç ve Norveç’ten iş yeri tacizine uğramış 1700 kişiyi tedavi etmiştir. Aynı zamanda, Alman psikolog ve nörologu Dr. Michael Becker ile birlikte özel bir tedavi protokolü geliştirmişlerdir (Zorlu 2009: 11). Bilimsel araştırmalar bu şekilde ortaya çıkmaya başlamıştır.

İngiliz asıllı gazeteci, Andrea Adams, 1988 yılında BBC’de yayımlanan programda iş yeri tacizi olgusuna kamuoyunun dikkatini çeken ilk isim olmuştur. 1992 yılında “Bullying at Work: How to Confront and Overcome” adlı kitabında çalışmalarını yayımlamıştır. Ayrıca “bullying” terimini sürekli kusur bulma ve bireyleri küçük dūřürme anlamında kullanmıştır. Bunun sebebini iş yeri tacizinin varoluşunu sessiz bir şekilde izleyen yönetimin varlığı ile savunmuştur (Tetik 2010: 82).

Günümüze yaklaşıldıkça iş yeri tacizi ivme kazanarak artmış ve bu durum iş yeri tacizi alanında yapılan araştırmaları beraberinde getirmiştir.

2004 yılında Westhues, üniversite gibi saygın kurumlarda da öğretim görevlileri arasında iş yeri tacizinin olabileceği gerçeğini ortaya koymuştur ve bu durumu irdeleyen bir kitap yazmıştır. İşyeri tacizi artık Avrupa'da, İskandinavya ve Almanca konuşulan diğer ülkelerde dile yerleşmeye başlamış ve ülkemizde ise 2000'lerin başından itibaren tartışmaya açılan bir konu niteliğini taşımıştır (Koçak, Hayran 2011: 1110).

Ülkemizde yaşanan iş yeri tacizine derinlemesine bakacak olursak; Türkiye'de iş yeri tacizi diğer ülkelerde olduğu gibi daha eskilere dayanmaktadır. Bu olay hepimizin çok yakından bildiği Kanuni Sultan Süleyman döneminde yaşanan Hüsrev Paşa'nın intiharı olayıdır. Olay 1544 yılında bugün bir bakıma Bakanlar Kurulu sayılan Divan toplantılarından birinde Veziriazam Hadım Süleyman Paşa ile Hüsrev Paşa arasında sert bir tartışma sonrasında yaşandığına dikkat çekilerek, "İki paşa arasındaki sert tartışma sonrası Rüstem paşa sürekli tahrikte bulunmuş, bu olay Kanuni'nin kızı Mihrimah Sultanla evli olan Rüstem Paşa'nın konuyu Padişah Kanuni Sultan Süleyman'a farklı ve abartılı anlatması üzerine, padişah Hüsrev Paşa'yı görevinden alıp, Rüstem Paşa'yı sadrazam konumuna getirilmiştir. Görevden alınmayı hazmedemeyen ve İstanbul'u terk eden Hüsrev Paşa çiftliğine kapanarak, intihat etmiştir (Ensari DHA: 2011). Bu olay Osmanlı döneminde yaşanılan ilk iş yeri tacizi olarak tarihe geçmiştir. İş yeri tacizi kavramının yakın tarihte irdelenmiş olması yaşanılan bu olayın o dönemde iş yeri tacizi adı altında incelenememesine sebep olmuştur.

Günümüz Türkiye'sinde özel ve kamu sektöründe pek çok iş yeri tacizi örneği ile karşılaşmak mümkündür. Adeta iş yeri tacizi yaşamımızın bir parçası konumundadır. Bu duruma paralel olarak pek çok bilim adamı bu alanda araştırma yapmaktadır.

1.1. İş Yerinde Taciz İle İlişkili Kavramlar

İş yeri tacizi kavramı aslında pek çok dilde çevirisi güç olan bir kavramdır. İş yeri tacizi olgusunun ilk kez tanımlandığı ülke İsveç'tir. İş yeri tacizi, işletmenin küçülme politikası nedeniyle istihdamın daraltılması, işgücünün genç

çalışanlardan oluşturulması ve örgüt içinde istenmeyen bir kişiden kurtulmanın hedeflenmesi için firma yönetimi tarafından gerçekleşen kasıtlı ve gerçek bir stratejinin hayata geçirilmesi ile iş yeri tacizini ifade etmek amacıyla “bossing” kavramı kullanılmıştır. Danimarka’da ise iş yeri tacizi olgusunun tanımını yansıtan ve en çok kullanılan sözcük “bullying” dir (Özdemir 2013: 7).

Terminolojide iş yerlerindeki bu çeşit benzeri eylemleri ifade etmek için:”Bullying” (Zorbalık), “Work or Employee Abuse” (İş ya da İşgören Tacizi), “Mistreatment”(Kötü Muamele), “Emotional Abuse” (Duygusal Taciz), “Victimization” (Mağduriyet), “intimidation” (Gözdağı Verme), “Verbal Abuse” (Sözlü Taciz), “Horizontal Violence” (Yatay Şiddet), “Psikolojik Terör”, “Psikolojik Şiddet” gibi kavramlar da kullanılmaktadır (Tınaz 2011: 15/16). Her ne kadar, her dilde iş yeri tacizini karşılayan bir sözcük türetilmeye çalışılsa da genellikle diğer yabancı dillerde de İngilizce söyleniş şekli ile benimsenmiştir.

Türkçede iş yeri tacizini tanımlarken bu ve benzeri terimler kullanılmaktadır. Örneğin; iş yeri tacizi yerine yıldırma kelimesi sıkça kullanılan bir terimdir (Özdemir 2013: 3). Şubat 2011 itibariyle, Türk Dil Kurumu tarafından iş yeri tacizi kavramının ülkemizdeki karşılığı, bir veya birkaç kişiyi bezdirme tanımından hareket ederek, ‘bezdiri’ olarak nitelendirilmiştir (Koçak, Hayran 2011: 1110).

Kullanılan bu kadar fazla tanıma rağmen iş yeri tacizi genellikle “mobbing” kavramı şeklinde dünya dillerine çevirisi yapılmaksızın aynen yerleşmiştir (Karcıoğlu 2012: 60). Aslında hangi dilde adı ne kadar değişirse değişsin uygulanan metotlar, insanların işyerlerinden uzaklaşma şekilleri kısacası bezdirilme yöntemleri dünyanın her yerinde maalesef ki aynı kanı taşımaktadır. Sadece ifade edilme biçimleri farklılık arz etmektedir.

İş yeri tacizi kelimesi ile aynı anlama gelebilecek fakat belki çok ince farklılıklar ile ondan ayrılacak kavramların bazıları aşağıdaki gibidir:

1.1.1. Zorbalık (Bullying)

Pek çok literatür tarandığında “bullying” kavramının eşanlamlısının “iş yeri tacizi” olduğu görülmüştür (Yetimoğlu, 2014: 30). 1992 yılında Andrea Adams tarafından ilk defa kullanılan “bullying” kavramı iş yeri tacizi kurbanını

izole etme, caydırma, benliğini öldürme, küçük düşürme ve incitici davranışlar bütünüdür. İş yeri tacizi ile “bullying” kavramı arasındaki en büyük fark “bullying” in fiziksel saldırı ve tehdit içermesidir. Aynı zamanda bu tür davranışları sergileyen tacizciler ile kurbanlar arasında büyük bir güç dengesizliği söz konusudur (Zorlu 2009: 7).

Daha öncede belirtildiği gibi, “bullying” kavramı, 1983 yılında Norveç’te ergenlik çağındaki üç gencin intihar etmesi sonucunda dönemim Milli Eğitim Bakanının başlattığı geniş çaplı araştırma sonucunda ortaya çıkmıştır (Öztürk ve Cevher 2015: 157/158). Önceki dönemlerde de defalarca gerçekleşen bu tür zorbalıklar, “Bullying” kavramının bulunması ile gün yüzüne çıkmıştır.

İş yeri tacizi ve Bullying kavramları önceleri aynı anlamı taşımaktadırlar. Ancak Leymann “iş yeri tacizi” ve “bullying” kavramlarının kullanım alanlarının ayrılması gerektiğini savunmuştur. Okullarda gençler ve çocuklar arasında düşmanca sergilenen davranışlar için “bullying” kavramını, işyerlerinde yetişkinler arasında görülen düşmanca davranışlar için ise “iş yeri tacizi” kavramının kullanılmasını uygun olduğunu belirtmiştir (Tınaz 2011: 16).

1997 yılında “Bullying” kurbanlarına yardım etmek için “güven” adı verilen bir örgüt kurulmuş ve kurbanlar bu örgüt çatısı altında toplanmıştır. Bu kuruluş, “e-Bullying” olarak adlandırılan, iş yerlerinde gerçekleşen tacizleri dile getirmek için oluşturulan, e-mail yoluyla mağdurların bir arada toplanmasını üstlenmiştir (Hacıcaferoğlu 2013: 116). Bu durum iş yeri tacizine uğrayan mağdurların kendini yalnız hissetmemesini sağlamış ve psikolojisini düzeltmesini hızlandırmıştır.

1.1.2. Çatışma

Çatışma, fizyolojik, sosyal ve psikolojik ihtiyaçların giderilmesi için atılan adımlarda bu adımların engellenmesi durumunda ortaya çıkan bireylerde ortaya çıkan gerginlik halidir. Bir başka deyişle, çalışma hayatında bireylerin karşılaştığı sorunlar sebebiyle problemlerin ortaya çıkmasıdır (Yetimoğlu 2014: 36).

İş yerlerinde bulunan pek çok kaynak ve bu kaynakları kullanmak zorunda olan büyük bir insan kitlesi mevcuttur. İş yerinde çatışma ise, iki veya daha fazla kişi veya grup arasındaki statü, amaç, değer ve algı farklılıklarından kaynaklanan anlaşmazlık halidir (Avcı 2015: 31).

Tınaz çatışmayı, güç, kaynaklar, statü, çıkarlar ve diğer isteklere sahip olmak için yaşanan çekişme olarak nitelendirmektedir. Bu kavram daha çok toplumsal taraflar arasındaki ilişkiler, etkinlikler ve davranışlar bağlamında uyuşmazlık olarak ifade edilmiştir. Ancak bu uyuşmazlıkların çatışma olabilmesi için, şiddet içermemesi gerekmektedir (Tınaz 2011: 23). Çünkü, iş yerinde çatışmanın bir ileri safhası iş yeri tacizidir. Çatışmanın etkisi ve şiddeti arttıkça iş yeri tacizine giden yol kısalmaktadır.

Örgüt içindeki kısıtlı kaynakların ortaklaşa kullanılması neticesinde çatışma yaşanması kaçınılmazdır. Farklı insan figürünün bir arada yaşaması bu ortamda çatışmanın kaçınılmaz olduğunun göstergesidir. Hatta çatışmanın doğru kullanıldığında insanları motive edebildiği büyük bir gerçektir. Fakat çağdaş yönetim yaklaşımı açısından ele alındığında çatışma, kontrolden çıkıldığı durumlarda kaçınılması gereken bir olgu niteliğini taşımaktadır (Tınaz 2011: 35). “Bir kişi veya grup, diğer bir kişi veya grubun çabalarını amaçlı bir biçimde engelleme eylemine girişir, böylece kişi veya grubun amaçlarına ulaşmasını veya çıkarlarını engellerse, bu durum çatışma sürecini başlatır. Çatışma aynı zamanda, karşıt veya aynı olan eşdeğer iki durumdan birini seçmek zorunda kalan bireyde görülen uyuşmazlıktır. Zorlama engelleme gibi, çatışmada gerek bireyin kendi içinde gerekse örgüt ortamı içinde kurduğu dengeyi bozan bireyi yeniden dengeye zorlayan olumsuz anlamlı bir kavramdır. Dolayısıyla çatışma çift yönlü bir engelleme olarak düşünülebilir ve genellikle karşıt isteklerin arasındaki aykırılık durumu olarak tanımlanan bir duygusal gerilimi belirler (Özdemir 2013: 13)”.

Çatışma faktöründen kaçınabilmek imkansızdır. Çünkü her birey farklı fikirlere sahiptir ve farklı kültürler ile büyümüştür. Bu anlamda yöneticiye pek çok görev düşmektedir. Yönetici her türlü çatışmayı örgütün gelişmesine katkı sağlayacak biçimde yönetmelidir. Günümüz yöneticiliği çatışma yöneticiliğine eşittir. Bu anlamda yöneticiler çatışma konusunda bilgi sahibi olmak zorundadır

(Taş 2014: 94). Devir tehditleri fırsata dönüştürebilme devridir ve bu çatışmalar neticesinde iş görenler arasında yaşanan ufak rekabetler hem iş görenlerin gelişimini hem de işletmenin ilerlemesini olumlu anlamda etkiler nitelik taşımaktadır. Yani yaşanan çatışmaları yönetebilecek iyi yöneticileri kurumun bünyesinde bulundurmak gerekir.

1.1.3. Stres

“Stres; insanın içinde bulunduğu şartların kişi üzerinde baskı yapması veya baş edilemez hale gelmesi sonucunda vücudun meydana getirdiği çeşitli reaksiyonların etkisiyle içinde bulunulan koşullara karşı bedensel ve ruhsal olarak önlem alma, harekete geçme durumudur (Yetimoğlu 2014: 37)”.

Yapıcı (Yapıcı 2008:15)’nin araştırmasında yer alan, Hans Selye tarafından yapılan araştırmalar stres kavramının yazına kazandırılmasını sağlamıştır. Bu araştırmada stres kavramı, “bir bireye yöneltilen etkilere karşı gösterilen spesifik olmayan tepki” şeklinde tanımlanmaktadır. Aynı çalışmada yer alan Robbins stres tanımını yaparken, kişilerin kısıtlanmaları ve beklentilerinin karşılanmaması sonucunda ortaya çıkan duygusal ve olumsuz tepkilerin stresi oluşturduğunu belirtmiştir.

Stres iş yeri tacizine yol açan etkenlerden biridir. Yüksek stresli bir iş ortamının varlığı iş yeri tacizini tetiklemektedir. Ayrıca iş yeri tacizi süreci de stresi tetikleyen, fiziki ve psikolojik etkilere yol açabilmektedir. Buna bağlı olarak iş yerinde yaşanan stresin azaltılması ile iş yeri tacizi uygulaması da azalacaktır (Zorlu 2009: 32). Bu anlamda stres ve işyeri tacizi doğru orantılı gelişim göstermekte ve birbirlerinden beslenmektedirler.

Almanya’da stresle ilgili pek çok araştırma yapılmıştır. Bu araştırmalarda, iş yeri tacizi olgusu tartışılmış ve iş yeri tacizinin yaygın bir stres türü olduğu kanısına varılmıştır. İş yeri tacizine gösterilen tepkiler ile strese gösterilen tepkiler paralellik göstermektedir. Ancak, olası bir stresten tüm çalışanlar etkilenirken, iş yeri tacizi tek bir ferdi etkileyen kavram niteliği taşımaktadır (Avcı 2015: 30). Bu anlamda şiddet, iş yeri tacizinden ayrılmıştır. İki kavramın mukayesesini yapmak gerekirse, yaşanan şiddetin daha fazla insanla yaşanıyor olması şiddetin

yükümlülüğünü bireysel anlamda hafifletirken, iş yeri tacizinde tek bir kişi ağır bedeller ödemek zorunda kalabilmektedir.

Stres olumsuz bir faktör olarak algılansa da her örgüt içinde yaşanan stres doğaldır ve doğal karşılanmalıdır. Çalışma hayatında yaşanan bir miktar stres asla olumsuz olarak algılanmamalıdır. Hatta stresin varlığı bireyleri motive edici özellik taşıyabilmekte ve bireyin başarısını yükseltebilmektedir. Fakat stresin, yoğunluk ve şiddetini kontrol altında tutmak gerekmektedir. Aksi takdirde, bireyin performansında hızlı bir düşüş yaşanabilir (Aldıg 2011: 22).

1.1.4. Şiddet

Şiddet kavramı bir kişiye güç veya baskı uygulayarak, onu iradesinin dışında bir davranışta bulunmaya zorlamaktır. Bu noktada karşımıza zorlama, saldırı, kaba kuvvet, psikolojik veya bedensel acı çektirme gibi kavramlar çıkmaktadır. Şiddeti, bireyin fiziksel ve psikolojik acı çekmesine sebep olabilecek ve bireye zarar veren davranış topluluğu şeklinde açıklamak mümkündür (Şahin 2010: 2).

“Şiddet olgusu, bir algı sorunu olması nedeniyle psikolojik, ahlaki, yasal ve ekonomik şiddet gibi farklı biçimlerde ele alınabilmektedir. Şiddet algısı görecelidir. Yani aynı tutum ve davranışlar, kişilik tipleri bakımından farklı şekillerde algılanabilmektedir. Bir iş yerinde hangi davranışların şiddet olarak kabul edildiği, çalışanların kültürel ve inanç yapılarına, değer yargılarına ve kişilik özelliklerine göre farklılık göstermektedir. Şiddetin iş yerinde ve toplumsal yaşamda nasıl sunulduğu ve nasıl kabul gördüğü büyük önem taşımaktadır. Şiddet, şiddete maruz kalanlar tarafından meşru olarak görülüyorsa, şiddet olmaktan çıkarak, bir alışkanlığa, hatta töreye dönüşmektedir. Bundan daha önemlisi şiddet genellikle bir yaşam biçimi olarak benimseniyorsa, sorun olarak görülmemekte, bir yönetim tarzı ve üslubu olarak değerlendirilmektedir. Bu gibi durumlarda şiddet, sorun çözümlerinin bir aracı olarak kabul görmektedir (Yapıcı 2008:12)”. Şiddete karşı kazanılan bağışıklık bir nevi uygulanan şiddeti meşrulaştırmakta ve iş yeri tacizini meydana getirmektedir.

İş yeri şiddeti, bir takım olumsuz sonuçları beraberinde getirebilmektedir. Bunlar; iş doyumsuzluğu, işe ve örgüte olan aidiyet duygusunda zedelenme, iş performansı ve verimlilikte düşüş ve bunların sonucunda işten ayrılmaya niyetlenme gibi davranışlardır (Tınaz 2011: 45). Yaşanılan bu sonuçlar iş yeri tacizi sonucunda yaşanan olumsuzluklar ile benzerlik göstermektedir. Bir anlamda tacizin şiddetten doğmuş olabileceğini söyleyebiliriz.

Şiddetin soyut hali olarak ifade edilen iş yeri tacizi, zorbalık olarak ifade edilen fizikî şiddetten daha tehlikelidir. Bu durum mağdurun sosyal hayatını etkileyerek psikolojik hasarlara sebep olabilmektedir (Yetimoğlu 2014: 38).

1.1.5. Gölge Taciz (Stalking)

Gölge taciz sürekli tekrarlanarak yapılan, başkasını yıpratın, ona eziyet eden, onu engelleyen, karşı safta yer alan kişiyi kışkırtın, onu korkutan, yıldırmaya çalışan davranışların tamamıdır (Avcı 2015: 32/33). İnsanları kışkırtarak onlara istediklerini yaptırma eylemi mağdurun psikolojisinde derin yaralara sebep olabilmektedir. Gölge taciz kavramı, taciz kavramı ile paralellik göstermektedir. İş yerinde istenilmeyen insanları bezdirmek için uygulanan her türlü taciz edici davranışlar topluluğudur.

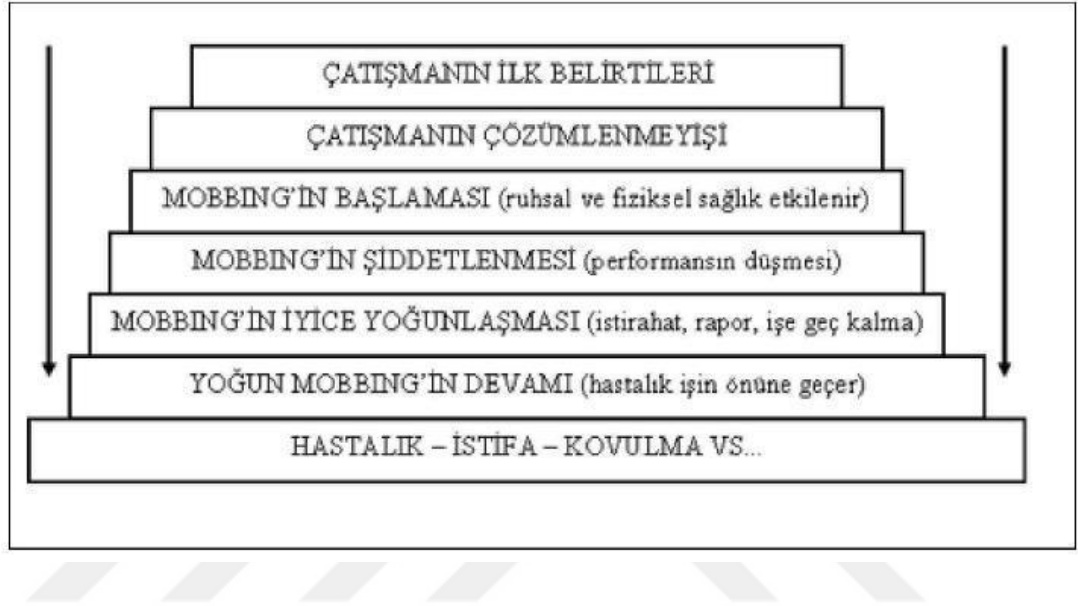
Gölge tacizin pek çok yöntemi olabilmektedir. Sözlü ya da yazılı tehditler savurma, telefon ya da mesaj yoluyla rahatsızlık verme, gözetleme, ev, araba ve özel eşyalara zarar verme şeklindeki tüm davranışlar buna örnek verilebilir (Yapıcı 2008:14/15). Bu tür davranışlar bireyi rahat davranışlar sergilemekten alıkoyacaktır ve buna bağlı olarak kişi istifa yolunu dahi tercih edebileceği bir durum yaşayabilecektir.

1.2. İş Yerinde Taciz Süreci (Aşamaları)

İş yeri tacizi süreci yavaş yavaş başlayan gün geçtikçe hız kazanarak ve bu hıza bağlı olarak olumsuz yönlerini mağdura yansıtarak ilerleyen bir olgudur. Bu bağlamda psikolojik yıldırma aniden ortaya çıkan bir durum değildir ve büyük bir süreci kapsamaktadır. Bu süreç, iş yerinde belli kişi ya da kişilerin hedef alınması ile başlamaktadır. Bu süreçte mağdur, çevresi tarafından saygı duyulmayan biri haline gelebilmektedir. Aynı zamanda mağdurun itibarını zedeleyecek davranışlar

söz konusudur. Yine bu süreçte düşmanca ve etik dışı davranışlar sergilenmektedir (Hacıcaferoğlu 2013: 117).

İş yeri tacizi sürecinin aşamalarını aşağıda bulunan tabloda açıklamak mümkündür.



Şekil 1: İş Yeri Tacizi'nin Aşamaları

Kaynak: Yetimoğlu H. İ. (2014). Öğretmenlerin Yıldırma Yaşama Düzeyleri ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, s. 43.

Yukarıda bulunan tablo iş yeri tacizinin ilk evresinden son evresine kadar net bir şekilde anlatıldığı bir tablodur. Aynı zamanda iş yeri tacizi kavramının aşamalarına pek çok bilim adamı çalışmalarında yer vermiştir. Bunlardan en önemlileri Leymann ve Ege'dir. Bu iki araştırmacının da değindikleri noktalar paralellik gösterse de araştırmalarında ufak farklılıklar söz konusudur.

Leymann bu davranışların iş yeri tacizi kapsamında değerlendirilebilmesi için haftada en az bir kez gerçekleşmesi, bunun en az 6 ay boyunca tekrarlanması gerektiğini savunmuştur. İş yeri tacizinin ortaya çıkış biçiminde yer alan beş temel özellik mevcuttur. Bu özellikler 45 farklı iş yeri tacizi davranışının faktör analizi

uygulanması sonucu ortaya çıkmıştır (Eroğlu 2015: 273). Bu beş özellik 45 özelliği yansıtacak niteliktedir.

Birinci Aşama - Çatışma: İş yeri tacizinin başlangıcında kişisel iticilik, bireyler arasında yaşanan sosyal farklılıklar, şirket kültürü, kıskançlık, rekabet, cinsel ayrımcılık, şirket kültürü, ego tatmini gibi farklı nedenler rol oynayabilmektedir. Bu aşama kolay bir süreci kapsamamaktadır. Çünkü her psikolojik taciz iş yeri tacizi değildir. Sergilenen davranışların, birkaç ay boyunca dikkatli bir şekilde incelenmesi gerekmektedir (Avcı 2015: 35). Ayrıca bu aşamada iş yeri tacizine uğrayan mağdur, tacize uğradığını hissetmeyebilir (Tınaz 2011: 64). Çünkü bu aşama ilk aşamadır ve oldukça masum bir görünüm sergileyebilmektedir.

İkinci Aşama - Saldırgan Eylemler: iş yeri tacizi sürecinde gerçekleştirilen her davranış kişiyi iş yerinden uzaklaştırmak için yapılan davranış niteliği taşımayabilir. Taciz edici davranışlar, her gün ve uzun bir süre düşmanca bir amaç uğrunda devam eden bir nitelik taşırsa, normal günlük iletişim içinde ortaya çıkan davranışlar olarak kabul edilebilir. Bu tür davranışlar zaman içinde kişiyi grup içinde yalnız bırakmaya ve cezalandırmaya yönelmektedir. Bu tür saldırgan eylemler iş yeri tacizi dinamiklerinin harekete geçtiğinin göstergesidir (Yılmaz 2008: 40).

Üçüncü Aşama - İşletme Yönetiminin Devreye Girmesi: Bu aşamada yönetim, kendi üzerine düşen sorumluluğu reddederek iş yeri tacizi sürecindeki yerini alır (Tınaz 2011: 65). Yönetim, ikinci aşamada doğrudan etkili rol oynamayabilir. Yönetim bu aşamada durumu yanlış yorumlayarak işin içine girer ve mağdur bu şekilde örgütlü ve kurumsal bir güç ile karşı karşıya bırakılır. Yine bu aşamada, aynı ortamda bulunan yönetim ve diğer çalışanlar kendi işleriyle ilgilenmektense mağdurun kişisel özellikleri ile ilgili kusurları bulmayı tercih etmektedirler (Engin 2012:18).

Dördüncü Aşama - Yanlış Yakıştırmalarla veya Tanılarla Damgalama: Bu aşamada iş yeri tacizine uğrayan birey karşılaştığı sorunları çözebilmek için psikolojik destek almayı tercih edebilir. Fakat bu durumdan diğerlerinin haberinin olması özellikle yeterli eğitimden yoksun kişilerin

bulunduğu ortamlarda mağdur hakkında yanlış yorumların ortaya çıkmasına sebep olur. Bu yanlış anlaşılmalarda neticesinde mağdurlar, “zor insan”, “paranoyak kişilik” veya “akıl hastası” olarak nitelendirilirler. Yönetimin yanlış yargısı ve sağlık uzmanlarının yanlış tanıları sonucunda mağdur uzun süreli hastalık izinleri ile çalışma yaşamından uzaklaştırılır. Bu aşamanın sonunda mağdur ya işten çıkarılır ya da istifa etmesi sağlanır (Yılmaz 2008: 40).

Beşinci Aşama - İşine Son Verilmesi: İş yeri tacizinin en son safhasıdır. Bu aşamada iş yeri tacizi aşırı baskıcı bir ortamın oluşmasına zemin hazırlamaktadır. Bu da mağdurun bulunduğu ortamdan uzaklaşması için çıkış yolu aramasına sebep olur. Bu noktada, işten ayrılma, mağdurun işine son verilmesi, istifaya zorlanması veya kendi isteği ile istifa etmesi gibi olaylar bulunmaktadır (Çelik 2015: 51).

Herald Ege ise Leymann’ın hazırladığı bu modelin köklerini Alman kültüründen aldığını ve İsveç gerçeğini yansıtan bir iş yeri tacizi algısını ortaya çıkardığını belirtmektedir. Ege ise iş yeri tacizini İtalyan kültürü içinde incelemiş, İtalya’nın sosyal yapısının farklı olduğunu ve bu durumdan ötürü Leymann’ın çalışmasını İtalyan toplumuna uyarladığında boşluklar oluştuğunu belirtmiştir. Buna istinaden İtalyan toplumuna uygun olan 6 aşamalı iş yeri tacizi modelini geliştirmiştir (Özdemir 2013: 22/23).

Herald Ege’nin 6 aşamalı modeli şu şekildedir:

1. Aşama: Hedefli Çatışma
2. Aşama: İş Yerinde Psikolojik Tacizin Başlaması
3. Aşama: İlk Psikosomatik Belirtiler
4. Aşama: İnsan Kaynakları veya Personel Yönetimi Bölümünün Hataları
5. Aşama: Kurbanın Psikofizik Sağlığının İyiden İyiye Bozulması ve son olarak
6. Aşama: Çalışma Yaşamından Uzaklaşmadır.

Leymann'ın modelinden farkı, 3. aşamada bulunan ilk psikosomatik belirtilerdir. Bu evrede, mağdur iş yeri tacizinin başlaması ardından ufak sağlık sorunları ile karşılaşmaktadır. Bunlardan bazıları; yarım baş ağrısı, sindirim sistemi rahatsızlıkları, genel sıkıntı gerginlik, hafıza bozuklukları, uykusuzluk, güvensizlik gibi rahatsızlıkları içermektedir (Özdemir 2013: 23)

1.3. İş Yerinde Taciz Sürecinde Rol Alanlar

Çalışma hayatında her birey iş yeri tacizi olgusu ile karşılaşabilir. Ayrıca iş yeri tacizi kültür farkı gözetmeksizin her iş yerinde ortaya çıkabilmektedir (Tınaz 2011: 66). Kurum içinde çalışan birey o kurumun bir parçasıdır. Kurum içinde yaşanan iş yeri tacizi esnasında bireyler bazen iş yeri tacizini uygulayan, bazen mağdur, bazı durumlarda ise izleyici konumunda bulunabilmektedir.

Tüm bunlara istinaden iş yeri tacizi sürecinde rol alan kişileri; iş yeri tacizini uygulayan ve iş yeri tacizine maruz kalan olarak ikiye ayırmak mümkündür (Çetinkaya: 3). Bunlara ek olarak iş yeri tacizine seyirci kalan bireyler de söz konusudur ve izleyici kategorisinde yer almalıdır.

1.3.1. İş Yerinde Taciz Uygulayıcıları

Kişilik, bireyin iç ve dış çevresiyle kurduğu ve onu diğer bireylerden ayıran tutarlı bir ilişki biçimi şeklinde tanımlanmaktadır. Kişilik, psikologların üzerinde fikir birliğine vardığı bir kavram niteliğinde değildir (Özdemir 2013: 25). İş yeri tacizi ve kişilik arasında gizli bir bağ vardır. Bireylerin iş yeri tacizi uygulayıcısı ya da mağduru olmaları konusunda kişilik önemli bir faktör niteliği taşımaktadır (Baş, Oral 2012: 13/14).

Literatür incelendiğinde taciz uygulayan kişi için, zorba, saldırgan, tacizci, duygusal saldırgan, iş yeri tacizcisi ve iş yeri tacizi uygulayan gibi pek çok karşılıklar bulunmaktadır (Yetimoğlu 2014: 41). İş yeri tacizi uygulayıcıları güç kavramını sevmektedirler. Sahip oldukları gücü çevrelerine hâkim olmak için kullanılmaktadırlar. Bu tür insanlar çalışanları motive edemedikleri için onları kontrol altına almayı tercih ederler ve müessesesinin ruhunu, astlarını, üstlerini çok iyi tanırlar (Avcı 2015: 40). Bu tür insanlar ile çalışmak oldukça zordur. Çünkü bu insanlarda düşmanlık duygusu yüksektir. Özellikle güçlü düşmanlarını

zayıflatmak ve yok etmek için büyük çaba sarf ederler ve düşmansız duramazlar (Yiğitbaş, Deveci 2011: 15). Çünkü, bir bakıma güçlerini düşmanlarından kazanmaktadırlar.

Yapılan araştırmalara göre bazı bilim adamları iş yeri tacizi uygulayıcıları hakkındaki düşüncelerini şu şekilde dile getirmişlerdir;

Bölükbaşı'nın (2015: 33) çalışmasında yer alan Field'ın araştırmasına göre, saldırgan davranış sergileyen kişiler üstünlük kurmak, buyruğu altına almak ve yok etmek arzusu ile iş yeri tacizine başvurmaktadır. Kendi yetersiz hislerini hedef aldıkları bireyin zor durumlarıyla eğlenerek örtmek isterler. Zaph, iş yeri tacizi olgusunu incelediğinde, iyi niyetli olmayan, kıskançlık ve asabi kişilik özelliklerinin tacize neden olduğunu belirtmiştir

Geçikli ise çalışmasında Vickers'ın fikirlerine değinmiştir. İş yeri tacizi davranışlarını, isteyerek başkalarına acı verme ve bu durumdan zevk alma olarak nitelendirmiştir. Bu tür davranışları sergileyen bireyleri sosyopat olarak adlandırmıştır. Sosyopat'ın amacını, mağdurun kendini yetenekli, etkin ve verimli olarak değerlendirmesini engellemek için moralini bozmak şeklinde tanımlamıştır (Geçikli 2012: 56).

İş yeri tacizi uygulayan kişilerin bu tür davranışlarının altında yatan asıl olgunun ne olduğu merak edilen bir nitelik taşımaktadır. Aldıg'ın araştırmasında yer alan Freud'a göre, insanoğlu doğuştan getirdiği cinsellik ve saldırganlık gibi iki temel eğilime sahiptir. Bu iki temel eğilim güçlü olduğunda birey toplum içinde daha uyumlu yaşayabilmektedir. İş yeri tacizini bu iki dürtüden ikincisi oluşturmaktadır (Aldıg 2011: 25). İş yeri tacizi uygulayan bireylerin, bazı durumlarda kötü çocukluk evresine sahip oldukları, toplumsal veya aile baskısı yaşadıkları, gibi pek çok olumsuz olayın kurbanı oldukları ve tüm bunların sonucu olarak iş yeri tacizi uygulayıcısı olarak bu durumu dışarı yansıtmaları şeklinde açıklamak mümkündür. Bunlara ek olarak, taciz uygulayan bireyin kötü kişiliği, egoist yapısı, yönetici olması nedeniyle kendinde taciz yapabilme hakkını görmesi gerçeğini ortaya çıkarmaktadır (Çelik 2015: 44).

Yapılan araştırmalar, iş yeri tacizine eğilimli olan bireylerin bazı ortak kişilik özelliklerinin var olduğunu ortaya koymuştur (Aldıg 2011: 26).

1.3.1.1. Narsist İş Yeri Tacizcileri

Narsist kelimesinin anlamı, kişinin kendini çok önemli olduğu düşüncesine sevk eden ve egosunu yükselten bir duygudur. Narsisist kişiler sahip oldukları becerileri olağanüstü olarak nitelendirmektedirler. Diğer bireylerin kendilerini üstün bir birey, üstün kişilik olarak algılamasını isterler (Tınaz 2011: 70). Kendilerini hukuk ve ahlak ilkelerinin üzerinde görmektedirler. Çünkü her zaman özel işlem görme beklentisi içindedirler (Tınaz 2011: 71). Ayrıca, bu tarz insanlar başkalarını mahvetmek ve onları köşeye sıkıştırmaktan zevk alırlar (Aldıç 2011: 27).

Amerikan Psikiyatri Cemiyeti teşhis el kitabına göre, klinik olarak sosyal özürsüz olan ve kendini, korktuğu kişileri kontrol altında tutmak için elindeki gücü kullanmaya yetkili gören ve bunun kabul edilmesini arzulayan kimselerde narsist kişilik bozukluğu adı verilen zihinsel bir bozukluk söz konusudur (Çelik 2015: 42). Pek çok bilim adamı, iş yeri tacizci profilleri arasında en tehlikeli olanlarının narsistler olduğunu belirtmişlerdir.

1.3.1.2. Hiddetli, Bağırğan İş Yeri Tacizcileri

Bu tür tacizciler, korku ile mağduru yıldırıp onun üzerinde kontrol sağlamayı amaçlamaktadırlar. Duygularını kontrol edemezler. Sebepsizce etrafında bulunan bireylere bağırır, küfür ve beddua ederler. Ardından hiçbir şey olmamış gibi bir davranış sergilerler. Amirin veya patronun kendisi olduğunu belirtmekten kaçınmazlar ve aradıkları kişilere ulaşamamaya tahammülleri yoktur. Bu tür insanlarla yaşamak oldukça zordur (Tınaz 2011: 71).

1.3.1.3. İki Yüzlü Yılan İş Yeri Tacizcileri

Yaptıkları her eylemin bilincindedirler. Suçu çok rahat başkasının üzerine atarak, kendilerini masum olarak sıfatlandırır (Tınaz 2011: 72). Bu yapıya sahip insanlardan her türlü kötülük gelebileceği gibi yeri gelir yapmış oldukları iş yeri tacizine uğrayan mağdur dahi yaşanan tacizde bu tutum karşısında kendini suçlu görmeye başlar.

1.3.1.4. Megolaman İş Yeri Tacizcileri

Kendini herkesten üstün görmektedir. Kendi uydurduğu kurala herkesin uymasını zorunlu kılmaktadır ve tüm kaynakların kontrolü bu tür kişilerin elinde olmalıdır (Aldıç 2011: 27). Bunu yaparak kendilerine hedef olarak seçtikleri mağdurlarını kontrol altında tutmayı amaçlayıp onların gelişmesini engeller bir davranış sergilemektedirler. Hedeflerine sessizce ve gizlice işkence yaparlar. Aniden tüm ilişkilerini keser, toplantılara katılımı engeller, verdikleri bilgileri değiştirir ve çağrılara cevap vermezler. Mağdurun aklını karıştırmak için mağdurun duyamayacağı kadar alçak sesle konuşurlar ve yorumlanması güç yanıtlar verirler (Tınaz 2011: 84). Böylelikle mağduru bezdirmeyi başarıp onun işten uzaklaşmasını sağlarlar.

1.3.1.5. Eleştirici İş Yeri Tacizcileri

Başkalarının yaptığı işlerden memnun kalmayıp onları sürekli eleştiren tacizcilerdir. İş yerinde ise gerginlik ve buna bağlı olarak yaşanan memnuniyetsizlik söz konusudur (Aldıç 2011: 27). Aslında iş yeri tacizine uğrayan insanların özelliklerinden kaynaklı olarak çalışkan, zeki insanlar olduklarını kabul ettiğimizde, mağdurların yaptıkları işleri beğendikleri halde onları eleştirmek, bu vesile ile onları sindirmek için bu yolu seçtiklerini söyleyebiliriz. Tacizci mağduru kendine rakip görmemek için bu yolu tercih etmektedir.

1.3.1.6. Hayal Kırıklığına Uğramış İş Yeri Tacizcileri

Başkalarına karşı daima kıskançlık ve haset duygusu barındırmaktadırlar. Çalışma yaşamı dışında yaşanan tüm olumsuz duygular, yetersizlikler veya kötü deneyimler, bu iş yeri tacizcileri tarafından iş yerinde başkalarına yansıtılmaktadır (Aldıç 2011: 27). Bu tür iş yeri tacizcileri grubunda genellikle kadınlar yer almaktadırlar. Çünkü kadınlar duygusal bir yapıya sahiptir ve karşısına çıkan problemlerden daha çok etkilenirler (Tınaz 2011: 86). Kadınlar genellikle, psikolojik anlamda problemler ile karşılaşmakta ve bunun baskısını yine psikolojik anlamda karşısındaki bireye yansıtabilmektedir.

1.3.1.7. Fesat İş Yeri Tacizcileri

İftiralarla başkalarını yaralamaya çalışan ve yeni kötülükler arayan iş yeri tacizcilerindendir (Aldıç 2011: 27). Bu yaralamalar küçük boyutlarla başlayıp çok büyük sorunlara doğru ilerler. Örgüt içerisinde fesat bir kişiliğin yer alması iş görenlerin örgüte bağlılığını zedeler niteliktedir. Bu yöntemi uygulayan iş yeri tacizcileri, mağdura zarar verirken örgütün de güvenilirliğini yitirmesine sebep olabilmektedir.

1.3.1.8. Tesadüfi İş Yeri Tacizcileri

Rastlantısal olarak ortaya çıkan bir çatışmanın oluşması sonucunda üstün taraf olma özelliğini kazanan tacizcilerdir. Bu tür bireyler hedef aldıkları kişileri mahvetmeye hazır tiplerdir (Tınaz 2011: 86). Tesadüfi iş yeri tacizcileri belki bir çatışma sonucunda tesadüfi olarak ortaya çıkan bir iş yeri tacizcisi modeli niteliğini taşıyabilir. Bununla birlikte tacizi uygulayan kişi, kendi özellikleri arasında saldırgan bir tutum barındırmasa bu yola hiç girmeyecek, olay daha çatışma esnasındayken olayı iş yeri tacizine dönüştürme eylemini gerçekleştirmeyecektir.

1.3.1.9. Pusuda Bekleyen İş Yeri Tacizcileri

Bu tip iş yeri tacizcileri, görünüşte izleyici konumundadır. Hedef kişiye bariz bir şekilde saldırmadan pusuda beklerler. Mağdura karşı yapılan iş yeri tacizi girişimine tepkisiz kalmaktadırlar. Bu durum karşısında yaşadıkları tepkisizlik de onların iş yeri tacizcileri ile eşdeğer konumda yer almalarını sağlamaktadır (Tınaz 2011: 86).

1.3.1.10. Dalkavuk İş Yeri Tacizcileri

Bu tür tacizciler yöneticinin gözüne girebilmek için her şeyi yapmaya hazırdırlar. Bir nevi yöneticinin dalkavuğu niteliğini taşımaktadır (Aldıç 2011: 27). Yöneticilere yakın davranarak onların güvenini sağlayıp iş yeri tacizini istedikleri gibi uygulayabilmektedir. Genellikle mağdur yönetime, tacize uğradığından bahsetse bile yönetim tacizciye güvendiği için mağduru suçlamaktadır.

1.3.1.11. Zorba İş Yeri Tacizcileri

Bu tür tacizciler sadist işyeri tacizcisine benzemektedirler. Acımasız ve zalimce davranarak insanlara köle gibi davranışlar sergilerler (Aldıg 2011: 27). Bu davranışlarıyla mağduru iş yerinden uzaklaştırmaya çalışır ve çoğu zaman da başarılı olurlar. Çünkü mağdur bir noktadan sonra hem psikolojik anlamda hem de fiziksel anlamda çok yorulduğunu düşünmeye başlayacak ve buna bağlı olarak istifa etme düşüncesi mağdura daha yakın bir konumda yer alacaktır.

1.3.1.12. Korkak İş Yeri Tacizcileri

Rekabet korkusu ile hareket ederek bir başkasının daha başarılı olacağı düşüncesi ile paniğe kapılırlar. Kendilerini bu durumdan korumak için bu uygulamayı seçmektedirler (Aldıg 2011: 27). Bu tarz insanlar karşılına çıkan kişilere rakip gözüyle bakıp onları saf dışı etmenin tek yolunun taciz uygulamak olduğunu düşünürler. Daha çok çalışıp rakibini elemek bu tür insanlar için daha zor bir yoldur.

1.3.1.13. Kıskanç İş Yeri Tacizcileri

Bu tarz iş yeri tacizcileri, bir başkasının kendinden daha iyi olduğunu düşünmek istemezler. İş yerinde bulunan başarılı bireyleri saf dışı etmek için iş yeri tacizini kullanmaktadırlar (Tınaz 2011: 87). Korkak ve kıskanç iş yeri tacizcileri paralellik göstermektedir. Her ikisinin de altında yatan temel etmen kıskançlıktır.

1.3.1.14. Hırslı İş Yeri Tacizcileri

Hedeflerine ulaşabilmek için kendi becerilerinin üzerinde dahi olsa her şeyi göze alırlar ve bu anlamda acımasızca davranışlar sergileyebilirler. Hatta yasal olmayan yollara başvurmadan çekinmezler ve kendi çıkarları doğrultusunda bencilce hareket ederler (Özdemir 2013: 28). Hırs yerinde ve dozunda kullanıldığı müddetçe çok iyi bir motivasyon aracı olmuştur. Ama dozunu aştığında karşıdaki insanı ezebilecek önemli bir silah pozisyonuna geçebilir. Bu bağlamda fazlasını uygulayan kişilerde büyük rahatsızlıklar olduğunu varsaymak mümkündür.

1.3.2. İş Yerinde Taciz Mağdurları

Leymann, iş yeri tacizine maruz kalan bireylere karşı şu masum tanımı yapmıştır; “Kurban, kendisinin kurban olduğunu hissedendir”(Tınaz 2011: 103). Tacize uğrayan birey ilk olarak kurban konumunda yer almaz. İlk etapta mağdur sıfatı ile nitelendirilmektedir. Birey yıldırma ile başa çıkamayacak ve kendini koruyamayacak duruma geldiği zaman “kurban” sıfatı ile nitelendirilir (Koçak, Hayran 2011: 1112).

Tınaz ise bunlara ek olarak, iş yeri tacizine maruz kalan bireyin, tacize uğrama sebebinin mağdurun sadece kişisel özellikleri ile sınırlı kalmayacağını, erkeklerin yoğun olarak çalıştığı bir ortamda çalışan bir bayan, ya da bayanların yoğun olarak çalıştığı bir ortamda çalışan bir erkek olabilmenin de iş yeri tacizine neden oluşturabileceğini belirtmiştir (Bölükbaşı 2015: 31). Fakat, Dökmen’ in belirttiği üzere yapılan araştırmalarda seçilen mağdurların belli başlı özelliklerinin birbirlerine benzediği gerçeği ortaya konulmuştur (Dökmen 2008: 178).

“Mağdur tacizciler tarafından nasıl seçilir?” diye bir soru karşımıza her zaman çıkmaktadır. Aslında bu anlamda yapılan araştırmalar mağdura ait kişilik özellikleri hakkında farklı fikirler sunmuştur. Bir kısım araştırmacılar mağdurun kişilik özelliklerinin yıldırma tetiklediğini öne sürerken, diğer araştırmacılar deneysel verilere bakarak bu durumu kanıtlar nitelikte bir bulguya rastlayamamışlardır. Daha net anlamda Çelik’in belirttiği gibi; yaşa, cinsiyete, eğitim durumuna bağlı olmaksızın tüm çalışanların, potansiyel birer iş yeri tacizi mağduru olabileceği gerçeği yadsınamaz bir olgudur (Çelik 2015: 55). Konu ile ilgili yayınlar değerlendirildiğinde, iş yeri tacizine uğrayan bireyler genellikle ortalamanın üzerinde çalışkan, sakin, kibar, iş odaklı ve iyi eğitim almış gibi niteliklere sahip bireylerdir. Bu kişiler çalıştıkları kurumda yükselebilecek kişilerdir. Fakat yıldırma maruz kalan bu tür özelliklere sahip bireyler iş yeri tacizi sonucunda bu özelliklerini kaybederler (Dökmen 2008: 162/163). Bu insanlar kendini gerçekleştirebilmiş varlıklar oldukları için toplum içinde hep kıskanılan, istenmeyen birey konumuna geçmektedirler.

Aşağıda Aras (Aras 2012: 18/19)'ın yapmış olduğu çalışmada yer alan mağdurların ortak özellikleri yer almaktadır:

1.3.2.1. Dişli Mağdur

Dişli mağdurlar, iş yeri tacizi olgusu karşısında yaşadığı durumu herkese anlatarak yandaş edinmeye çalışırlar. Saldırganları üst makamlara şikayet etmekten kaçınmazlar ve bu arada hasta raporu alırlar. Eğer dışarıdan destek sağlarsa tacizcilerle büyük bir mücadelenin içine girerler.

1.3.2.2. Boynu Bükük Mağdur

Bu tip mağdurlar “daha kötüsü de olabilirdi” şeklinde düşünerek kendilerini avutmaya çalışan bireylerdir. İş yeri tacizinden kurtulmak adına dua ederler. Bu tür kişiler iş yeri tacizi karşısında susarak iş yeri tacizinin kendiliğinden sona ereceğini düşünürler. Yapılan taciz davranışlarının bir gün unutulacağını düşünerek, yaşadıkları olumsuzlukları unutmaya çalışırlar. Hatta bazen kendilerini suçlayabilirler.

1.3.2.3. Teflon Mağdur

Bu tip bireyler yaşadıkları olumsuzlukları görmezden gelerek hareket ederler. Bu süreçte, saldırgan ile karşılaşmaktan kaçınırlar. İş dışında yetenekli oldukları alanda kendilerini geliştirmeye çalışırlar. İş yeri tacizi sürecinde kişisel başarıya odaklanarak kendilerini yenilemeyi tercih ederler. Aslında bu tür mağdurlara uygulanan iş yeri tacizi mağdurun kendini gerçekleştirmesini sağlamaktadır. Bu anlamda tacizci rakip olarak algıladığı mağdurun gelişmesine istemeyerek de olsa katkı sağlamaktadır.

1.3.2.4. Kralın Soyтарыsı

Bu tip mağdurlar, saldırganlara hoş görünmeye çalışarak, bunun için maddi veya manevi hediyeleşme girişiminde bulunurlar. Mağdur, bu tür davranışlar ile saldırganı hoşnut edebileceğini düşünerek iş yeri tacizinden kurtulabileceğini düşünmektedir. Bu nedenle saldırganın yaptıklarını görmezden gelerek saf veya aptal rolü oynamayı tercih etmektedirler. Ancak mağdurun seçtiği bu yol tacizcinin kendinden emin olmasını sağlamaktadır.

1.3.2.5. Umutsuz Savaşçı

Bu tip mağdurlar, iş yeri tacizi olgusu karşısında mücadele yöntemini tercih etmektedirler. Saldırganla aynı ortamda buldukları anda kendilerini umutsuzca kanıtlamaya çalışmaktadırlar. Görevlerini eksiksizce yerine getirirlerse eleştirileri yok edebilecekleri düşüncesine hakimdirler. Buna bağlı olarak verilen görevleri diğer iş görenlere göre daha çok ciddiye almaktadırlar. Hatta saldırgan ile iletişime geçerek durumu düzeltmek için büyük bir çaba sergilemektedirler. Son evrede hukuksal mücadele yöntemine başvururlar.

1.3.2.6. Ruhlu Kaçmış Mağdur

Bu tip mağdurlar, tepkisizce hareket ederler. Her türlü iş yeri tacizi sonucunda sessiz kalırlar. Fakat bu davranışlar onu daha çok hedef haline getirmektedir. Bunun sonucunda kendilerini iş ortamından soyutlarlar. Ortalıkta pek fazla görünmemeye çalışarak, kendilerine verilen görevi ya kısa bir sürede bitirir ya da reddederek iş ortamında arka planda kalmayı tercih ederler.

1.3.2.7. Kurnaz Mağdur

Kurnaz mağdurlar, potansiyel tacizcilere karşı saf görünmeye çalışırlar. Kendilerini saldırganla bilgisiz ve becerisiz olarak tanıtmayı tercih ederler. Pasif ve sessiz görünürlerse saldırganın taciz yapmayacağını düşünürler. Taciz ile karşılaştıklarında ise saldırganın bir yakınına durumu düzeltmesi için aracı yapmaya uğraşırlar. Kendilerini çevrelerine mazlum ve zayıf gösterirler. Bu da insanların mağdur yanında olmasını kolaylaştırır.

1.3.3. İş Yerinde Taciz İzleyicileri

Bir örgüt içinde uygulanan iş yeri tacizi sürecinde mağdur ve tacizci olarak iki faktör yer alırken iş yeri tacizine sessiz kalıp bu tacizi izleyen bireyler de bulunmaktadır. İzleyiciler sürece yakından şahit olup susmayı tercih eden kişilerdir. Susarak sorumluluk almaktan kaçınmaktadırlar (Özdemir 2013: 32).

İzleyiciler, çeşitli şekillerde karşımıza çıkmaktadır. Bunları, şiddet içeren davranışlara sessiz kalarak mağdurun acı çekmesinden zevk alanlar, iş yeri tacizinden rahatsız olup mağdura yardım etmek isteyenler, kararsız kalanlar,

mağdura destek çıktığında kendinin de iş yeri tacizine maruz kalabileceğini düşünerek sessiz kalanlar şeklinde sınıflandırabiliriz (Çetinkaya: 4).

Tınaz, İş Yerinde Psikolojik Taciz adlı kitabında bu durumu; iş yeri tacizi sonucunda sessiz kalan kişinin, o olayı kabul eden kişi olduğunu unutmamak gerektiğini tek bir cümle ile dile getirmiştir (Tınaz 2011:114).

Yapılan araştırmalara göre iş yeri tacizini izleyici kişilik özelliklerine sahip bireyleri 5 ayrı grupta incelemek mümkündür:

1.3.3.1. Diplomatik İzleyici

Yaşanılan bir çatışma sonucunda uzlaşma sağlamak isteyen kişilerdir. Aracı rolünde yer aldığı için alınan kararlarda fikirleri önem taşıyabilmektedir ve bu durum başkalarının kıskançlığını kazanabilmektedir. Bu tür izleyici, örgüt içinde bulunduğu konumu sayesinde ilerde kurban olabilecek potansiyele sahiptir (Tınaz 2011: 117).

1.3.3.2. Yardakçı İzleyici

Bu tür izleyici, saldırganı sadık davranışlar sergileyen izleyici türünü oluşturmaktadır. Ancak bu durumun diğer bireyler tarafından fark edilmesini istemezler (Çelik 2015: 59). Bunu başarabilen izleyici, aynı zamanda saldırganı olan sadakatini mağdura belli etmeyerek ikili rol üstlenmektedir.

1.3.3.3. Fazla İlgili İzleyici

Fazla ilgili izleyici türü, başkalarının problemleri ile ilgilenen bireylerdir. Bazı durumlarda ısrarcı davranışlar sergileyerek, başkalarının özel alanlarına ve konularına zorla girmeye çalışırlar. Kurban dahi bu durumdan zamanla rahatsız olabilmektedir. Mağdur bu tür izleyicileri, kendini rahatsız eden ikinci bir iş yeri tacizcisi olarak algılamaya başlayabilmektedir (Tınaz 2011: 118).

1.3.3.4. Bir Şeye Karışmayan İzleyici

Bu tür izleyiciler, herhangi bir şeye karışmaktan hoşlanmazlar. Yaşanılan iş yeri tacizi olgusundan uzak durmaya çalışıp, konunun dışında kalmayı tercih

ederler. İş yeri tacizine karşı ilgisiz ve duyarsız davranışlar sergilemektedirler (Tetik 2010: 85).

1.3.3.5. İki Yüzlü Yılan İzleyici

İkiyüzlü yılan izleyiciler, hedef konumuna düşmemek için kurbanı yardım etmemeyi tercih ederler. Hiçbir şeye karışmıyor gibi davranışlar sergilemektedirler (Çelik 2015: 59).

1.4. İş Yerinde Taciz Türleri

İş yeri tacizi sürecinin daha net anlaşılabilmesi için ilk etapta iş yerinde görülen psikolojik tacizi oluşturan davranışların belirlenmesi gerekmektedir. İş yeri tacizi davranışları bazen kabul edilemez ve negatif davranışlar olarak algılanırken bazen de normal olarak karşılanabilmektedir. Hatta bu tür eylemler ilk yapıldığında hoş görülebilmektedir. Ancak davranışlar, uzun bir süre içinde sistematik olarak devam ederse olay tehlikeli bir hal almaya başlar ve iş yeri tacizine dönüşür (Tınaz 2011: 53).

İş yeri tacizi olgusunu türlere ayırmadan önce Leymann'ın bulduğu psikolojik taciz davranışlarının sınıflandırılması çalışmasını yani 45 farklı davranış modelini değerlendirdiği 5 grubun içeriğini inceleyen şemayı değerlendirmek gerekmektedir. Bu çalışmada yer alan davranışlar iş yeri tacizinin türlerini oluşturmaktadır.

Tablo 1.1. Leymann'ın İş Yeri Tacizi Davranışları Sınıflandırması

LEYMANN'IN İŞ YERİ TACİZİ DAVRANIŞLARI SINIFLANDIRMASI	
DAVRANIŞ GRUPLARI	DAVRANIŞLAR
Birinci Grup İletişime Yönelik Saldırılar Bu grupta, mağdurun çevresiyle olan ilişkilerine müdahale edilir. Sürekli eleştiriye maruz bırakılarak kendisini ifade etmesine izin verilmeyerek mağdur savunmasız bırakılır.	<ul style="list-style-type: none">• Üstünüz kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar,• Sözlünüz sürekli kesilir,• Çalışma arkadaşlarınız kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar,• Yüzünüze bağırlı ve yüksek sesle azarlanırsınız,• Yaptığınız iş sürekli eleştirilir,• Özel yaşamınız sürekli eleştirilir,• Telefonla rahatsız edilirsiniz,• Sözlü tehditler alırsınız,• Yazılı tehditler gönderilir,• Jestler ve bakışlarla ilişki reddedilir,• İmalar yoluyla ilişki reddedilir.
İkinci Grup Sosyal İlişkilere Saldırılar Bu davranışlarla mağdur gruptan soyutlanır ve yalnız bırakılır.	<ul style="list-style-type: none">• Çevrenizdeki insanlar sizinle konuşmazlar,• Kimseyle konuşamazsınız, başkalarına ulaşmanız engellenir,• Size diğerlerinden ayrılmış bir ofis verilir,• Meslektaşlarınızın sizinle konuşması yasaklanır,• Sanki orada yokmuşsunuz gibi davranılır.
Üçüncü Grup Sosyal Konuma Saldırılar Bu grupta, kişinin gruptan farklılaştığı noktalar üzerine dikkat çekilerek alay edilir ya da kötülenir.	<ul style="list-style-type: none">• İnsanlar arkanızdan kötü konuşur,• Asılsız söylentiler ortada dolaşır,• Gülünç durumlara düşürülürsünüz,• Akıl hastasıymışsınız gibi davranılır,• Psikolojik inceleme geçirmeniz için size baskı yapılır,• Bir özrünüze alay edilir,• Yürüyüşünüz, jestleriniz veya sesiniz taklit edilir,• Dini veya siyasi görüşünüze alay edilir,• Özel yaşamınızla alay edilir,• Milliyetinizle alay edilir,• Özgüveninizi olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanırsınız,• Çabalarınız yanlış ve küçültücü şekilde yargılanır,• Kararlarınız sürekli sorgulanır,• Alçaltıcı isimlerle anılırsınız,• Sözlü veya sözsüz cinsel imalarda bulunulur.
Dördüncü Grup Mesleki ve Özel Yaşamın Niteliğine Yönelik Saldırılar Bu grupta mağdurun performansını doğrudan etkileyecek müdahalelerde bulunulur.	<ul style="list-style-type: none">• Size hiçbir özel görev verilmez,• Size verilen işler geri alınır,• Sürdürmeniz için anlamsız işler verilir,• Sahip olduğunuzdan daha az yetenek gerektiren işler verilir,• İşiniz sürekli değiştirilir,• Özgüveninizi etkileyecek işler verilir,• İtibarınızı düşürecek şekilde niteliklerinizin dışındaki işler verilir,• Size mali yük getirecek genel zararlara sebep olunur,• Çalıştığınız iş ortamına zararlar verilir.
Beşinci Grup Sağlığa Yönelik Saldırılar Bunlar, mağdurun fiziksel sağlığına yönelik saldırılardır.	<ul style="list-style-type: none">• Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanırsınız,• Fiziksel şiddet tehditleri yapılır,• Gözünüzü korkutmak için hafif şiddet uygulanır,• Daha ağır fiziksel şiddete maruz kalmanız için çalışılır,• Doğrudan cinsel tacizde bulunulabilir.

Kaynak: Çukur, C. (2012). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası, Çimento İşveren Dergisi, Makale 3, Mart 2012, Sayı:2, Cilt:26, s.41-42.

İş yerinde taciz daha önce de belirttiğimiz gibi örgüt içinde bulunan her insanın mağdur olabileceği bir faktördür. Mesela üst pozisyonda çalışabilen bir yönetici asla iş yeri tacizine uğramaz diye genel kabul görmüş bir kural yoktur. Örgüt içinde yaşayan her birey iş yeri tacizi mağduru olabilme potansiyeline sahiptir. Bu anlam çerçevesinde düşünecek olursak iş yeri tacizini üçe ayırmak mümkün olacaktır. Yukarıdan aşağıya doğru iş yeri tacizi, eşdeğerler arasında yaşanan iş yeri tacizi ve son olarak da aşağıdan yukarıya doğru gerçekleştirilen iş yeri tacizi.

1.4.1. Yukarıdan Aşağıya Doğru İş Yeri Tacizi

İş yeri tacizinde bir amirin ya da yöneticinin mesleki yetkinliklerinin getirdiği konum neticesinde gücünü aşırı ve gereksiz kullanmasıyla ilişkilendirilebilen davranışlar topluluğudur (Kılıç, Çiftçi, Şener 2016: 67). Yapılan bazı araştırmalarda “Dikey Mobbing” olarak da nitelendirildiği görülmektedir. Yönetimin baskıcı rol üstlenmesi çalışanları üzerinde hakimiyet kurma düşüncesi yukarıdan aşağıya doğru yaşanan iş yeri tacizini tetiklemektedir.

“Yetkeci ve sert mizaçlı klasik tipte bir amirin bu tarzda bir davranış sergilemeye daha yatkın olabileceği düşünülse de, astlarına arkadaş gibi davranan bir amirin masum olacağı zannedilmemelidir (Tınaz 2011: 125)”. İş yeri tacizine neden olan bireylerin özellikleri düşünüldüğünde, çok iyi gibi görünebilen insanların iş yeri tacizini uyguladıkları görülmektedir. Yukarıdan aşağıya doğru iş yeri tacizi davranışını sergileyen bireyler genellikle üst yönetime daha yakın kişilerdir. Tacize uğrayan bireyler bu süreçte haklı görülmemektedir. Çünkü tacizi uygulayan taraf yüksek statüye sahiptir ve diğer bireyler yıldırmanın masum yüzüne inanmak isterler (Yılmaz 2008: 23).

Yukarıdan aşağıya doğru iş yeri tacizi olgusunun oluşmasını; sosyal imajın tehdit edilmesi, yaş farkı, kayırma ve politik nedenler şeklinde nitelendirmek mümkündür (Yetimoğlu 2014: 44). Bu başlıkları inceleyecek olursak;

Sosyal İmajın Tehdit Edilmesi: Üst yönetimde yer alan bireyin kendinden daha başarılı astı kendince sorun olarak algılaması sonucunda astın çalışmasını engellemek için iş yeri tacizine başvurması şeklinde açıklanabilir (Tınaz 2011: 126).

Yaş farkı: Astın üstten daha genç ya da daha yaşlı olması iş yeri tacizi sebeplerinden biridir. Bir astın üstten daha yaşlı olması üstün kendini yetersiz ve deneyimsiz olarak algılamasını, bunun tam tersi olan astın üstten genç olması ise üstün astı sorun olarak algılamasını kolaylaştırır. Her iki konumda da üst iş yeri tacizi uygulamayı tercih edebilir (Bölükbaşı 2015: 27).

Politik Nedenler: Politika, bir üstün bir asta iş yeri tacizi uygulaması için geçerli bir nedendir. Akdeniz kültürüne sahip olduğumuz için politika ülkemizde açıkça tartışılabilen bir konudur. Ülkemizde bir siyasi partinin üyesi olmak bireye pek çok alanda yarar sağlayabilir (Tınaz 2011: 133).

Kayıрма: Arkasında büyük güce sahip olan kişiler bu gücü kullanarak güçsüz bireylere iş yeri tacizi uygulayabilir (Bölükbaşı 2015: 27). Bu durum arkasında bir güce sahip olamayan bireylerin her türlü haksızlığa boyun eğme zorunluluğunu ortaya çıkarmaktadır. Bu da insanlarda tükenmişlik sendromunun oluşmasına zemin hazırlamaktadır.

Bu dört temel sebep, yöneticiler için risk teşkil ettiğinden iş yeri tacizi uygulamak onlar için kaçınılmaz konumdadır. Kendi mevkilerini sarsacak herhangi bir şeye dur diyebilmenin tek yolunun iş yeri tacizinden geçtiğine inanırlar ve buna göre hareket ederler.

Öte yandan aşağı doğru yıldırma eylemleri, diğer yıldırma eylemlerine göre daha çok olağan karşılanmaktadır. Diğer yıldırma türleri haksızlıkla nitelendirilirken yukarıdan aşağı doğru yıldırma eylemleri doğal karşılanır. İş yeri tacizi uygulayan bireyler üst statüye sahip olduğu için bireyler tacizcinin ne yaptığını ve neden yaptığını çok iyi bildiğine inanırlar. Ayrıca kurbanın bu tacizi hak ettiğini dahi düşünebilirler (Yılmaz 2008: 23). Halbuki diğer yıldırma eylemleri ne kadar etik dışı davranış olarak kabul görülüyorsa aşağı doğru yıldırma eylemi de bir o kadar etik dışı davranıştır ve kabul edilemez bir olgudur.

1.4.2. Eşdeğerler Arasında Yaşanan İş Yeri Tacizi

Örgüt içinde birbiriyle eşit statüde olan bireylerin birbirine uyguladığı iş yeri tacizi türüdür. Genellikle mağdur, başarılı ve üstün yetenekli kişidir ve bu durum diğer çalışanların dikkatini çekmektedir. Eşdeğerler arasında yaşanan iş

yeri tacizinde, birbirini kıskanan, çekemeyen bireylerden oluşan birkaç kişi bir araya gelerek bir bireye iş yeri tacizi uygularlar. Fakat bu davranışlarını bireyi uyarmak için yaptıklarını savunurlar (Bölükbaşı 2015: 27). Literatürler incelendiğinde bazı araştırmalarda yatay iş yeri tacizi olarak da nitelendirildiği görülmüştür.

Bu taciz türünde bireyler aynı statüye sahip olduğu için aynı olanaklara sahip ve benzer görevlerde yer almış kişilerdir (Kılıç, Çiftçi, Şener 2016: 67). Bu durum mağdurun yaşayacağı psikolojik bozukluğun şiddetini arttırabilir. Mağdur aynı şartlara ve olanaklara sahip olduğu tacizciden iş yeri tacizi görmeyi kendine yediremeyebilir. Bu da taciz sonucunda yaşanan psikolojik süreçte normale dönebilmeye sürecini geciktirebilmektedir. Hatta mağdur bu durumu kabullenemeyip intihara dahi sürüklenebilir.

Tüm bunların yaşanmaması veya daha az zarar ile bu durumun atlatılması için mağdur kendini suçlu görmemelidir ve bu süreçte yalnız kalmamalıdır. Ancak mağdur, süreç içinde kendine bir arkadaş bulduğunda, zamanla o arkadaşının da iş yeri tacizine mazur kalabileceğini unutmamalıdır (Tınaz 2011: 111). Ve bu durum kişilerin bencilce davranıp bu çamurun kendilerine sıçramasını engellemek için mağduru yalnız bırakmalarına sebep oluşturabilmektedir.

1.4.3. Aşağıdan Yukarıya Doğru İş Yeri Tacizi

Aşağıdan yukarıya doğru iş yeri tacizinde, astlar bir araya gelerek üstlerine iş yeri tacizi uygulamaktadırlar. Ast konumunda yer aldıklarından bu işlemi yalnız yapamayacakları için tacizciler genellikle birden fazla kişilerdir (Tınaz 2011: 145). Örneğine az rastlanan bir yıldırma türüdür. Düşey yıldırma olarak da tanımlanmaktadır. Bu yıldırma türü amirin yetki durumunun astlar tarafından tartışılması ile ortaya çıkmaktadır. Taciz uygulayan bireylerin tek istekleri, mağduru üst yönetime karşı zor durumda bırakmaktır (Yetimoğlu 2014: 46).

Rekabetin yoğun olduğu örgütlerde daha çok yaşanabilmektedir. Astların bir araya gelerek, yöneticinin verdiği görevi grup halinde yapmaması, geciktirmesi ve yöneticinin hatasının aranması gibi davranışlarla ortaya çıkabilmektedir (Kılıç, Çiftçi, Şener 2016: 67). Tek bir bireyin yönetime bu tür

davranışları sergilemesi mümkün değildir fakat grup halinde insanlar istedikleri gibi baskı uygulayıp iş yeri tacizi uygulayabilirler.

Ancak aşağıdan yukarıya doğru iş yeri tacizi olgusu, pek sık yaşanan bir iş yeri tacizi türü değildir. Özellikle ülkemiz gibi işsizlik oranının yüksek olduğu toplumlarda çalışanların en büyük korkularından biri, sahip oldukları işlerini kaybetme düşüncesidir. Bu nedenle bireyin, doğrudan üstüne yönelik bir iş yeri tacizi uygulaması pek mümkün değildir (Tınaz 2011: 146).

1.5. İş Yerinde Tacizin Nedenleri

İş yeri tacizi öncelikle, örgütsel, kişisel ve sosyal nedenli kritik bir olay sonucunda olası bir çatışmanın tetiklemesiyle ortaya çıkmaktadır. Mağdur ilk zamanlarda çatışmanın meydana getirdiği olaya odaklanır ve bu davranışların kasıtlı olup olmadığını hesaplamaya çalışır. Bu süreçte mağdur kendini suçlayabilmektedir. Taciz genellikle kendine güveni olmayan kişiler tarafından üstünlük kurmak için yapılır. Mağdur ise genellikle zeki, örgüte bağlı, güzel veya yakışıklı, kendine güveni tam olan vb. gibi niteliklere sahip kimselerdir. Tacizci, iş yeri tacizini uygulayarak bu özelliklere sahip bireyleri saf dışı etmeyi tercih eder. Çünkü bu tür kişiler tahammül edemeyecekleri kimselerle aynı ortamda çalışmak istemezler. Taciz uygulayan kişi çevresindeki insanları da yanına toplayarak iftira, dedi kodu, itibarı zedeleme, gibi davranışlara yönelmektedir (Aras 2012: 15).

İş yeri tacizinin ortaya çıkışı mağdur ve tacizci açısından ufak nedenlere bağlanabilmektedir. Bu nedenler mağdurun kişisel özelliklerinden kaynaklandığı gibi, taciz uygulayan bireyin tutumundan da kaynaklı olabilmektedir. Fakat iş yeri tacizinin var olmasının nedenleri bunlarla sınırlı değildir. Yapılan pek çok araştırmada iş yeri tacizi olgusunun ortaya çıkmasında birden fazla nedenin varlığından söz etmek mümkündür (Eroğlu 2015: 273). İş yeri tacizinin nedenlerini; tacizde bulunanların ve kurbanın psikolojisi ve karakter özellikleri, kurum kültürü, organizasyon yapısı, kurum içi çatışmalar, toplumsal değer ve kurallar, kurum dışındaki rekabet ortamı ve bunun kuruma yansımaları olarak sıralayabiliriz. Tüm bu faktörler, çoğu zaman tek başlarına değil ama birbirleriyle etkileşim içinde psikolojik tacize neden olabilmektedirler (Çelik 2015: 41).

Yılmaz'ın çalışmasında yer alan Çobanoğlu'nun araştırmasında, iş yeri tacizi olgusunun oluşumunu sağlayan ve tacizcinin bu tür eylemleri sergilemesi için değişik ortamlar ve kişilikler olduğunu savunan fikirleri aşağıdaki gibi belirtmektedir (Yılmaz 2008: 7/8):

- Erkeklerle dolu bir ofiste yalnız bir kadın olmak
- Kadınlarla dolu bir ofiste yalnız bir erkek olmak
- Parlak bir kariyer
- Göz alıcı güzellik
- Üstün bir duygusal zekâ
- Farklı inançlar
- Farklı gruplar
- Farklı ırk ve kökenler
- Farklı dilleri konuşan insanlar
- Oldukça genç bir kimse
- Yaşlı bir hanım veya yaşlı bir bey

Bu ifadeleri çoğaltmak mümkündür. Sonuçta tacizcinin bu konuda büyük eğilimi olduğu için, mağduru attığı her adımla yargılayıp ona psiko-şiddet uygulayabilecek psikolojiye sahiptir. Yapılan araştırmalara göre iş yeri tacizinin neden olduğu faktörleri 4 kategoride incelemek mümkündür.

1.5.1. İş Yeri Tacizcinin Psikolojisinden Kaynaklanan Nedenler

İş yeri tacizini uygulayan birey, bu davranışlarını kendi kişisel özellikleri, kültürel, ahlaki ve maddi nedenlere dayandırarak gerçekleştirebilmektedir. Saldırgan, kendi yetersizliklerini ve problemlerini bastırmak için mağdura baskı uygulayabilmektedir. Bu da dedi kodu olgusunu karşımıza çıkarmaktadır (Yetimoğlu 2014: 40). Bunun sonucunda kurum içinde çalışan bireyler arasında nifak tohumlarını oluşturmaktadır.

Saldırganın kişilik özelliklerine bakacak olursak, özgüven kavramı dikkat çeken bir unsurdur. Çünkü genellikle özgüveni düşük olan bireyler saldırgan tutumlar sergilemektedir. Bunun aksi düşünüldüğünde aşırı özgüvene sahip bireyler de saldırgan davranışlar sergileyebilmektedir. Bu tür bireyler en küçük eleştiriyi kabul etmez ve kendilerini savunma konusunda oldukça beceriklidir. Özgüvenin yüksek oluşu, küstahlık, mükemmeliyetçilik, kibir ve narsist bir yapıyı beraberinde getirir (Şahin 2013: 5).

Örgüt içinde genellikle yükselmeyi hedefleyen bireyler iktidar açlığı yaşayan bireylerdir. Bu tür insanlar yükselirken karşılıklarına çıkan her şeyi değersiz ve bu uğurda yaptıkları her eylemi de mubah görmektedirler (Zorlu, 2009: 22).

Leymann'ın da belirttiği gibi iş yeri tacizi uygulayıcıları, kendi eksikliklerini telafi etmek için iş yeri tacizine başvururlar (Çetinkaya: 4). Saldırgan bireylerin kişilik özellikleri içinde, sevgi eksikliği, çatışma eğiliminin yüksek olması, güç uygulamalarında oldukça etkili bireylerin var olduğu görülmektedir (Şahin 2013: 4/5).

Tacizcinin kişisel özelliklerinin yanında Tınaz'ın da üzerinde durduğu önemli bir cümle vardır, taciz uygulayan kişinin sevmediği birini anımsatmak dahi tacizcinin saldırması için bir neden olabilmektedir (Tınaz 2011: 92). Tüm bu nedenler tacizcinin taciz uygulaması için geçerli nedenleri oluşturmamaktadır. Fakat tacizci, uyguladığı bu davranışta herhangi bir nedene ihtiyaç duymamaktadır. İşine geldiği gibi davranmayı tercih etmektedir.

1.5.2. Mağdurun Özelliklerinden Kaynaklanan Nedenler

İş yeri tacizine uğrayanlar, genellikle iyi niyetli, politik olmayan ve insanlara güvenebilen bireylerdir (Engin 2012: 21). Bunun yanında farklı tarzda giyinmek, ırk farklılığı, farklı bir bölgeden gelmek gibi nedenler de mağdura zarar verebilmektedir. Hatta kişiler doğuştan gelen özelliklerinden ötürü iş yeri tacizine maruz kalabilmektedirler (Avcı 2015: 47).

Mağdurların kişilikleri üzerine yapılan çalışmalarda birbiriyle taban tabana zıt bulgular ortaya çıkmıştır. Şahin'in çalışmasında yer alan Brodsky, mağdurları oldukça olumsuz bir şekilde betimlemiş ve onların genelde hayal gücü düşük,

paranoyak yapıya sahip, dik kafalı, zor kişiler olduğunu belirtirken, aynı zamanda dürüst kişilik özelliğine de sahip olduklarını belirtmiştir. Çekingen tavırlarına vurgu yapan bir başka çalışmada ise, bireylerin çekingenliklerinin psiko-şiddete maruz kalmalarını tetiklediği ifade edilmektedir. Ayrıca, Einarsen'ın çalışmalarında da, mağdurların özgüvenlerinin eksik olduğu belirtilmiş ve sosyal ortamlarda kaygılı görünen kişiler olduklarını vurgulamıştır (Şahin 2013: 5).

Üretici, zeki, dürüst ve başarılı kişilik özelliklerine sahip bireyler, tacizcilerin taciz yapmasının en büyük sebepleri konumunda yer almıştır. (Zorlu 2009: 25). Mağdurların bu özelliklere sahip olmaları saldırgan olan tacizcileri harekete geçirmek için yeterli nitelik taşımaktadır. Ancak bazen bunun tersi ile de karşılaşılabilir. Performansı düşük ve diğer iş görenlere göre yaşlı veya çirkin olan bireyler de bu özelliklerinden ötürü tacize maruz kalabilmektedirler (Zorlu 2009: 26).

Tacizcide, tacizcilerin yapısından kaynaklı her olay karşısında taciz yapabilme davranışını bünyesinde barındırması ile her mağdura taciz uygulanabilir düşüncesi hakimdir. Yani kısacası mağdurun mağdur olabilmesi için herhangi bir özelliğe sahip olması gerekmemektedir. Her birey bir iş yeri tacizi mağduru adaydır.

1.5.3. Örgütsel Nedenler

Küreselleşen dünya üzerinde teknolojik emenlerin gelişmesi sebebiyle işletmeler artan yoğun rekabet baskısı adı altında faaliyetlerini sürdürmek zorundadırlar. Bu anlamda işletmeler, örgüte aidiyet duygusu olan bireylere ihtiyaç duymaktadırlar (Karcıoğlu 2012: 64). Bu noktada karşımıza örgüt kültürü çıkmaktadır. Örgüt kültürü, örgüt üyelerinin düşünce ve davranışlarını şekillendiren egemen değer ve inançlardır. Örgüt kültürünün güçlü bir yapıya sahip olması gerekmektedir. Çünkü bireyler örgüt kültürünün amaçlarını kendi amaçları gibi görmelidirler. Örgüt kültürü zayıf olursa, örgüt içi sorunlar çoğalır ve buna bağlı olarak iş yeri tacizi yaşanabilir (Özdemir 2013: 18).

Örgüt kültürü içinde baskın öğeler barındırmamalıdır. Rekabeti her şeyden üstün tutan, bireysel başarının her oğudan önemli olduğunu vurgulayan bir örgüt kültürü yaklaşımı çalışma hayatındaki davranışları olumsuz anlamda

etkilemektedir (Çelik 2015: 45). Tüm bu olayların doğal sonucu olarak örgüte bağlılık ve işe bağlılık tutumlarında önemli ölçüde bir sorun yaşanır. Çalışanlar arasındaki uyum bozulurken, tam bir güvensizlik ortamı oluşmaktadır (Tetik 2010: 86). Bu durum da örgüt üyelerinin örgüte karşı oluşması gereken aidiyet duygularını kamçılar ve örgüte zarar verir.

İş yeri tacizinin var olduğu örgüt kültüründe, bireysellik ön planda yer almaktadır. Takım çalışmasına ve adaletin varlığına önem verilmemektedir. Bireyler bu tür örgütlerde sürekli mücadele etme ihtiyacı duymaktadır. Bireyler hissettiği tehdide karşı hazırda bekler ve açık vermemek için büyük çaba sergiler. Aynı zamanda enerjilerini üretim ve gelişim yerine bu tür davranışlardan uzaklaşmaya harcamaktadırlar (Çelik 2015: 45). Tüm bu yaşananlar, örgüt içinde aşırı derecede stres yaşanmasına sebep olur. Ayrıca bu durumun belli bir rutine bağlanması işyerlerinde heyecan arayan bireylerin iş yeri tacizine başvurmasını kolaylaştırmaktadır (Çelik 2015: 46).

Geçikli çalışmasında, Yamada'nın örgütsel yaşamda görülen yıldırma davranışlarının kaynağını yarı zamanlı çalışma ve sık iş değişikliklerine bağlandığı fikrini vurgulamıştır. İnsanlara değiştirilebilir eşya gibi bakılmasının da iş yeri tacizinin ortaya çıkmasında büyük bir etmen olduğunu ifade etmiştir (Geçikli 2012: 59). Günümüzde örgüt içinde yaşanan iş gören sirkülasyonları buna kanıt niteliği taşımaktadır. Ülkemizin çok kalabalık nüfusa sahip olması ve okur-yazar oranının da gün geçtikçe artması örgütlerin iş gören bulma konusunda zorlanmaması gerçeğini yansıtmaktadır. Bu durum da insanların eşya niyetine kullanılması faktörünü karşımıza çıkarmaktadır.

İş yeri tacizine zemin hazırlayan başka bir oluşum ise, örgüt üyelerinin kadro değişikliği yapma istekleri ve saldırganın var olan iş görenden kurtulup bağlı bulunduğu bölümü istediği gibi yönetebilme düşüncesidir. Ayrıca bazı durumlarda yolsuzlukların ortadan kaldırılması için iş yeri tacizine başvurulmuştur (Yılmaz 2008: 7).

Genel yaşamın içinde yer alan çalışma hayatında huzur önemli bir faktördür. Huzursuz davranışların sergilendiği örgütlerde, huzurlu bir ortam oluşamaz ve bu anlamda verimli bir çalışma ortamı varlığından söz etmek pek

mümkün değildir (Çelebi 2014: 45). Böyle bir örgütün de iş görenler açısından tercih edilmesi hususunda zorluklar yaşayacağı bir gerçektir. İşe bağlılık aidiyet duygusunun bir parçasıdır ve bu aidiyet duygusu, Maslow'un normlar hiyerarşisinin üçüncü basamağında yer alır. Bireyler kendilerini örgüte ait hissettiklerinde örgüt içinde mutlu olarak daha verimli çalışmaktadırlar. Bu da kişiler tarafından örgütü vazgeçilemez konumunda tanımlanmasına sebep olabilmektedir.

1.5.4. Toplumsal Değerlerden Kaynaklanan Nedenler

Küreselleşen dünya üzerinde kapitalist bir düzen varlığından söz etmek mümkündür. Bu durum insanların yenilebilir olmasını ortaya çıkarmaktadır. Bu tür eylemler psiko-şiddet eylemlerini destekler niteliktedir. Günümüz sosyal düzeninin belli başlı özelliklerini şu şekilde sıralamak mümkündür (Şahin 2013: 6):

-Kıyasıya rekabet: Bu felsefe ile büyük bir rekabet olgusu söz konusudur ve büyük balığın küçük balığı yiyebilmesi gerektiğini mazur gören bir düşünce biçimidir.

-Verimlilik baskısı: Her kurum iş görenlerinden verimli bir şekilde çalışmasını ister. Ancak bu beklentinin baskı haline dönüşmesi insanları sürekli çalışmaya mecbur bırakır ve bu durum bireylerde yılgınlık oluşturur.

-Bencillik ve egoizm: Bu dürtü bireylerin sadece kendilerini düşünmesi ve diğer insanları yok sayması şeklinde açıklanabilir. Özellikle günümüzde yaygın halde kullanılmaktadır.

-Bireysellik: Bu felsefede "Her koyun kendi bacağından asılır" düşüncesi hakimdir. Bu düşünce bireyleri örgüt içinde yalnız bırakmakta ve buna bağlı olarak kişilerin kendini yalnız hissetmesi sağlanmaktadır. Ayrıca, sorumluluk paylaşımını ortadan kaldırmaktadır.

Toplumun sosyal, ekonomik, ahlaki ve kültürel değerleri çalışma hayatında iş yeri tacizinin görülme sıklığı ile doğru orantılıdır. Son yıllarda artan göç, yabancılaşma, öz güven yetersizliği, iş yerlerinde liyakata önem verilmeyişi, hemşerilik ağı etkileşimi, iş yerlerinde psikolojik taciz davranışlarını besleyen bir

zemin oluşturmaktadır (Bölükbaşı 2015: 39). Oluşturulan bu zemin ise örgütün temelini zedelemektedir. Bilgisi ve becerisi dışında bir yerlere gelebilen bireyler, işlerini layıkıyla yerine getirememektedirler. Bu da toplumun örgüte olan inancını yok etmekte ve her süreci iş yeri tacizine kapı aralamaktadır.

1.6. İş Yerinde Tacizin Sonuçları

Günümüzde iş yeri tacizi yaygın olarak görülmektedir. İş yeri tacizi deyince genellikle gözlenebilir bir olgu olmasından ötürü fiziksel şiddet akla gelmektedir. Fiziksel şiddet fiziksel, cinsel ve psikolojik zararlar sonuçlanan güç kullanımıdır. Bunlara ek olarak son dönemlerde, iş yeri tacizinin psikolojik şiddet kavramını da içerdiği görülmektedir. Psikolojik saldırı türlerini içeren pek çok davranış iş yeri şiddeti kapsamında yer almaktadır. Hatta yapılan araştırmalar iş yeri şiddeti için de psikolojik şiddetin fiziksel şiddetten daha tehlikeli olduğu gerçeğini ortaya çıkarmaktadır (Şahin 2010: 8).

İş yeri tacizi sürecinde, genellikle hasta olan kişinin mağdur olduğundan söz edilmektedir. Ancak gerçek hastanın tacizi uygulayan kişi olduğuna gerçeğini unutmamak gerekir. Zira iş yeri tacizine uğrayan mağdur, hastalanırken saldırgan, normal yaşamını sürdürmektedir. Fakat bedelini başkasının ödeyeceği bir davranış sergilemek ne kadar sağlıklı bir ruh yapısının göstergesidir (Tınaz 2011: 88)? Yapılan araştırmalarda genellikle mağdurun, örgütün, toplumun etkilendiği gerçeği üzerinde durulmuştur, ancak unutmamalıdır ki; olayın kaynağı olan tacizci de bu durumdan kendi hasta psikolojisini derinden yaralayarak etkilenmektedir.

İş yeri tacizinden etkilenen ve bunların sonuçlarını yaşayanları aşağıdaki gibi gruplandırmak mümkündür.

1.6.1. İş Yerinde Tacize Maruz Kalan Bireye İlişkin Sonuçlar

İş yeri tacizi sürecinde en büyük zarar mağdur tarafından yaşanmaktadır. İş yeri tacizi etkileri, mağdur üzerinde birikimli zararlar şeklinde ortaya çıkmaktadır. Mağdur, ekonomik ve sosyal yönden pek çok zarara maruz kalmaktadır. Mağdurun fiziksel ve ruhsal açıdan sağlığı bozulmaktadır. Yaşadığı ruhsal ve fiziksel taciz süreci sonucunda tedavi masrafları kişinin uğradığı ekonomik zararın boyutunu arttırmaktadır (Tetik 2010: 86).

İş yeri tacizden etkilenme dereceleri bireyden bireye farklılık göstermektedir. İş yeri tacizi incelenirken kişilerin psikolojisi, geçmişte yaşadıkları deneyimleri ve genel koşullar göz önünde bulundurulmalıdır (Üstün 2016: 4). Yani bu durum, mağdurun dayanabilme potansiyeli ile ilişkilidir. Her birey iş yeri tacizine uğrayabilir, bu çalışma hayatında kaçınılmaz bir gerçektir. Fakat bireyin mağdur pozisyonuna erişebilmesi yaşadığı iş yeri tacizine dayanması ile alakalıdır. Derlediğimiz pek çok araştırmaya göre Poussard ve diğerleri yaşanan iş yeri tacizinde mağdurları derecelendirmişlerdir. Bunları aşağıdaki gibi nitelendirmek mümkündür:

Birinci Derece İş Yeri Tacizi

İş yeri tacizi mağdur üzerinde birinci derecede etkiye sebep olmuşsa, mağdur uyku bozukluğu, sebepsizce ağlama krizleri ve pek çok sağlık problemleri yaşayabilir (Yetimoğlu 2014: 46). Bu aşamada mağdur, direnmeye çalışır ve iş yerinde ya da farklı bir yerde tamamen rehabilite edilmeye ihtiyaç duyar (Aras 2012: 23).

İkinci Derece İş Yeri Tacizi

İkinci derecede iş yeri tacizi etkisi durumunda, mağdur işe gitme konusunda isteksizlik yaşamaktadır. Bunun yanında kalıcı uyku bozukluğu, depresyon, alkol veya ilaç alma alışkanlığı, mide ve bağırsak sorunları yaşayabilmektedir (Yetimoğlu 2014: 46). Bu aşamada, mağdur direnemez, bu durumdan kaçamaz ve işgücüne dönmek durumunda zorlular yaşar (Aras 2012: 23).

Üçüncü Derece İş Yeri Tacizi

Üçüncü derecede iş yeri tacizi etkisi durumunda, mağdur üzerinde büyük belirtiler görülmektedir. Bunlar; intihar girişimleri, üçüncü kişilere yönelik şiddet uygulamaları, kazalar, kalp krizleri, panik ataklar ve şiddetli depresyon belirtilerini içermektedir (Yetimoğlu 2014: 47). Bu süreçten etkilenen birey rehabilitasyon süreci ile tedavi edilemez. Mağdura çok özel tedavi yöntemleri uygulanmalıdır. Ayrıca mağdur bazı durumlarda iş gücüne geri dönemez duruma gelebilmektedir (Aras 2012: 23). Bunun sonucunda mağdur, iş yerini değiştirecek

olsa bile aynı durumları hep yaşayabileceği düşüncesi ile hareket etmekten kendini alamayabilir.

Burada vurgulanması gereken nokta; iş yeri tacizinin zamanla acı veren ve bireyi rahatsız eden bir süreci kapsamış olmasıdır. Sinsice başlayıp, hızlı bir şekilde ilerler ve sonuçta geri dönülmez bir noktaya erişebilir (Çelik 2015: 65). Bu durum da mağdurun geride kalan hayatını yaşanabilir olmaktan çıkarmaktadır. Bireylerin ruhsal ve fiziksel sağlığı tehlikeye girmektedir.

Mağdur, pek çok fiziksel ve ruhsal sağlık problemleri ile karşılaşabileceği gibi taciz sonucunda Travma Sonrası Stres Bozukluğu (TSSB) yaşayabilmektedir. Bu durum savaş sonrası askerlerin, işkenceye maruz kalanların ya da büyük felaketler sonrası insanların yaşadıkları durumlara benzer nitelik taşımaktadır. Bu da kişilerde aşağıdaki belirtilerin oluşmasını ortaya çıkarmaktadır (Bölükbaşı 2015: 42):

- Olayları yeniden yaşamak,
- Aşırı tedirginlik, kolayca ürmek, sinirlilik,
- Hayata kaderci bakış,
- Genel duygusal uyuşukluk,
- Sürekli endişe hali,
- Karabasanlar,
- Uykusuzluk
- Konsantrasyon düşüklüğü
- Kontrol dışı hareketler,
- Yoğun endişe ve panik atak,
- İntihara veya cinayet işlemeye yatkınlık duygusu.

Yapılan araştırma sonuçlarına göre, iş yeri tacizi sonucunda karşımıza en sık çıkan durum mağdurun istifası, çalışma yaşamından kopuş, intihar ve psikolojik tedavi yöntemleridir (Çelik 2015: 65). Mağdur iş yerinden ayrıldıktan sonra, psikolojik ve ruhsal dengesinde bozukluk yaşayacak ve buna bağlı olarak

tedavi ve ilaç masrafları artacaktır. İşini yeni kaybetmiş bir bireyin ödeme sıkıntısı çekebileceği gerçeği düşünüldüğünde iş yeri tacizi kavramının açtığı yaralar daha onulmaz bir hal alabilecektir (Şahin 2013: 9). Ayrıca iş yeri tacizine uğramış bireylerin, iş yeri tacizine uğramamış bireylere göre çalışma ortamlarını daha olumsuz algıladıkları gerçeğini unutmamak gerekir (Tınaz 2011: 112). Bireyler mutlu ve huzurlu oldukları ortamda daha verimli performans sergilemektedirler.

İş yeri tacizine uğramış bireyler, kendine olan güvenini yitirmekte ve buna bağlı olarak ailesinde, arkadaş ortamında, iş çevresinde ve sosyal ilişkilerinde sorunlarla karşılaşabilmektedirler (Engin 2012: 30). Bu durum tüm dünyada hızla yayılan bir kasırgaya benzemektedir. Önüne çıkan her zayıf, iyi niyetli, becerikli insanı alıp içinde sindirmektedir.

1.6.2. İş Yerinde Tacizin Uygulandığı Örgütlere İlişkin Sonuçlar

İş yeri tacizi, bedeli son derece ağır olan bir olgu niteliği taşımaktadır. Hatta bazen işletmeler bu bedeli kendi hayatıyla ödeyebilmektedirler. Ayrıca iş yeri tacizi örgüt bünyesinde bulaşıcı bir hastalığa benzemektedir. Bu anlamda tedbir alınmadığı taktirde örgütün bütün organlarına yayılabilir. İşverenler ile iş görenler arasında uyumsuzluk meydana gelir ve buna bağlı olarak iş verimliliği düşer (Avcı 2015: 50/51). Engin'in (2012: 31) çalışmasında, Horrison, ABD'de 9000 kamu işçisi üzerinde araştırma gerçekleştirmiştir. Bu araştırmanın yapıldığı tarih itibari ile son iki yılda kadın iş görenlerin %42'si, erkek iş görenlerin ise %15'i iş yeri tacizinin yaşandığını belirtmişlerdir. Bu çalışma sonucu, verimlilik ve kayıp zaman bakımından değerlendirildiğinde, iş yeri tacizinin 180 milyon dolara mal olduğu ortaya çıkmaktadır.

İş yeri tacizi sonucunda örgütün tamamı etkilenmektedir. İş kalitesi ve miktarında azalma söz konusu olurken verimlilik düşer. Bu süreçten çalışma grupları da etkilenmektedir ve bu anlamda işin iyi bir şekilde başarılması için bir araya gelinemez. Oluşan huzursuzluk, örgüt imajına yansır ve örgütün olumsuz bir biçimde tanınmasına sebep olur. Örgüte olan aidiyet duygusu azalır, bireyler daha iyi bir çalışma ortamına sahip iş yerlerine geçmek için fırsat kollarlar. Yetiştirilen bireylerin iş yerinden ayrılması ile tecrübeli eleman yitirilir, buna bağlı olarak yeniden eğitim masrafları artar. İş yeri tacizi nedeniyle oluşan

rahatsızlanmalar sonucunda kullanılan izinler artar. Ayrıca iş yeri tacizinin örgüte olan bir diğer etkisi ise işçilerin tazminat talepleridir (Hacıcaferğlu 2014: 79). Bu bağlamda örgüt herhangi bir iş göreniyle ters düşse dahi kişiyi iş yerinden uzaklaştıramaması için büyük bir etmen konumundadır. Buna istinaden örgüt yöneticileri iş görenlerin kendi istifalarını vermesi için iş yeri tacizine başvurabilmektedirler. 2017 yılında düzenlenen kıdem tazminatı ile ilgili kanunlar sonucunda uygulanan bu iş yeri tacizi nedeninin önüne geçilebileceği düşünülebilir.

Yapılan araştırmalarda, insan kaynakları uzmanları bir iş görenin yerine yenisini almanın maliyetinin, çıkarılan iş görenin maaşının üç ila dört katı olduğunu belirtmektedir (Koçak, Hayran 2011: 1116). Yani yeni bir bireyin işe alınması ve bu işe uyum sağlaması oldukça maliyetlidir. Var olan iş gücünün örgüt içinden kaybolması ise paha biçilemezdir.

Buna ek olarak, örgüt içinde yaşanan iş yeri tacizi sonucunda örgütler sosyal bedeller ödeyebilir. Çalışma ortamı ve koşullarından memnun olmayan bireyler bu durumu örgüt dışında anlatabilirler. Bu bağlamda işletmenin saygınlığı azalacaktır. Bu durum ağır rekabet şartları düşünüldüğünde işletmeyi düzeltmeyeceği bir sona sürükleyebilir (Tetik 2010: 86).

Kısacası kişilerin, bencilce davranıp günü kurtarmak gayretiyle hareket etmesi örgütü zedelemektedir ve örgüt içinde oluşan her türlü olumsuzluk büyüyerek toplumu etkilemektedir.

1.6.3. İş Yerinde Tacizin Topluma ve Ülke Ekonomisine İlişkin Sonuçları

İş yeri tacizinin bireylere, örgütlere ilişkin sonuçları olduğu gibi topluma ve ülke ekonomisine ilişkin sonuçları da yer almaktadır. İş yeri tacizi sonucunda bireylerin yaşadıkları kayıpların dolaylı maliyeti, işveren ve toplumun katlanmak zorunda kaldığı üretim, ürün kalitesinin bozulması, müşteri sayısında azalma, firma saygınlığının yitirilmesi gibi neticeleri doğurmaktadır. Kişilerin tacize uğradıktan sonra uyguladığı sağlık harcamaları, sigorta masraflarının artışı, emeklilik oranının artışı, devletin sağladığı yardım programlarına yönelen talebin artması toplumun tamamının katlanmak zorunda olduğu ekonomik maliyet olarak

adlandırılır (Koçak,Hayran 2011: 1116)”. Mağdurun tek bir bireye verdiğini düşündüğü zarar aslında genel anlamda tüm toplumu ilgilendiren bir hastalık haline dönüşmektedir.

İş yeri tacizi, mağduru etkilediği gibi aile üyelerini de etkileyebilmektedir. İş yeri tacizi sürecinde aileler hem duygusal anlamda hem de ekonomik anlamda bu sürece dahil olmaktadır (Yetimoğlu 2014: 22/23).

İş yeri tacizine maruz kalan bireyler, tacize uğradıktan sonra her zamanki hallerinden çok başka bir hale bürünebilmektedirler. Mağdurun yaşadığı her eylem onu depresyona sürüklemektedir. Bu kişiler, kendilerini ailelerinden dahi uzaklaştırabilirler. Buna bağlı olarak toplumdaki mutsuz sayısı artış göstermektedir. İşsizlik, intihar eğilimleri gibi faktörler toplum huzurunu tehdit etmektedir (Bölükbaşı 2015: 44/45).

İş yeri tacizinin sosyal sonuçları incelendiğinde ise, bireyin sosyal imajının zedelendiği görülmektedir. Kurbanın depresif hareketleri çevresindeki insanları ondan uzaklaştırmaktadır, buna bağlı olarak mağdur yavaş yavaş yalnızlaştırılmaktadır (Tınaz 2011: 158). Bu da bireyi olumsuz etkilemekte ve birey aileyi, aile ise toplumu etkileyerek zincirleme bir döngüyü oluşturmaktadır.

1.7. İş Yeri Tacizine İlişkin Önlemler

İş yeri tacizi daha önceki konularda da özellikle belirttiğimiz gibi kişiye zarar vermesi dışında örgütü hatta toplumu ve ekonomimizi olumsuz anlamda etkileyen bir olgudur. Bu denli zarar gördüğümüz olguyu önlemek için elimizden geleni hem birey, hem örgüt hem de toplum olarak yapmalıyız.

İş yeri tacizi ile mücadele yöntemlerinde en önemli husus, iş yeri tacizine ilişkin farkındalığın mağdur, işveren ve toplum açısından aynı önemde sağlanmasıdır (Yılmaz 2008: 45).

Bu bağlamda iş yeri tacizinde alınabilecek önlemleri, aşağıdaki gibi mağdurların alabilecekleri önlemler, örgütsel alınabilecek önlemler ve son olarak da toplumun alabileceği önlemler şeklinde açıklamak mümkündür.

1.7.1. Mağdura İlişkin Önlemler

İş yeri tacizine uğrayan mağdurun uğradığı bu durumu başkalarına anlatmalarından ziyade kendilerine kabul ettirmeleri bile büyük bir adımdır. Aslında mağdur yaşadıklarını yetkili bireyler ile paylaşabilse belki de tacizin ilk safhalarında çok büyük yaralar almadan tacizi önleyebilir. Asıl sorun ise kişilerin uğradıkları bu tacizin adını dahi bilemiyor olmasıdır. Bu nedenle öncelikle insanların bu alanda bilinçlenmesi gerekmektedir. Mağdur kendisine yapılanın ne olduğunu bilirse bu durumun farkına varma süresi bir o kadar kısa olacak ve belki de büyük problemler yaşamadan bu durumu atlatabilecektir. İş yeri tacizi hakkında yeterli bilgi birikimine sahip olan iş gören bu olgu ile karşılaştığında ne yapacağını düşünmekten kendini alamaz. Bu süreçte mağdurun yapması gereken belli başlı davranışlar vardır. Mağdur bu davranışları sergileyerek iş yeri tacizinden en az yara ile nasıl kurtulabileceğini sağlar.

İş yeri tacizine maruz kalan birey, ilk etapta karşısındakinin uyguladığı olgunun iş yeri tacizi olduğunu araştırmalıdır. Yönetimin bu süreçte yer alıp almadığı konusunda fikir sahibi olmalıdır. Yaşanılan bu durumu taciz uygulayıcıları ile ya da toplantılarda dile getirmelidir. Yani duruma insanların dikkatini çekmelidir. Bu iletişimi kullanırken sakin ve kendinden emin bir tutum sergilemelidir. Tüm yöntemleri denedikten sonra çevresindeki insanlar tepkisiz kalıyorsa, çalıştığı kurumdan istifa etmesi gerekmektedir (Yılmaz 2008: 50). Mağdur bu durumun aksine bir davranış ile karşılaşır ise iş yerine olan bağlılığı artacak ve kurum içinde iş yeri tacizi ile karşılaşmayacağı düşüncesi ile daha verimli halde çalışabilecektir.

“Bazı çalışanlar iş yerinde kendini sürekli iş yeri tacizi baskısı altında hissettiği halde, zaman ayırıp bu baskının nedenini araştırmak için çaba göstermediği gibi, zamanla bu baskıyı sindirir ve sıradan bir örgütsel tutum ve davranış olarak görür. Bu tür bir uyum öğrenilmiş çaresizliktir. Ne yazık ki öğrenilmiş çaresizlik, psikolojik tacizi arttırmaktan ve ömrünü uzatmaktan başka bir işe yaramaz (Avcı,2015: 54)”. Öğrenilmiş çaresizlik düşüncesine hakim olmuş mağdur, yapabileceği hiçbir şey yokmuş gibi hissedip düştüğü bu durumdan kurtulmak için herhangi bir çaba sarf etmeyebilir. Halbuki, koşullar her ne kadar

içinden çıkılmaz gibi görünse de mutlaka bazı çıkış noktalarının var olduğunu unutmamak gerekir. Bu anlamda atacağımız ilk adım öğrenilmiş çaresizlikten kurtulmak olmalıdır. Saldırgan karşısında güçlü durabilmenin ve kurban pozisyonuna düşmemenin en doğru yolu budur (Avcı 2015: 55).

Tüm bunların yanında mağdurun dikkatini olumlu davranışlara yönlendirmesi gerekmektedir. Çünkü, kişiler neye daha fazla zaman harcarsa o konuda daha başarılı olabilmektedirler (Özdemir 2013: 39). Bu vesile ile hem iş yeri tacizinden uzaklaşmış olacak hem de kendine olan güveninde artış sağlayabilecektir. Bu durum ise iş yeri tacizi ile gelen özgüven eksikliğini aza indirgeyebilecektir.

Mağdurlar, karşılaştıkları taciz karşısında kontrolsüzce davranışlar sergilememelidir. Olaya mantıklı ve bilinçli yaklaşmalılar. Bunun için bireylerin güçlü ve zayıf yönlerini iyi tanıması gerekmektedir (Zorlu 2009: 46). Hatta bu süreçte mağdur istifa dahi edecek olsa yönetim ile sakince konuşup onlarla uzlaşma yoluna gidebilecek soğukkanlılığı kendinde bulmalıdır. Çünkü bu anlaşma sürecinde yönetim yeni bir iş gören tayini için mağdurdan hemen vazgeçemeyecek ve bu evrede mağdur kendine sağlanan yasal hakları kullanarak yeni iş arayışlarına girişebilecektir.

Yılmaz'ın araştırmasında yer alan Tutar'ın ifade ettiği gibi, iş yeri tacizi ile bireysel başa çıkma yollarında mağdurun her şeyden önce kendi kişiliğini geliştirmesi ve direncini attırması için çaba sarf etmesi gerektiği önemlilik arz eder. Bu amaç doğrultusunda atılacak bazı adımlar aşağıdaki gibi nitelendirilebilir (Yılmaz 2008: 47):

1.7.1.1. Özsaygının Geliştirilmesi

Her bireyin iş yeri tacizi şiddetine dayanma katsayısı farklılık göstermektedir. Bu katsayılar bireyin direnme sınırını ve uyum düzeyini belirler niteliktedir. İş yeri tacizine karşı direnç göstermenin en iyi yolu öz saygının geliştirilmesidir (Yılmaz 2008: 47)”. Bu aşamada özsaygıyı geliştirmek için bireylerin kendilerini tanıyıp olabilmeleri şartı önemlidir. Çünkü kendini tanımayan birey, özsaygısını geliştiremez.

1.7.1.2. Denge Bölgeleri Oluşturmak

İş yeri tacizinin varlığı her bireyi rahatsız etmektedir. İş yeri tacizi mağdurun yaşam düzeyini bozduğu gibi istikrarını da olumsuz anlamda etkiler. Oluşan bu istikrarsızlığa karşı denge bölgeleri oluşturmak gerekmektedir. Denge bölgeleri; mağdurun kendini güvende hissettiği, güvensizliğin ortadan kalktığı ve istemediği değişimlerin yaşanmadığı bir ortam niteliği taşımaktadır (Çelik 2015: 62).

1.7.1.3. Mesleki Beceri ve Nitelikleri Geliştirmek

İş yeri tacizinin oluşturduğu gerilimi azaltmanın bir diğer yolu ise mesleki nitelikleri hatalardan arındırmaktır. Bu davranış ile mağdur kendine olan güvenini arttıracaktır ve özgüveni yüksek olan bireyler her türlü tacize karşı direnç gösterebileceklerdir (Yılmaz 2008: 47). Tacizciler ise özgüveni yüksek bir bireye iş yeri tacizi uygulamaktan kaçınırlar. Onların karşısında güçlü durabilmek önemli bir davranıştır.

1.7.1.4. Ruh Sağlığını Korumak

Ruh sağlığı yerinde olan bireyler iş yeri tacizi olgusu ile karşılaştığında diğer bireylere nazaran daha dirençli olurlar. Geliştirilen güçlü psikolojik uyum, mağdurun iş yeri tacizi karşısında büyük yaralar almasını engeller (Yılmaz 2008: 47).

1.7.1.5. Algılama Stratejilerini Güçlendirmek

Uygulanan iş yeri tacizi karşısında bireyler bu eylemleri kişilik süzgecinden geçirir ve tacize karşı tepkisinin ne ölçüde olacağını ortaya çıkarır. Bazı insanlar iş yeri tacizine oldukça güçlü bir direnç gösterirken, bazıları çok basit bir olay karşısında yıkıma uğrayabilmektedir. Mağdurun direncinin ölçüsü, iş yeri tacizini tolere etme katsayısı ile doğru orantılıdır (Çelik 2015: 62).

1.7.1.6. Değerleri Açıklamak

Bireyler hayatlarını oluşturan değerler ile var olmaktadır. Mağdurlar değerleri neticesinde kurban pozisyonunda yer alabilmektedir. Ancak karşılaştığı iş yeri tacizinden kurtulmasının bir diğer yolu ise değerlerine sahip çıkmasıdır.

Mağdur, kendini kurtaracak en büyük silahın değerleri olduğunu unutmamalıdır (Yılmaz 2008: 48).

1.7.2. Örgütsel Önlemler

Yapılan iş yeri tacizi başlangıçta mağdura yönelik gibi görünse de olayın aslında örgüte çok büyük zararlar verdiği tartışılmaz bir gerçektir. Mağdurun işe ilk başladığında eğitim masraflarından tutalım, onun gelişmesi için harcanan emek ve ekonomik boyutu düşünecek olursak iş yeri tacizi sonucunda gerçekleşen sirkülasyon aslında örgüte yeni bir gider oluşturmaktadır. İş yeri tacizi, örgüt içindeki çalışanların örgüte bağlılığını törpüleyen davranışları bünyesinde barındırır. Bu nedenle her şeyden önce firma geleceğini düşünerek hareket etmeli ve bunun için örgüt içinde yaşanabilecek herhangi bir iş yeri tacizlerine karşı olası bir davranışı kabul edemeyeceğimiz cephesini oluşturmalıyız.

İş yeri tacizi ile başa çıkma yöntemlerinde yönetimin rolü önemlidir. İş yeri tacizi ile karşılaşan örgütlerin yapması gerekenler aşağıdaki gibi sıralanabilmektedir (Engin 2012: 43):

- Yöneticilerin ve çalışanların bilinçlendirilmesi,
- Çalışanların hedeflerine ulaşabilmelerinin sağlanması,
- Çalışanlara eşit ve objektif davranılması,
- İş yeri tacizini önlemek için politikalar oluşturmak,
- Örgütsel birliğin sağlanması,
- Danışmanlardan faydalanmak.

Bunun yanında örgütün vermesi gereken mücadele yöntemlerine derinlemesine bakacak olursak;

“Yıldırma ve zorbalık gösteren kişilerin güç ve iktidar hırsı ağır basan, narsist, iletişim yeteneğinden yoksun, agresif, hatta başkalarının mutsuzluğundan keyif alabilme vb. gibi ortak kişilik özelliklerine sahip olduğu dikkate alındığında, bu tür kişilik özellikleri gösteren adayların seçme ve yerleştirme sürecinde elenmesi insan kaynakları yönetiminin görevidir. Elbette kişilik özelliklerinin belirlenmesi kolay değildir. Ancak geliştirilen bazı kişilik testleri bu konuda insan

kaynakları yönetimine yardımcı olacaktır (Sabuncuoğlu 2011: 237)”. Böylelikle taciz uygulayabilme potansiyeline sahip bireyler daha işe alınmadan örgütün kapısından çevrilerek olası bir iş yeri taciz davranışı engellenmiŐ olur.

Bu anlamda yöneticilere büyük görevler düşmektedir. Yöneticiler, herkese ve her fikre değer veren, örgüt içinde büyük kayıplara sebep olan her faktörü yönetebilen, iletişim gücünü kullanarak örgüt çalıŐanlarını doğru yönlendirebilen bireyler olmalıdır. IŐ görenlerin, örgüt içinde huzurlu ve verimli bir ortamda çalışmasını sağlamalıdır (Deliveli 2010: 127).

IŐ yeri tacizi ile mücadelede örgütlerin yapacağı en önemli faktörlerden biri de, bu alanda farkındalığın oluŐturulmasıdır. Tüm alıŐanların birbirine saygı ile yaklaŐtıđı bir iş yeri kültürü oluşumunu sağlamak iş yeri tacizinin ortaya çıkıŐını aza indirmeye yardımcı olacaktır (Tınaz 2011: 165). Örgüt iş yeri tacizi ile karşılaştığında bunu uygulayan tacizciye yaptırımını olan cezalandırmalar uygulayabilmelidir ki aynı davranış tekrarlanmasın. Bu doğrultuda, tacizci iş yeri tacizini uygulama eğiliminde bulunmadan önce örgütün bu tutumu ile karŐılaŐmamak için iş yeri tacizcisinin uyguladığı davranışlardan uzak durabilecektir.

IŐ yeri tacizinin önlenmesi konusunda örgüt içinde iletişim önemli bir yer tutmaktadır. Bu anlamda örgüt sağlıklı bir iletişime önem vermelidir. Örgütte oluŐturulacak güven veren, Őeffaf bir iletişim hem mağdur hem de örgüt yöneticileri için problem üzümünde önemli bir yere sahiptir. Örgüt yönetiminin adaletli olması ve mağdurun kendini ifade edebilmesi sağlıklı iletişime bağlıdır (Karcıoğlu 2012: 73).

Örgüt içinde çalışan iş görenlerin kendini rahat hissedebilmesi, örgüt bağlılığını olumlu anlamda etkileyecektir. Bireylerden duygularını bastırmalarını istersek kendilerini rahat hissedemezler ve enerjilerini nasıl harcayacaklarını bilemezler. Bu anlamda bireyler, işlerine yođunlaŐamazlar ve bu durum çalışanın örgüte olan bağlılığını zedeleyebilir (Kardam 2004: 34/35). IŐ yeri tacizinde örgüte bağlılık önemli bir etkidir.

Bunun yanında, iş yeri tacizinin sonucunda yönetim durumu değerlendirmek için dışarıdan destek almak zorunda kalabilmektedir. Bu destek ek maliyet gerektirmektedir ve bu düşünce yöneticileri hataya düşürebilir. Buna bağlı olarak iş yeri tacizinin devamlılığı bu şekilde sağlanabilir (Tınaz 2011: 162). Halbuki, iş yeri tacizinde yaşanan zararı fark edip onu durdurma eylemlerinde harcanan maliyet, taciz sonucunda harcanan mali kayıptan daha ucuzdur.

İş yeri tacizi ile yönetsel mücadele yöntemlerini aşağıdaki gibi nitelendirebiliriz (Çelik 2015: 60/61):

1.7.2.1. Kaçınma

Bu yöntem, iş yeri tacizini görmezden gelmek bir anlamda onu desteklemek anlamına gelmektedir. Kaçınmada, yönetici iş yeri tacizini uygulayan bireylere destek sağlamadığı gibi, bu tür kişileri engelleyici bir davranışın içine de girmez. Bu davranış iş yeri tacizini engellemez ve saldırgan örgütsel destek bulamadığı için kendi gücüyle yetinmek durumunda kalır.

1.7.2.2. Dondurma

Bu yöntem “sular duruluncaya kadar beklemek” anlamını taşımaktadır. Taciz sonucunda belli bir zaman sonra saldırgan ile mağdur arasındaki ilişkileri yumuşatma yolu tercih edilir. Bu süre içinde her iki tarafın da sakinleşmesi beklenir.

1.7.2.3. Güç ve Otorite Kullanma

Bu yöntemde, yönetici konumunda yer alan birey, gücünü ve yetkisini kullanarak iş yeri tacizini ortadan kaldırmayı amaçlamaktadır. Otoriter ifadelerle oluşan sorunlara çözüm yolu arar. Ancak, bu yol çok sık kullanılmamalıdır çünkü bu yol ile, astların moral ve motivasyonu olumsuz anlamda etkilenebilmektedir.

1.7.2.4. Ödün Verme

Bu yöntem, iş yeri tacizini oluşturan her iki tarafın da uzlaşma yoluna gitmesi şeklinde açıklanabilir. Saldırgan ve mağdur, kendi amaçlarından özveride bulunarak ortak bir zeminde buluşur.

1.7.2.5. Kişileri Değiştirme

İş yeri tacizi tarafları, örgüt içinde farklı bölümlere yönlendirilerek iş yeri tacizi önlenmeye çalışılmaktadır. Uygulama biçimi kolay olmasa da iş yeri tacizinin önlenmesi konusunda etkili bir yöntemdir.

1.7.2.6. Cezalandırma

İş yeri tacizine sebep olan bireylere, örgütün ve kişilerin zarar alması sonucunda ceza verilmesi sistemidir. Yapılan bu olumsuz eylemin cezasız kalmaması gerekmektedir.

1.7.2.7. İş Birliği

İş yeri tacizi sonucunda olumsuzlukları çözmek adına görüş alış verişinde bulunmak, bütünleştirici çözümler aramak, herkesin kazançlı çıkacağı durumlar oluşturmak gibi faaliyetleri uygulayarak işbirliği yapılabilmektedir.

1.7.3. Toplumsal Önlemler

İş yeri tacizi tek bir kişiye uygulanıyormuş gibi görünse de, aslında kelebek etkisi halinde yayılarak, aileler, kuruluşlar ve tüm toplum üzerinde negatif bir dalgalanma yaratmakta, içine aldığı herkes için duygusal sorunlara neden olmaktadır. Toplum, aylar ve hatta yıllar süren bir zaman boyunca, geçmişte yaşadığı olayların etkisini üzerinden atmaya çalışan ve kendisine eskisi kadar katkıda bulunamayan iş yeri tacizi kurbanlarının yaratıcılık ve üretkenliğini kaybetmektedir. Bu durumda bir toplumda yaygın olarak psikolojik şiddet yaşıyorsa, bunun bedelinin toplum tarafından ödeneceği unutulmamalıdır (Aldıç 2011: 39).

Nisan 2011'de yayınlanan TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu tarafından 'İş Yerinde Psikolojik Taciz Ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu'nda iş yerinde psikolojik taciz ile mücadele etmek için dört sorun ele alınmıştır. Bu çözüm önerileri aşağıdaki gibidir (Bölükbaşı 2015: 56):

1.7.3.1. Eğitim

Eğitim faktörü iş yeri tacizini önlemenin temel taşı niteliğindedir. Bu anlamda kurumlar iş yeri tacizi konusunda iş görenlerine eğitim vermeli, olası bir iş yeri tacizi için muhtemel kurbanlar bilinçlendirilmelidir. Verilen eğitimler iş yeri tacizini engellemeyecektir ancak, iş yeri tacizinin önemli ölçüde azalmasına sebep olacaktır (Dökmen 2008: 181).

İş yeri tacizi alanındaki farkındalığın artırılması gerekmektedir. Bu da yapılan akademik araştırmaların artırılması sonucunda oluşabilir (Karsavuran 2014: 293). Zaten eğitim alanında büyük yol kat edersek önümüze çıkabilecek herhangi bir risk daha hiç oluşum sürecine girmeden çözüme ulaşmış olacaktır. Gelişmemizin ve iş yeri tacizinin yaşanmaması olgusunun eğitim yoluyla bertaraf edilebileceği kesin bir çözümdür.

1.7.3.2. Mağdur

İş yeri tacizcisinin yararlanmaya çalışacağı alan ilk olarak iş becerisi ve performans olacağı için mağdurun tacizciye taviz vermemesi gerekmektedir. Bu anlamda iş yeri tacizine uğramadan önceki performans ile iş yeri tacizine uğradıktan sonraki performans arasında değerlendirme yapılmalıdır (Bölükbaşı 2015: 56). Verilebilecek herhangi bir açık pozisyon saldırganın eline büyük koz vermekte ve bu sayede saldırganın mağdur üzerine daha da şiddetli gidebileceği gerçeğini ortaya çıkarmaktadır.

Bir diğer önlem ise, bireylerin işe alınmadan önce iş yeri tacizine yönelik herhangi bir davranışta bulunmasını engelleyecek tarzda yemin belgesi imzalatılmalıdır. Bu belgenin bir sureti kişinin dosyasında bir diğer sureti ise kendisine verilmelidir (Bölükbaşı 2015: 58). Böylelikle saldırganın uygulayabileceği herhangi bir iş yeri tacizinde kurumun ve mağdurun ellinde geçerli ve resmi bir evrak bulunacaktır.

İş yeri tacizi mağdurunun sürekli teknik ve psikolojik destek alabileceği iletişim hattına ihtiyaç duyulmaktadır (Bölükbaşı 2015: 58). Bob Rosner iş yeri tacizine uğrayan bireylerin deneyimlerini paylaşmaları için bir platform oluşturmak gerektiğini savunmuş ve <http://workingturkiye.cwounded.com> sitesini

kurmuştur. Türkiye’de ise, www.mobbingturkiye.com veya www.psikoljikyildirma.com sitelerinde tacize maruz kalan iş görenler deneyimlerini paylaşarak taciz konusunda yalnız olmadıklarını öğrenmişlerdir (Koçak, Hayran 2011: 1118). Bu tür sitelerin varlığı insanlara iş yeri tacizi hakkında bilmediklerini öğretebilir ve kişiler olası bir iş yeri tacizi ile karşılaştığında öğrendiği bu bilgilere göre adımlarını ayarlayabilir.

1.7.3.3. Sağlık

İşyeri tacizine uğrayan bireyler genellikle bu durumla yüz yüze geldiklerinde mücadele edemediği işten istifa etmeyi tercih ederler. İstifa eden mağdur ekonomik anlamda sıkıntılar çekmektedir. Çünkü kişinin kendini toparlayıp özgüvenini oluşturması ve bunun sonucunda farklı bir yerde işe girebilmesi bazen uzun zamanları kapsayabilmektedir. Bazen kişinin kendini toparlayabilmesi tek başına gerçekleştirebileceği bir olgu olmayabilir, kişi çoğu zaman destek almak zorunda kalabilmektedir. Bu destekler de maalesef ki ücretsiz yapılmamakta, kişi bu ücretleri ödeyecek durumda olmadığı için daha da büyük bir girdabın içine girmektedir. Buna bağlı olarak; hastanelerin bünyesinde psikolojik taciz destek klinikleri oluşturulmalıdır. Bu anlamda, iş yeri tacizi mağdurlarına gerekli tıbbi yardım ücretsiz olarak verilmeli, bu kişilerden tedavi boyunca ilaç ve tedavi katılım payı alınmamalıdır (Bölükbaşı 2015: 58).

1.7.3.4. Hukuki Alan

Mağdur bütün mücadele yöntemlerinin sonucunda iş yeri tacizine engel olamıyorsa, hukuksal olarak mücadele yöntemine başvurmak durumundadır. İş yeri tacizi, dünya çapında ABD, Almanya, İtalya ve İsveç gibi ülkelerde suç olarak değerlendirilmektedir (Aldıg 2011: 40).

Çağımızda büyük sorunlar meydana getiren iş yeri tacizinin önüne geçebilmek için hukuksal anlamda düzenlemelere ülke olarak ihtiyacımız vardır. Ülkemizde ise, iş yeri tacizinin uygulanma biçimlerinden sadece biri olan cinsel taciz olgusu üzerinde düşünülmüş ve bu alanda düzenlemeler yapılmıştır (Tınaz 2011: 182). Yalnız bu düzenlemeler yeterli düzeyde değildir.

“4857 sayılı İş Kanununa iş yeri tacizini yasaklayıcı hüküm veya hükümler getirilmeli, özel sektörde ve kamuda çalışan işçilerin maruz kaldığı psikolojik taciz, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, ilgili sendika ve işveren veya vekilinden oluşan bir komisyon tarafından incelenmelidir. Kendisine iş yeri tacizi yapıldığı için şikâyetle bulunanlar ile tanıkların korunmasına yönelik olarak yasal düzenleme yapılmalıdır (Bölükbaşı 2015: 58/59)”.

İş yeri tacizinin uygulamasında doğrudan ya da dolaylı yöntemlerle katkıda bulunan her bir ferde disiplin cezası uygulanmalıdır (Bölükbaşı 2015: 59). Hatta Türk Ceza Kanunu’nda iş yeri tacizini uygulayan ve bu duruma göz yuman bireylere alt sınırı 2 yıl olmak üzere hapis cezası verilmelidir. Ayrıca suçu işleyen bireylere en az on bin lira ile yirmi bin lira arasında para cezası uygulanabilir (Bölükbaşı 2015: 59). Bu para cezaları caydırıcı boyutta olmalıdır. Kişileri yapacakları iş yeri tacizi eylemlerinden uzaklaştırmalıdır.

Bireyler iş yeri tacizine maruz kaldıklarında çalışma gücünü belli oranda kaybedebilmektedirler. Bu tür bireylerin yaşadıkları durumu iş kazası ve meslek hastalığı olarak değerlendirmeli ve mağdura malulen emekli olabilme fırsatı sunulmalıdır (Bölükbaşı 2015: 60). Bu durumun en somut örneğini Almanya oluşturmaktadır (Tınaz 2011: 4).

İş yeri tacizine uğrayan her birey olumsuz anlamda zorluk yaşayacaktır, bu kaçınılmaz bir gerçektir. Hukuki yolları kullanarak uğradığı taciz neticesinde alacağı yaraları aza indirgeyebilecektir.

Hukuki süreç tüm alanlarda olduğu gibi, iş yeri tacizi hususunda da önemli bir yere sahiptir. Her birimiz birer potansiyel iş yeri tacizi mağduruyuz. Bu mağduriyete dur diyebilmek ya da mağduriyetin devam etmesini sağlamak bizim elimizdedir. Hukuk ise, iş yeri tacizine dur diyebilmenin en etkili yoludur.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ YERİ TACİZİ VE KADIN

Toplumların yetişmesinde kadınların payı küçümsenmeyecek derecede büyüktür. Sonuçta nesillerin gelişmesi için gerekli olan bilinci kadınlar aşılır. Kadının verdiği eğitim sayesinde yetişen sağlıklı nesiller, topluma fayda sağlamaktadır (Yalınkaya 2017: 1). Ülkeleri yöneten, bilimde, sanatta, edebiyatta vb. büyük buluşlara imza atan önemli insanları yetiştirenin bir anne olduğu gerçeği bu noktada karşımıza çıkmaktadır. Bir nevi kadın toplumun oluşmasında etkin bir rol üstlenmiştir. Lakin, toplum içinde kadın faktörü erkek pozisyonunun hep bir adım gerisinde bırakılmıştır.

Kadınlar nüfusun kayda değer bir kısmını oluşturdukları halde iş sektöründe sürekli erkeklerin gerisinde kalmış, ikincil plana itilmiştir. Her toplumda cinsiyete dayanan düzey değişse de genellikle kadının işi; ev işleri ve çocuk büyütme olarak görülmüş, erkeklerin ana göreviyse para kazanmak olarak kabul edilmiş, bu anlamda cinsiyete dayalı bir işbölümü oluşturulmuştur (Yılmaz 2013: 14/15). Bu görüşle kadın basite indirgenmiş ve çalışma hayatına adım atması her açıdan engellenmiştir. Öyle ki, insanlar zamanla çalışan ve özellikle yüksek kademe yer alan kadınların kadınsı özelliklerini yitirdiklerine inanmaya başlamışlardır. Ev işlerinin büyük sorumluluk gerektirdiğine inanan insanlar genelde kadını bu alanda görmek istemişlerdir. Bu şekilde işbölümleri cinsiyete bürünmüştür.

Yapılan cinsiyetçi işbölümü kadına ekonomik özgürlük sağlarken, geleneksel değerler kadınlar için birtakım sorunlar oluşturmuş ve gelişmiş ülkelerde dahi bu sorun kadınların karşısına çıkmıştır (Tat 2015: 28).

2.1. Cinsiyet ve Mesleki Cinsiyet Ayrımı

Cinsiyet; bireyin kadın ya da erkek olarak sahip oldukları genetik, fizyolojik, biyolojik özellikleridir. Kadın ve erkeğin sahip olduğu fizyolojik, genetik ve biyolojik özellikler eşitsizlik olarak algılanmamalıdır, çünkü bu özellikler sadece cinsiyet farkını belirlemektedir (Yüzüak 2010: 12). Fakat

insanlar, tarih boyunca bu durumu yanlış algılayarak erkeklerin kadınlardan daha üstün olduğu varsayımıyla hareket etmişlerdir. Özellikle ülkemiz gibi ataerkil toplum yaşantısını benimseyen ülkelerde kadınların annelik ve ev işleri konusunun dışında başka işlerde ilerlemeleri doğru karşılanmamıştır. Bu olgu da kadının iş hayatına girmesinden, iş hayatında yükselmesine kadar atacağı her adımda önüne engel teşkil etmektedir. Bu bağlamda cinsiyet kavramı toplumsal cinsiyet kavramını oluşturarak sorunun daha da büyümesini sağlamıştır.

Cinsiyet kavramıyla toplumsal cinsiyet kavramı farklıdır. Cinsiyet kavramı erkekler ile kadınların arasındaki yaradılıştan gelen farklılıkları ele alırken toplumsal cinsiyet kavramı, kadın ve erkeğin toplumsal ilişkilerini belirli bir kalıba sığdırmakta, erkekler ve kadınlar arasındaki toplumsal ilişkilerin nasıl kurulduğuna değinmektedir. Toplumsal cinsiyet ilişkileri, erkeklerin birçok alanda daha üstün olduğu, kadınlarinsa erkeklerin gerisinde ikincil planda yer aldığı eşitlik içermeyen bir güç ilişkisi içermektedir. Toplumsal cinsiyet ilişkilerinin erkeklere verdiği görevlere ilişkin önem, kadınlara verilen görevlere kıyasla daha büyük ve daha önemlidir (Taşbaş 2010: 58).

Cinsiyete dayalı ayrımcı uygulamalar, çalışma hayatında işin yapıldığı sırada herhangi bir etkisi olmadığı halde kadınların çalışma hayatından dışlanması ve örgütsel güç, tatmin seviyesi ve gelirin erkekler arasında paylaşılması olarak tanımlanabilir. Buna bağlı olarak cinsiyete dayalı ayrımcılığın en çok yaşandığı alan ortaya çıkmaktadır (Acar 2017: 5/6).

Dünyada kadınların oluşturduğu büyük nüfusa rağmen toplumsal ve çalışma hayatına katılımları düşüktür. Toplumların kadına bakış açısı, kültürleri ve kadına yükledikleri işlevler nedeniyle kadınların toplumsal ilişkilere katılması, çalışma hayatına atılmaları ve eğitim görmeleri sırf “kadın” kimlikleri yüzünde sürekli ikinci planda kalmıştır (Yılmaz 2013: 15).

Erkeğe yüklenen vazifeler sebebiyle kadından üstün olması ve bunun neticesi olarak kadının erkekten daha aşağıda olduğu düşüncesi cinsiyetler arasındaki uyumu bozmaktadır (Adler 2012: 153). Toplum içinde genellikle kadına biçilen rol anneliktir. Çalışan bir kadın olsalar dahi kadınlar önce anne olmalıdır ve işinden önce ailesini düşünmelidir, aynı zamanda işlerini de

aksatmamalıdır. Kadınlar bu görevlerle uğraşırken erkeler, çalışma hayatında kadınlara oranla daha önemli görevlerde yer almakta özellikle mevkii bakımından kadınları yöneten kısımda bulunmaktadır.

Yönetici sınıfına baktığımızda, erkeklerin üst kademelerde, kadınlarinsa alt kademelerde yönetimde yer aldığı karşımıza çıkmaktadır. Kadınların, yönetsel pozisyonlarda erkeklere oranla daha fazla olduğu bölümlerde dahi, erkeklerin orantısız bir şekilde üst kademelere geldiği görülmektedir. Üst düzey yönetici kadınların sayısının az olması, uzun bir dönem tek cinsiyetli yönetici görünümünün hakim olması ile açıklanabilir (Erot 2016: 23).

Toplumsal ve kültürel değerler kadın ve erkeğin yapması gereken işlerin ne olduğuna karar vermesiyle eğitimde cinsiyet eşitsizliği, erkekler ve kadınların farklı meslek kollarına yönelmesine sebep olarak, toplumdan topluma değişebilen mesleki bir cinsiyet ayrımını ortaya çıkarmaktadır. Kadınlar daha çok kadınlara özgü görülen mesleklerde yer alırken, erkeklerin yer aldığı meslek gruplarından daha düşük mesleklere itilerek mesleki cinsiyet ayrımı yaşamaktadırlar. Kadınlar, genellikle anneliğe yakın meslek kollarında görev yapmaktadırlar. Bu meslekler erkeklere verilen mesleklere kıyasla daha rahat, bedensel güç içermeyen mesleklerdir. Sekreterlik, öğretmenlik ve hemşirelik bu mesleklere örnek verilebilir. Bu meslekler, bedensel güç içermeyip rahat görünse de zamanla ücret ve statü kaybına sebep olabilir. Bu durum kadınla erkeğin işgücü arasında ücret farkının oluşum nedenlerinden biridir (Erot 2016: 22/23).

Cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık bugün gelişmiş ülkelerde dahi görülmektedir. Bu ayrımcılık, sadece kadınlara ait bir sorun değil, başlı başına toplumsal bir sorundur. Erkekler aile geçindirme konusunda kadınlara oranla daha ön planda yer almaktadırlar. Buna bağlı olarak kadınlar daha düşük ücretler ile çalıştırılarak, işe alımlarda ya da işten çıkarılmalarda daha az önemsenmektedirler. Bu da mesleki ayrımcılığı beraberinde getirmektedir. Toplumsal fikirler nedeniyle kız çocuklarının eğitimde fazla yer almamaları, işgücü sektöründeki cinsiyet eşitsizliğini ortaya çıkarmaktadır (Taşbaş 2010: 61).

Tüm bu veriler iş yeri tacizini karşımıza çıkarmaktadır. Yapılan araştırmalara göre kadınlar, işyeri tacizine erkeklerden daha fazla maruz kalmaktadırlar. Kadınların, iş yeri tacizine daha fazla maruz kalmasının sebebi olarak olumsuzlukları daha fazla algıladıkları gösterilmektedir. French Economic and Social Committee tarafından hazırlanmış bir rapora göre, özellikle 40'lı yaşlardaki kadınların iş hayatına yeni atılmaya başlaması nedeniyle daha fazla iş yeri tacizine uğradıkları görülmüştür. Bunun sebebi olarak da kadınların yüksek statüye geçişlerinin bu yaşlarda gerçekleşiyor olması gösterilmektedir (Önder 2013: 55/56). Bu sebepleri uzunca sıralamak mümkündür, fakat kadının kadına uyguladığı iş yeri tacizinin yaşanmasının en büyük sebeplerinden biri toplum içinde yaşanan cinsiyet ayrımcılığıdır.

2.2. Kadının Çalışma Hayatına Katılma Nedenleri

Kadınlar genellikle ev hayatıyla birleştirildiğinden gerekli görülmedikçe iş hayatına geçiş yapamamışlardır. Toplumsal kurallar, kadına evde çocuklarına ve eşine bakması ev işleriyle ilgilenmesi görevini vermektedir. Bu sebeple kadınların çalışma hayatına atılmaları yadırganmış, onların iş hayatında ilerlemesine engel olunmuştur. Kadınların çalışma hayatına atılmalarının mecburi sebeplerini aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Uçan 2012: 55/56):

- Hizmet sektöründeki gelişmeler,
- Dünya genelinde çalışan kadınları koruyucu ve destekleyici yasaların ve uygulamaların artması,
- Demografik gelişmeler,
- Eğitim olanaklarının artması,
- Standart dışı çalışma şekillerinin ortaya çıkması ve giderek yaygınlaşması,
- Aile boyutunun giderek küçülmesi ve çekirdek ailelerin yaygınlaşması,
- Evlenme oranlarında azalma, buna karşılık boşanma oranlarında artış,
- Toplumların kadınların çalışmasına yönelik tutumlarında meydana gelen olumlu gelişmeler,

- Çocuk bakımı ve diğer hizmetlerdeki iyileşmeler,

2.2.1. Ekonomik Nedenler

Kadınların çalışma hayatına katılmasındaki en önemli etmen ekonomik nedenlerdir. Tek bir gelirin aile içindeki ekonomik krizleri atlama da yetersiz olması kadını çalışma yaşamına yönlendirmiştir. Buna bağlı olarak kadınlar ev ekonomilerine katkı sağlamaya başlamıştır. Ekonomik nedenler sadece bununla sınırlı kalmamıştır.

Kadın, pek çok sebep yanında ekonomik özgürlüğünü elde etmek için de çalışma hayatına girmiştir. Geçmişten günümüze kadar geçen sürede kadınlar, erkeğe bağımlı bir hayat sergilemiş ve hayatlarını ev ile sınırlandırmışlardır. Kadınlar, ekonomik anlamda güçlendiğinde birey olarak da güçlenebileceklerdir. Kadının ekonomik bağımsızlığını kazanması onun özgüvenini arttıracak bunun sonucunda kadın, toplum içinde güçlü bir konuma gelecektir (Acar 2017: 59).

2.2.2. Sosyo-Kültürel Nedenler

Kadınların çalışma hayatına girmelerini etkileyen bir diğer neden ise sosyo-kültürel yapıdır. Sosyo-kültürel anlamda yaşanabilen değişimler kadının çalışma hayatını etkileyebilecek özellik taşımaktadır (Acar 2017: 59).

Tarihte kadınların devlet yönetiminde yer aldıkları pek rastlanılan bir konu değildir. Ancak gelişen koşullar zor şartlarla da olsa onları bu mevkiye getirmiştir. Örneğin; eski Türk devletlerinin yönetiminde kağanın katununa söz hakkı verilmiş, hatta Sakalar döneminde Tomris Katun devlete hükümdarlık etmiştir. Moğollarda kağan öldüğü zaman yeni bir kağan seçilene kadar devleti ölen kağanın eşi yönetmekteydi. Cengiz Han'ın oğlu Ögeday'ın ölümünden sonra ülkeyi eşi Turakina yönetmiş ve müslüman olan Fatma Hatun'u baş veziri gibi çalıştırmıştır (Üçok 1993: 18/19). Bu davranış da, sosyal açıdan kadınların çalışma hayatına katılımı için önemli bir adımı oluşturmuştur.

Ayrıca son yıllarda özellikle annelerin kız çocuklarını, ekonomik özgürlüklerini kazanmaları ve herhangi birine bağımlı olmadan yaşayabilmeleri için eğitime teşvik ettikleri görülmektedir. Bu teşviklerin sonucunda kadınlar daha

iyi eğitim olanaklarına kavuşup ekonomik faaliyetlere katılma olanağı bulmakta ve birisine bağımlı olmadan yaşayabilmektedirler (Acar 2017: 59).

2.2.3. Hukuki Nedenler

“Kadınların, yaşadıkları bu cinsiyet ayrımcılıklarına dur diyebilmek için hukuksal anlamda pek çok çalışmalar yapılmıştır. Dünyada çalışan kadınlara ilişkin uluslararası düzenlemeleri; İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Birleşmiş Milletler (BM), Uluslararası Çalışma Örgütü (İLO), Birleşmiş Milletler Eğitim Bilim ve Kültür Örgütü (UNESCO), Avrupa Ekonomik İşbirliği ve Çalışma Örgütü (OECD) gibi kuruluşların yasaları, birçok ülke tarafından onaylanan sözleşmeler, almış oldukları kararlar, yayınladıkları bildirgeler, Avrupa Birliği (AB) tüzük ve yönergeleri ile tavsiye karar ve görüşleri yer almaktadır (Acar 2017: 60)”.

Kadınların çalışma hayatına ilişkin, en ayrıntılı düzenlemeyi içeren sözleşme BM tarafından 1979 yılında kabul edilen ve 03.09.1981 tarihinde yürürlüğe giren Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)'dir. Bu sözleşmenin 1. Maddesinde kadınlara yapılan ayrımcılık kavramı açıklanırken, 11. Maddesinde çalışma hayatına yönelik hükümler ele alınmıştır (Acar 2017: 61).

Hukukun üstünlüğü sayesinde kadınların çalışma hayatına girişleri hız kazanmıştır. Kadınlar, günümüzde eskiye oranla çalışma hayatında daha çok özgürleşmişlerdir. Ayrıca, günümüzde mavi ve beyaz yakalı işgücü kavramlarının yanına pembe yakalı işgücü kavramı da eklenmiştir. Pembe yakalı işgücü, günümüzde büro, öğretmenlik vb. işlerde çalışan kadın işgücünü temsil etmekte ve bu kadınların sayısı gün geçtikçe artış göstermektedir (Uçan 2012: 55/56).

2.3. Çalışma Hayatında Kadın ve Tarihçe

İnsanlığın var oluşundan günümüze kadar geçen sürede, kadın faktörü hem ulusal düzeyde hem de dünya genelinde nüfusun yarısını oluşturmaktadır. Tarihin her döneminde yaşamın ekonomik ve toplumsal yönlerinin bir tarafını erkek, diğer tarafını ise kadınlar oluşturmaktadır. İnsanlığın varoluş tarihiyle birlikte kadın, yaşamın ekonomik ve toplumsal yönlerini düzenleme faaliyetlerinde etkin rol

oynamıştır (Acar 2017: 42). Fakat kadınlar bu eski oluşuma rağmen çalışma hayatında erkelere göre geride kalmışlardır. Yani kadın kavramı eskidir fakat çalışma hayatında kadın, çok yeni bir kavramdır.

Kadının toplumdaki konumu ve cinsiyet eşitsizliği, toplumsal yapılara ve söz konusu olan zamana göre değişse de hemen hemen bütün zaman dilimlerinde ve her toplumda olumsuz uygulamalarla tezahür etmiştir. Toplumsal şartların geçmişe oranla değişmesine rağmen, cinsiyet temelli eşitsizlik günümüze kadar devam edebilen bir kavram olmuştur. Bu nedenlerle cinsiyet eşitsizliğinin temel sorununu tespit etmek için, kadının toplumsal konumu bilinen tarihten günümüze kadar kronolojik bir şekilde araştırılmıştır. Bu araştırmalar sonucunda; kadının toplum içindeki rolü ilk çağlarda oldukça iyidir. Yerleşik yaşama geçen toplumlarda, kadınlar oldukça önemli görevler üstlendikleri için sosyal statüleri iyi konumda yer almaktadır. Ancak zamanla beden gücüne dayanan işlerin var olması erkeğin toplumsal statüsünü üst seviyelere çıkarırken, kadını arka plana itmiştir (Taşbaş 2010: 65).

2.3.1. Dünya’da Çalışma Hayatında Kadının Rol Alması

Kadınların çalışma hayatına katılması dünyanın kuruluşuna dayanmaktadır. İnsanlık tarihinin başlangıcından beri kadın, hem evin içinde hem de çalışma hayatında aktif rol almıştır (Yalınkaya 2017: 2). Fakat literatürler genelde kadının çalışma hayatının sanayi devrimi ile başlamış olduğunu kabul etmektedirler. Bu bağlamda sanayi devrimi öncesinde ve sonrasında kadın olarak konuyu ele alabiliriz.

Dünya’da kadının yer aldığı çalışma hayatı incelenirken sanayi devrimi başlangıcı önemli bir kırılma noktasıdır. Sanayi devriminin öncesinde kadınlar, tarım ve zanaat işleri üzerine çalışmışlardır. İlkel toplumlarda, üretim faaliyetlerinin içerisinde yer alarak tarım işlerini gerçekleştirmişler; doğal kaynaklardan yararlanarak el becerisi gerektiren süs eşyaları, çanak, çömlek gibi topluma yararlı olabilecek zanaat eşyaları üretmişlerdir. Kadınlar zamanla, daha az güç gerektiren, ev içinde dokuma tezgahlarında üretim yapmaya yönelik iş kolunda çalışmaya başlamışlardır. Kısacası kadınlar, sanayi devrimine kadar

çalışma hayatında tarım ve zanaat işlerini gerçekleştirmişlerdir (Ercan 2016: 16). Sanayi devrimi sonrasında durum farklılaşmıştır.

Kadınlar tarihin her döneminde, dönemin şartları ve özelliklerine bağlı olarak değişse de, çeşitli pozisyonlarda, çeşitli ekonomik faaliyetlere katılmıştır. Lakin buna karşın, çalışma hayatlarında ilk kez sanayi devriminde “ücretli” olarak ve “işçi” statüsüne gelmişlerdir. Bu nedenle, kadının tarihte yer aldığı işgücü incelenirken sanayi devrimi öncesi ve sanayi devrimi sonrası şeklinde iki döneme ayrılarak incelenmektedir (Uçan 2012: 52).

2.3.1.1. Sanayi Devrimi Öncesi Kadın İşgücü

Kadının toplumdaki statüsü ve toplumdaki yeri sanayi devrimi öncesinde değişkenlik göstermektedir. İkel topluluklara ait çoğu bulguya bakıldığında, kadına olan bakış açısı, kadının toplumdaki rolü ve statüsü farklılık göstermiştir. Bazı topluluklarda anaerkil yapı kabul edilmiş, kadınların toplumsal statüleri en üst düzeyde olmuş, kadın saygı duyulan bir varlık konumunda yer almıştır. İkel topluluklar kadınların doğurgan bir özelliğe sahip olması nedeniyle kadınları kutsal bir varlık olarak görmüş, kadınları tanrıça mertebesine yükseltmişlerdir (Yılmaz 2013: 16).

Anaerkil dönem adı verilen bu zamanlarda insanlar henüz özel mülkiyet kavramını ve yerleşik yaşamı bilmedikleri için gezici topluluklar halinde yaşamaktaydılar. Bu dönemde, yaratmak ve üretmek doğaya özgü bir kavram niteliğini taşımaktaydı. Buna bağlı olarak kadınlar doğurganlıkları sebebiyle doğaya eş tutulmuştur (Acar 2017: 44).

Anaerkil dönemde yaşayan kadın, üretimde söz sahibi olmuştur. Bu toplumlarda kadınların üretime katılması ev ve tarla işleri olarak sınırlandırıldığı için, kadının bu kollarda çalışması, ürettikleri eşyaları başka insanlarla paylaşması, takas etmesi, hem zanaat hem de tarım işi yaparak ticaretle uğraşması, bu şekilde de dış dünyaya açılması gibi faaliyetler oluşmuştur (Acar 2017: 45). Böylelikle kadın ilkel anlamda ticaret içinde yer almaya başlamıştır.

İlk etapta kadınlar önemli bir konumdaymış gibi görünse de bu durum çok uzun sürmemiştir. Yerleşik hayata geçiş ile birlikte ataerkil düzen benimsenmiş ve kadınlar ev ve çocuklarından sorumlu tutulan bireyler haline gelmişlerdir.

Göçebe topluluklarda, üst statülerde olan kadının pozisyonu, toplumların yerleşik hayata geçmesiyle birlikte kadınların statüsü geri plana itilmiştir. Zamanla değişen kültürel, sosyal ve ekonomik alanlarda yaşanan gelişimler, kadının toplumdaki rollerini belirlemiş, verilen roller eskiye kıyasla kadınların toplumda sınırlandırılmalarına neden olmuştur. Erkekler, güç ve savaş taktikleri ile toplumların hayatta kalabilmesini sağlamış ve bu durum kadını geri plana sürüklemiştir. Bunun sonucu olarak erkek toplumda önemli bir statüye gelirken, kadının toplumdaki pozisyonu düşmüştür. Bedensel gücün ön plana çıkmasıyla birlikte erkekler, avcılık, askerlik, madencilik gibi güç gerektiren iş kollarında yoğunlaşırken, kadınlar daha çok, güç gerektirmeyen; ev işleri, dokuma, çocuk bakımı gibi işlere yönelmişlerdir. Bu yönelmenin sebebi olarak üretimden uzak kalmış ve evlerinde sınırlı bir yaşam sürmeye başlamışlardır. Böylece ataerkil aile yapıları ortaya çıkmış, kadın ve erkeğin rollerini kesin çizgi ile ayıran bu dönem sanayi devrimine kadar devam etmiştir (Yılmaz 2013: 16).

2.3.1.2. Sanayi Devrimi Sonrası Kadın İşgücü

XV ve XVIII. yüzyıllar arasında, Avrupa'da terzilik, fırıncılık ve ayakkabıcılık, kadınlar ve erkeklerin beraber olarak en yoğun çalıştıkları iş sektörlerinin başında gelmektedir. Bu dönemde kadınlar, erkeklerin savaş ve siyaset gibi işlerine karışmasalar bile çalışma hayatında da ev hayatında da önemli bir rol oynamışlardır. Küçük sanat kollarında meydana gelen değişimler ile birlikte, kasaba ve kent yerleşimlerinde lonca düzeni gerekli görülmüş ve önem kazanmıştır. Loncanın otoritesi ve denetimi altında bazı sanayi kollarında çalışan kadın işçi sayısı pek fazla olmasa bile de bu alanda çalışan kadınlara rastlanmıştır. Buna ek olarak, sonraki yıllarda, sadece kadınların çalıştığı bazı iş kollarının ortaya çıktığı da söylenebilir (Uçan 2012: 53).

1782 yılında James Watt tarafından üretilen buharlı makinenin icadı ile “Sanayi Devrimi” adını verdiğimiz tarihsel süreç başlamıştır. Bu süreç, başta

demir-çelik üretimi olmak üzere diğer iş kollarına ve ülkelere de ulaşmıştır (Acar 2017: 47).

“XVIII. yüzyıl pek çok yazar tarafından tarihte “en çok değişen” ve “en çok şeyi değiştiren” yüzyıl olarak değerlendirilmektedir. Kuşkusuz bu yüzyıla damgasını vuran en önemli gelişme de Sanayi Devrimi’dir. Sanayi devrimi, beraberinde pek çok gelişme ve değişim getirmiştir. Bunlardan en önemlisi ise kadının çalışma yaşamına katılmasıdır. Nitekim o dönemde, dokuma sektöründe çalışanların büyük bir çoğunluğunu, kadın işgücü oluşturmaktaydı. Bilindiği gibi kadın, tarihsel süreç içinde her dönemin getirmiş olduğu değişik ekonomik faaliyetlere katılmıştır. Ancak, Sanayi Devrimi, kadının çalışma yaşamına katılmasında ayrı bir öneme sahiptir. Tarihsel süreç içinde savaştı, yönetici, hükümdar vb. unvanlara sahip olan kadınlar bu dönem ile birlikte ilk kez, ekonomik alanda bir gelir (ücret) karşılığı emeğini satmaya başlamıştır. Sanayi Devrimi’ni izleyen yıllarda, dokuma sektöründeki gelişmelere paralel olarak, kadın işgücü sayısı hızla artmış; bu durumda özellikle teknik gelişmelerin, başka bir deyişle üretim tekniğini basitleştiren makinelerin, işbölümü ve uzmanlaşmanın, kadın emeğinden yararlanmayı kolaylaştırması, dokuma sektöründe kadın gücünün, erkeklerden çok daha başarılı olmasını beraberinde getirmiştir. Buna karşılık, o dönemde hâkim olan, “bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler” sloganı ile ifade edilen katı bir liberal iktisat anlayışı, kadın işgücü ücretlerinin erkeklerden çok daha düşük olmasına yol açmıştır. Buradan hareketle bu dönem kadın işgücünün, düşük ücretler ve çok ağır çalışma koşulları altında çalışmaları sonucunu doğurmuştur. Kısacası, bu dönemde, kadın işgücünün üretim sürecinde yoğun bir sömürüye maruz kaldığını söylemek mümkündür (Uçan 2012: 53/54) ”.

Sanayi devriminin, yalnızca Avrupa’yı etkilediği söylenemez. Sanayi devrimi, dünya çapında bir etki yaratmış, farklı ülkelerde çeşitli gelişmeler yaşanmıştır. Sanayi devrimi özellikle tarım alanında olumlu bir etki meydana getirmiş, kadınların bu alanda daha çok çalışma şansı bulmasına yol açmıştır. Çalışma koşulları açısından zorlanan kadınlar, sanayi devriminin ilk dönemlerinde de zor şartlar altında düşük ücretle çalıştırılmışlardır. Sanayileşme sürecinde kadınlar, yalnızca tarım sektörü ile kalmayıp, zamanla fabrikalarda da çalışmaya

başlamıştır. Ekonomik anlamda kadın işgücü sektöründe asıl değişim ikinci dünya savaşı sırasında ortaya çıkmıştır (Yılmaz 2013: 17). Erkeklerin savaşa katılması sebebiyle erkek işgücü azalmış, bu boşluğu ise, kadınlar doldurmak mecburiyetinde kalmışlardır. II. Dünya Savaşı'ndan sonra meydana gelen uluslararası politik ve hukuksal değişimler kadının çalışma hayatındaki haklarını daha çok desteklemiştir. 1950'li yıllarda, 15–64 yaş grubundaki kadın nüfusunun, gelişmekte olan ülkelerde % 50'si, gelişmiş ülkelerde ise, % 47'si ekonomik anlamda aktif konumda yer almaktadır (Yalınkaya 2017: 5).

“İşveren olarak isimlendirilen fabrika sahipleri, üretimin artması ve diğer fabrikalarla rekabet edebilmesi için emek maliyetlerini azaltmak istemiş ve işçileri düşük ücretle çalıştırmışlardır. Ücretlerdeki düşüş, tüm aile fertlerinin birlikte çalışarak gelir kazanmak zorunda bırakmıştır. Aynı zamanda işverenler de teknik gelişmelerle basitleşen makinelerde uysal, güçsüz ve daha düşük ücrete razı olan kadın işgücünü çalıştırmayı mantıklı görmüş ve böylelikle kadın, işçi statüsünde üretime katılarak evin reisi konumunda ki erkeğin gelirine ek kazanç sağlamıştır (Acar 2017: 48)”.

Sanayi Devrimiyle ortaya çıkan makineler, işgücünü azaltmış, üretimi kolaylaştırmış ve uzmanlaşmanın önünü açmıştır. Bunlar sayesinde dokuma sektöründeki kadın işgücü sayısı hızla artmış ve buna bağlı olarak dokuma sektöründeki kadın işgücü erkek işgücünün önüne geçmiştir. Ancak bu dönemde kadınlar birçok açıdan mesleki sömürüye maruz kalmışlardır (Yalınkaya 2017: 4).

Kadınların yoğun bir şekilde çalışma hayatına girmesi son yıllarda iş dünyasının yaşadığı en büyük devrim niteliğini taşımaktadır. Kadınlar yoğun bir şekilde çalışma hayatına katılmış olsalar da üst düzey yönetici ve liderler arasında aynı yoğunluk görülmemektedir (Yılmaz 2013: 19) Bu durum kadınların cinsiyetlerinden ötürü hak ettikleri yere gelememeleri gerçeğini ortaya çıkarmıştır. Kullanılabilir iş gücünü kullanılamaz hale getirmek gelişimin önünde büyük bir engel teşkil etmiştir.

Dünyada kadın ve erkeğin sosyal, hukuksal ve ekonomik hakları konusunda eşit davranış sergileyen pek fazla ülke mevcut değildir. Bu durum, kaynaklara ulaşma ve onları kontrol etme konusunda, ekonomik olanaklara sahip

olmak ve siyasal alanda seslerini duyurabilme konusunda kadınları erkeklerin gerisinde bırakmıştır (Taşbaş 2010: 79/80).

Günümüzde kadının çalışma yaşamına bakacak olursak, kadınlar aslında çalışma hattında istedikleri kadar ilerleyebilecek gibi görünseler bile görünmez bir cam tavan ile gelişmeleri engellenmiştir. Özellikle yüksek statülü pozisyonlarda kadınlar, geri planda yer almaktadır. Algılar, küreselleşen bu dünyada gelişse bile uygulamalar kadını geri planda bırakmaktadır.

2.3.2. Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadının Rol Alması

Türk Tarihi boyunca Türk kadınının çalışma hayatındaki konumuna bakıldığında değişik durumlar ile karşılaşmaktadır. Türk kadını, göçebe yaşam sürecinde toplumda önemli görevleri üstlenmiştir. Göçebe Türk kadını, erkeğin yanında kılıç kuşanıp savaşa katılan, erkeklerin yaptığı çoğu işi yapan, toplum içinde saygı duyulan bir karaktere sahiptir. Ancak yerleşik hayata geçiş ve Türk toplumundaki değişimler ile cinsiyete dayalı iş bölümü ortaya çıkmış, kadınların görevi ev işleri ve çocuk büyütmek ile sınırlandırılmış, toplum içindeki statüsü ikincil plana itilmiştir (Acar 2017: 53).

Bu değişiklikler farklı dönemlerde devam etmiş ve yerleşik hayatla geri plana atılan kadınlar, Cumhuriyet Döneminde Ulu Önder Atatürk sayesinde hak ettiği yere konumlandırılmıştır. Ata’mızın belirttiği; “Tarlada erkeklerle birlikte çalışan, kasabalarda Pazar yerine giden, yumurta ve tavuğunu satan, ondan sonra kendisine gerekenleri bizzat satın alan, çalışmalarının hepsinde kocalarına yardımcı olan kadınlar!.. Ben bu kadınlar arasında kocalarından daha iyi işten anlayanlara ve hesap yapanlara rastladım “, şeklindeki sözleri Türk kadınına güven verir bir nitelik taşımaktadır.

Tüm bunları değerlendirdiğimizde, Türkiye’de çalışma hayatında kadını incelerken Cumhuriyet dönemi öncesi ve Cumhuriyet dönemi sonrası olmak üzere iki başlık altında incelemek mümkündür.

2.3.2.1. Cumhuriyet Dönemi Öncesi Kadın İşgücü

Ülkemizde kadının ekonomik hayat içinde yer alması Osmanlı Devletinden öncesine dayanmaktadır. Dede korkut hikayesinde kadınların

yönetimde söz sahibi oldukları gerçeği karşımıza çıkmaktadır. Göçebe yaşam tarzını yaşadıkları dönemde kadınlar, tıpkı erkekler gibi ata binmiş kılıç kuşanmıştır. Bununla birlikte yerleşik hayata geçildikten sonra tarlada, bağ ve bahçelerde çalışan işçi sınıfını oluşturmuşlardır.

M.Ö VI. yüzyılda Hazar gölünün doğusunda Sakalar yaşamaktaydı. Kocasının ölümü üzerine tahta Tomris adlı eşi geçmiştir. Bir kadın tarafından yönetilen bir devleti yenmenin kolay olacağını düşünen Pers Kralı Kiros, Tomris'e evlenmek teklifi etmiş, ancak bu Perslere tabi olmak anlamına geldiği için Tomris Katun bu teklifi reddetmiştir. Bunun üzerine Pers Kralı Kiros Sakaların üzerine saldırmıştır. Bu saldırı sonucunda Tomris'in oğlu ve birtakım askerler ölünce, Tomris Perslere savaş açacağını söylemiş fakat bu Pers Kralı tarafından ciddiye alınmamıştır. Neticede Tomris liderliği ile ordunun başına geçmiş, stratejik zekasıyla Persleri savaş alanında mağlup etmiştir. Herodot'a göre Kiros öldürülmüş, Ksenofon'a göre ise kaçmaya muvaffak olmuştur (Üçok 1993: 17/18). Her iki neticede de bir kadın hükümdarın istediği zaman karşısındaki düşmana karşı başarılı olabileceği gerçeğinin somut örneği karşımıza çıkmaktadır. Tomris, bu savaşı bileğinin gücünden ziyade zekice kurguladığı savaş stratejisi sayesinde kazanmıştır. Tomris Katun bazı kaynaklara göre dünyanın ilk kadın hükümdarı niteliğini kazanmıştır.

Osmanlı devletinde kadın faktörü, göçebe dönemdeki kadın faktörünün çok gerisinde kalmıştır. Osmanlı döneminde kadınların çalışmaya başlaması Sanayi Devriminden sonra ortaya çıkan kapitalist ekonominin yerleşmesiyle oluşmuştur. Tanzimat dönemiyle başlayan değişim sürecinde kadınlar toplumsal hayata katılmaya başlasa da, kadınların bu katılımı ancak kendi toplumsal sınıflarıyla ilgili olmuştur. Osmanlı'da ekonomik düzeyi iyi olan kadınlar gayrimüslim okullarda veya evde aldıkları eğitimlerle çalışma hayatına katılmaya başlamış fakat kentteki düşük ekonomik gelirli kadınlar kentlerde kurulan sanayilerde zor şartlar altında az ücretle çalışmışlardır. Kırsal yörelerde yaşayan kadınlarsa ya ailenin tarım işçiliğini yapmakta ya da halı dokumaktaydı. Batıda olduğu gibi Osmanlı döneminde kadınlar, ilk olarak özel kesimde çalışma hayatına girmiştir. 1908 yılında Osmanlı'daki 250 bin sanayi işçisinin 75 bininin kadın olduğu söylenmektedir (Önder 2013: 38).

Geçmişte kölelik, büyük bir geçim kaynağı oluşturmaktaydı. Genellikle, bu kölelik sistemini kadınlar oluşturmaktaydı. Kadınların toplumsal statüsü göz ardı edilen bir konumdaydı ancak, bu durum 1839 Tanzimat Fermanı ile resmîyette tartışmaya başlanmıştır. Bu fermanla birlikte kadınlara bazı haklar verilmiştir. Bu dönemlerde başlayan Sanayi Devrimi beklendiği bir şekilde Osmanlı toplumunu da etkilemiştir. Geçmişte kaldırıldığına inanılan kölelik ve cariye kaldırılmış, kadınların mirasta erkeklerle eşit haklara sahip olması sağlanmıştır. Bunlara ek olarak eğitimde de gelişmeler yaşanmış ebelik kursları, kız ortaokulları, sanayi okulları, kız öğretmen okulları açılarak kızlar eğitime teşvik edilmiştir (Uçan 2012: 58). Bu dönemde kadınlara tanınan bu ayrıcalıklar, küçük de olsa kadınların sadece tarım, ev veya dokumacılık işlerinin dışında da çalışabilecekleri gerçeğini ortaya çıkarmaktadır.

Tanzimat döneminden sonra meşrutiyet döneminde yaşanan sosyal gelişmeler, savaşlar nedeniyle azalan erkek işgücü ve sanayinin gelişmesi Türk kadının çalışma hayatına girmesini kolaylaştırmıştır. Kadınlar batı toplumlarında olduğu gibi düşük ücretlerle çalıştırılmıştır. Kadınlar, 1897 yılında ücretli olarak çalışmaya başlarken, memur, esnaf ve tüccar olarak çalışma hayatına girmeleri ancak 1915 yılında gerçekleşmiştir. Bu yıllarda birtakım yenilikler yapılmış, kadınların yılda bir ay izin yapması ve çalışma sürelerinin 15 saat ile sınırlı kalması kararlaştırılmıştır (Acar 2017: 54).

I. Dünya Savaşının getirdiği ekonomik ve sosyal faktörler tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de kadınların çalışma hayatına girmelerini zorunlu kılmıştır. Kadınlar memur ve hizmetli olarak maaşa bağlanmış, savaş döneminde askerlere fayda sağlaması için terzilik gibi işlerde görev almışlardır. Bu dönemde kadınlar ile ordu arasında aracılık yapan “Kadınları Çalıştırma Cemiyeti İslamiyesi” kurulmuş ve dernek olarak faaliyet göstermiştir (Önder, 2013: 39). Erkeklerin savaşa gitmesi, kadınların işgücü piyasasını olumlu yönde etkilerken, ekonomide işgücü talebini ve işgücü ücretlerini yükseltmiştir. Bu nedenle savaş sırasında iş hayatına atılan kadınların bir kısmı erkeklerin savaştan dönmesiyle birlikte eve dönüş yaparken önemli bir bölümü çalışma hayatını bırakmamıştır (Erol 2015: 2).

2.3.2.2. Cumhuriyet Dönemi Sonrası Kadın İşgücü

Cumhuriyet dönemi Türkiye tarihi açısından önemli bir yere sahiptir. Kadınlar, cumhuriyet öncesi dönemde resmi açıdan pek çok hakka sahip değilken, erkekler kadınların bir adım ötesinde yaşamaktaydılar. Kadınların çalışma hayatında yer almaları bir kenara, kadınlar daha eğitim aşamasında erkeklerle eşit koşullara sahip değillerdi. Atatürk'ün Cumhuriyeti ilan etmesi ile eğitim, siyaset, sosyal hayat, politika vb. pek çok alanda kadınlar erkekler ile eşit koşullara sahip olmaya başlamıştır.

Atatürk'ün Cumhuriyet rejimini kurmasıyla birlikte, Türk kadını toplumda yeniden önemli bir statüye gelmiştir. Kadınlar, sadece siyasi olarak değil, ekonomik ve sosyal alanda da özgürleşmiş, tarım ve zanaat kolları dışındaki mesleklerle de ilgilenmeye başlamışlardır. Cumhuriyetin kuruluşundan sonra hızlanan sanayileşme, kentleşme ile göç dalgası ve Cumhuriyetin hukuk sisteminde yaptığı köklü değişimler, kadınların arzu ettiği bölümlerde eğitim görme ve meslek edinme hakları, kadınların çalışma hayatını önemli ölçüde etkilemiştir (Yılmaz 2013: 26).

Cumhuriyet'ten önce kadınlar çalışma hayatında yer alsalar dahi hukuki haklardan mahrum kalmışlardı. 1923 yılında İzmir'de düzenlenen I. İktisat kongresine kadın işçiler de katılım sağlamıştır. Kongre'de kadınların çalışma hayatıyla ilgili kabul edilen yasa; doğum öncesi ve sonrası toplam sekiz hafta, ayrıca üç gün ücretli izin verilmesi şeklinde düzenlenmiştir. Bu durum, kadın işçilerin çalışma hayatında yer almasına yönelik önemli bir karar niteliği taşımaktadır (Erot 2016: 16).

1926 yılında Türk Medeni Kanunu'nun kabul edilmesiyle toplumsal alanda kadın-erkek eşitliği için en kayda değer adımlar atılmıştır. Kadınlara boşanma hakkı, velayet ve mallar üzerinde tasarruf hakkı verilirken, erkeklere tanınan çok eşlilik hakkı kaldırılmıştır. Böylece kadın-erkek eşitliği büyük ölçüde sağlanmıştır. 1930 yılında kadınların belediye seçimlerine katılması, 1934 yılında kadınlara verilen seçme ve seçilme hakkı siyasal alanda kadınları erkeklerle eşit konumda tutmuştur. Tanınan bu haklar sonucunda TBMM'de 18 kadın

milletvekili yer almıştır (Acar 2017: 56). Günümüzde ise mecliste bulunan 596 milletvekilinin 104'ü kadındır.

1927 yılında yapılan Sanayi Sayımı sonuçları, Cumhuriyet döneminde gerçekleştirilen kadın işçilere yönelik ilk önemli sayısal verileri oluşturmaktadır. Bu sayımda önceki sayımlardan farklı olarak, ülkede dört ve dörtten daha fazla işçi çalıştıran sanayi kuruluşları dikkate alınmıştır. Bu sayım sonuçları doğrultusunda çalışan kadın oranı %25.58'dir. Yani, dört ve daha fazla işçi çalıştıran işletmelerde her dört işçiden birini kadın işçi oluşturmaktadır. Bu sonuçların ortaya çıkmasındaki birinci faktör istihdam faaliyetlerinin kadınların genellikle yer aldığı sektörlere yoğunlaşması; ikinci faktör, savaşlar dolayısıyla azalan erkek işgücü, üçüncü faktör ise savaş sonrasında eşsiz kalan kadınların geçimini sağlamak için çalışma mecburiyetinde kalarak çalışma hayatına girmesi şeklinde açıklanabilir (Önder 2013: 39).

1970'li yılların başından beri kentlerde çalışmak isteyen kadınların sayısı artan bir oran sergilemiştir. Ancak 1980'li yıllardan itibaren sanayi sektörü kadınların çalışma talebine karşılık verememiştir. Hizmet sektörü ise sanayi sektörüne oranla hızlı bir gelişme kaydetmiş fakat kadınların talebini karşılayamamıştır (Uçan 2012: 59).

1990'lı yıllara gelindiğinde ise sanayi sektöründe ciddi anlamda durgunluk görülmektedir. 1980'li yıllarda işsizlik oranında büyük bir artış meydana gelmiştir çünkü, işçi çıkarma yasağı kaldırılmıştır. 1980-1985 yılları arasında sanayi sektöründe işsiz kalan kadınların oranı %20'lere ulaşmıştır (Acar 2017: 57).

Geçmişten günümüze süre gelen büyük bir gerçek vardır ki; işletmeler yaşadıkları ekonomik krizler sonucunda iş yerinden ilk ayrılması gereken bireylerin kesinlikle kadınlar olmasını öngörmüştür. Günümüzde Türkiye'de kadının iş gücüne katılım oranı yüzde 30 civarındadır. Bu oran, AB'deki kadın istihdamı ortalamasının yarısı kadardır. Kadın örgütleri ise ülkemizde kadın istihdamını artırmak için yasal adımlar atılmasını istemektedir Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER) Başkanı Sanem Oktar, OECD ülkelerinde kadın istihdamı ortalamasının %58 olduğuna ve Türkiye'nin OECD ülkelerinin de gerisinde

kaldığına dikkat çekerek Türkiye'deki tabloyu aşağıdaki gibi özetlemektedir (Schenk: 2016):

Türkiye'de 8 milyon 100 bin kadın istihdam etmekte fakat bunların sadece %45'i kayıt altında olduğu belirtilmektedir. Kadınlar daha çok; tarım sektörü, hizmet sektörü, sanayi ve turizm sektörü vb. alanlarda çalışmaktadırlar. Tarım sektöründe çalışan kadınların neredeyse %90'ı kayıt dışı çalışmaktadır. Bu kayıt dışı çalışan kadın sayılarının çokluğu nedeniyle Türkiye'de hem kadın çalışan sayısı hem de kayıtlı çalışan kadın sayısı az olduğu görülmektedir. Bu iki önemli nokta ile dünya ortalamasının altında yer aldığımız ortaya çıkmıştır.

2.4. Kadın İş görenden Kadın Yöneticiye Geçiş

“Liderlikle ilgili yapılan teorik çalışmalar kapsamında, özellikler yaklaşımına göre liderlerin fiziksel ve kişisel özellikleri belirlenmeye çalışılmıştır. Fiziksel özellikler olarak boy, kilo, güçlülük, yaş, fiziksel olgunluk belirtileri, sağlık durumu, yakışıklılık gibi özelliklere değinilirken, bir kadın lidere özgü olabilecek sempatiklik ve güzellik gibi özelliklere değinilmemiştir. Yine kişisel özellikler olarak, cesaret ve kendine güven, girişimcilik ve riski göze alma, güven verme veya güvenilir olma, bireylerarası ilişkiler ve haberleşme yeteneği, hitabet yeteneği ve zekâ gibi özelliklere değinilmiştir. Bu kişisel özelliklerin birçoğu toplumda erkeğe özgü olarak algılanan özellikler olup, genellikle kadınlara atfedilmemektedir (Erot 2016: 24)”

İş dünyasına, 1990'lı yıllardan beri önemli devrimler olmuştur. Bunlar arasında en çok dikkat çeken kadınların iş hayatına atılmasının çok yoğun bir biçimde gerçekleşiyor olmasıdır. Sanayi toplumlarında, genellikle işgücünün çoğunluğunu erkekler oluşturmaktadır. Bilgi toplumu çağında ise kadınlar ön planda yer almaktadır. Bu çağın sayesinde ortaya çıkan yeni mesleklerde daha çok kadınlar yer almakta, aldıkları eğitim ile kendilerini göstermektedirler. Ancak, bu tür olumlu gelişmelere rağmen, kadınların üst düzey yönetimde istenilen düzeyde yer alamaması dikkat çekmektedir (Acar 2017: 73).

Kadınların güçlüklerle karşılaştığı meslek gruplarının başında yöneticilik gelmektedir. Bu durumu yönetici statüsünde yer alan kadınların sayısının azlığı ile açıklamak mümkündür. Bugün kadının çalışma hayatına en yüksek düzeyde

katılımının olduğu ülkelerde dahi kadın yönetici kavramını yerleştirmek büyük bir çaba gerektirmektedir (Balcı 2016: 1).

Kadın ve erkek yöneticiler üzerinde yapılan bir araştırmada, yönetim alanındaki ilerleme ve iş deneyiminde cinsiyet faktörü, kadınlar için olumsuz bir etkiye sahipken erkekler için olumlu bir etkiyi ortaya çıkarmaktadır (Ercan 2016: 13). Bu tür önyargılar ile atılan her adım vasıflı bir kadının örgüte sağlayacağı pozitif bir davranışı hiçe saymak anlamına gelmektedir.

1900'lü yılların başlarında profesyonel olarak çalışan kadınların sayısı oldukça az olmasına rağmen, bu dönem kadınların çalışma hayatında yönetimde yer almaya başladıkları dönemi temsil etmektedir. Bu yıllarda kadınların genellikle toplum tarafından, kadınlara uygun görülen öğretmenlik, hemşirelik gibi meslekleri yaptıkları, yönetici olma hakkına sahip olan kadınlarınsa bu unvanı elde etmek için alt kademe yöneticiliğinden başladığı görülmektedir. 1940 ve 1950'li yıllarda çalışma hayatında üst düzey kadın yöneticilerin sayısı oldukça azdı ancak 1959 yılında ilk kez Harvard-Radcliffe işletmecilik programına kadınların kabul edilmesi, üst düzey yönetici olmak isteyen kadınlar için bir dönüm noktasıdır (Acar 2017: 71).

İş sektöründe kadınların gizli kalan gücünün fark edilmesiyle birlikte çalışma hayatındaki ve yönetimdeki kadınlarla ilgili konular daha çok gündeme gelmeye başlamıştır. Kadınlar çalışma hayatlarında çeşitli sorunlarla karşılaşsa dahi, zamanla bunları aşarak yönetim kademelerine ulaşmışlardır. Kadınların doğuştan gelen özellikleri ile birlikte yönetime pozitif bir katkı sağladıkları, birçok iş kolunda kadınların erkeklerden daha başarılı olabileceği düşüncesi günümüzde kabul edilen bir olgudur. Erkeklerin rekabetçi, saldırgan, risk alan, özgüvenli oldukları; kadınlarınsa destekçi, hassas, sosyal, oldukları ve insanlarla iletişimde yetenekli oldukları çok yaygın bir görüş olsa da aslında bu özellikler her iki cinsin de sahip olduğu özelliklerdir. Erkeklerin ve kadınların rolleri zamanla iç içe geçse de geleneksel düşünce tarzları bugün hala varlığını koruyarak bunun karşısında durmaktadır (Acar 2017: 70).

Afrika Zimbabwe'de; beyazlar özel sektörü kontrol ederken, siyah erkekler ise aile hayatını kontrol etmektedir. Siyahi kadınlara gelindiğindeyse; hem siyah

hem de kadın olmanın zorluklarıyla mücadele edip bu zorlukları aşmak mecburiyetinde kalmaktadırlar (Arıkan 1997: 54).

Ülkemizde özel ve kamu sektörlerinde kadınlar, hala belirli bir oranda temsil edilmektedir. Bununla beraber yönetim alanlarında ve güç paylaşımlarında kadınların bulunduğu konum evrensel bir nitelik taşımaktadır (Arıkan 1997: 56).

Kadınların üst düzey yönetimde yer almalarının oranını aşağıdaki veriler ile özetlemek mümkündür.

Tablo 2.1. Ülkelere Göre Üst Yönetimde Yer Alan Kadın Oranları

ÜLKE	KADIN ORANI (%)
Rusya	46
Botsvana	39
Tayland	39
Filipinler	39
Gürcistan	38
İtalya	36
Hong Kong	33
Türkiye	31
Polonya	30
Malezya	28
Brezilya	27
Çin	25
Kanada	25
Avustralya	24
Fransa	24
İsviçre	22
Yunanistan	21
Birleşik Krallık	20
ABD	17
Birleşik Arap Emirlikleri	15
Almanya	13
Japonya	5

Kaynak: Balcı N. (2016). Eğitim Kurumlarındaki Kadın Yöneticilere Karşı Tutumlar. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Yüksek Lisans Programı. Yüksek Lisans Tezi, s.11.

Yukarıdaki şekilde de görüldüğü gibi kadınların gelişmiş ülkelerde bile yüksek statülü görevlerde yer alması büyük yüzdelerle ortaya çıkamamıştır. Bu durum tüm dünya ülkelerinde kadınların olması gereken yerde olmadığını büyük bir göstergesidir.

Yönetim, belirlenen hedeflere ulaşmak için başta insanları olmak üzere, hammaddeleri, parasal kaynakları, donanımı, demirbaşları ve zamanı birbirine uyumlu, verimli ve aktif kullanılabilir, kararları organize etme, planlama ve uygulama aşamasına getirme süreçlerinin tümü olarak tanımlanmaktadır (Yılmaz 2013: 4).

İyi yönetici olabilmenin en önemli özelliklerinden biri, farklı yapıdaki insanları bir araya getirmek ve onları verimli bir şekilde kullanabilmektir. Bu gereksinim, duygusal zeka ve empati özelliklerini bünyesinde barındırmaktadır. Erkeklerle kıyaslandığında, kadınların bu özelliklere daha çok sahip olduğu, kadınların iş yaparken paylaşımcı, işbirlikçi olduğunu gösteren birçok bilimsel araştırma bulunmaktadır. Bu araştırmalar çağımızda yönetim alanında kadınların daha avantajlı olduklarını göstermektedir. Kadınların çalışma hayatına bakıldığında, monoton uysal ve beceri gerektiren işlerde kişisel özellikleri nedeniyle daha sabırlı çalışmaları erkeklerden daha başarılı olmalarını sağlayabilmektedir (Erot 2016: 13).

Kadının çalışma hayatını etkileyen pozitif faktörlerin yanında kültürel faktörler de bulunmaktadır. Bunlar, kadın ve erkeğin görevlerini sınırlayan nesilden nesile aktarılan algılardır. Bu algılar, kadının asıl yerinin ev olduğunu, erkeğin bulunması gereken yerin ise iş yeri, olduğunu söyleyen geleneksel yargılardır. Bu toplumsal yargıların sonucunda toplum tarafından kadına ve erkeğe çeşitli roller verilmektedir. Geleneksel algılar ile verilen bu roller kadının kendine ait algılayışını da olumsuz anlamda etkilemektedir. Bu durum ise toplumda gelişmeyi olumsuz kılmakta ve yönetimin cinsiyetçi ayrıma maruz kalarak gelişmesini ortaya çıkarmaktadır (Yılmaz 2013: 33).

“Atan’ın araştırmasında yer verdiği Boel Berner’e göre; her yerde, kadınların çoğunlukta olduğu mesleklerde bile, kadınlar erkekler tarafından yönetilmektedir sonucuna ulaşılmıştır. 1988 verilerini inceleyen Berner, kadınların %70’inin toplam işgücünde % 44.4 oranında yer aldığı İsveç gibi gelişmiş ülkelerde diğerlerine göre daha yüksek oranlarda kadın çalışan olsa da yönetici konumlarına bu yüksek oranların yansımadağı sonucuna ulaşmıştır (Atan 2011: 16)”.

Dünya'da ve ülkemizde kadın yöneticilerin profiline baktığımızda, kadınlar genellikle sayısal ve otorite açısından erkeklerin egemenliği altında çalışmaktadırlar. Kadın yöneticilerin daha genç, bekar ve çoğu orta sınıf bir çevrede yetişmiş olanları, hizmet sektörü gibi sektörlerde, yönetim ve insan kaynakları gibi bazı fonksiyonel alanlarda çalışan; genel yönetim düzeyinde daha az, uzmanlık pozisyonlarında daha çok bulunan birer yönetici olmaktadır. Bunun yanında, erkek meslektaşlarına oranla daha iyi bir eğitime ve yöneticilik vasfına sahip olsalar dahi üst yönetim kadrolarında pek fazla yer alamazken, düşük ücret politikası ile çalıştırılmaktadırlar (Yılmaz 2013: 11).

Kadının yönetici konumuna gelmesini etkileyen faktörler vardır. Bunlardan bazıları şunlardır:

Erkek egemen kültürü içinde yaşamış kadınların çalışma hayatına geç katılması kendilerine yer bulmak konusunda zorlandıklarının göstergesidir. Üst yönetim kademelerinde daha çok erkeklerin yer alması, kadınların üst yönetim kademelerine gelmelerini zorlaştırmaktadır. İşletmelerde çalışan kadınların, aile sorumlulukları olmayan, ekonomik bağımsızlık adına çalışan kişiler olarak görülmesi erkek egemen toplum anlayışının varlığının bir göstergesidir (Acar 2017: 35). Erkek egemen toplum anlayışı içinde yaşayan kadınlar fırsat eşitsizlikleri ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Bunları ücretlerde yaşanan eşitsizlikler, terfi konusunda yaşanan eşitsizlikler, eğitim alanında yaşanan eşitsizlikler gibi çoğaltmak mümkündür.

Kadınların çalışma hayatı boyunca karşısına çıkan cinsiyet ayrımcılığı uygulamalarında en önemlilerinden biri ücret konusunda yaşanan eşitsizliktir. Ücret eşitsizliği, işletmelerde çalışanlara işveren tarafından, “eşit ise eşit ücret” şeklinde ödenen ücret olarak tanımlanabilir. UÇÖ tarafından yayınlanan ve Türkiye'nin de imzası olan sözleşmede “eşit ise eşit ücret” fikri gereğince, aynı pozisyonlarda aynı verimde çalışanlara cinsiyet ayrımcılığı yapılarak, eşit ücret verilmemesi yasaklanmıştır (Acar 2017: 14). Bu durum etik dışı davranışlar arasında da yer almaktadır. Hiçbir insan cinsiyetinden ötürü eşit çalıştırıldığı işte daha az ücret almayı hak etmemektedir.

Diğer bir faktör ise terfi konusudur. Kadınlar erkeklere kıyasla daha az terfi almaktadırlar. Çünkü, kadınlar daha çok niteliksiz işlerde çalıştırılmaktadırlar. Ayrıca aldıkları eğitim düzeyi bu işleri yapmak konusunda yetersizdir. Bunların yanı sıra aile yaşamındaki mesuliyetleri ve rolleri terfi alanında kadınların önünde bir engel olarak durmaktadır (Acar 2017: 16). Cinsiyete dayalı ödenen ücretler etik dışı davranışlar arasında da yer almaktadır. Hiçbir insan cinsiyeti sebebiyle eşit pozisyonda çalıştırıldığı işte daha fazla veya daha az ücret almayı hak etmemektedir.

Yöneticilik, eğitim ve tecrübenin bir fonksiyonudur. Kadınların yöneticilik pozisyonunda varlık gösterememesinin en büyük nedenlerinden biri, eğitimde yaşanan eşitsizliktir. Kadınlar, erkeklere kıyasla eğitime çok geç başladıkları ve yeterli düzeyde eğitim alamadıkları için işletmelerde yapılan cinsiyet ayrımlarını kendi yetersizliklerine bağlamışlardır. Kariyer konusunda karşısına çıkan engellerin sorumlusunun kendisi olduğunu düşünmektedir. Buradan yola çıkarak kadınların yönetim düzeylerinde az sayıda yer almasının hatta yöneticiliğin dışına itilmesinin alınan eğitimin niteliği ile doğrudan bağlantılı olduğu anlaşılmaktadır (Uçar 2004: 56).

Tüm bu yaşanan eşitsizliklere istinaden aslında kadınlar, erkek meslektaşlarıyla aynı iş yerini paylaşmaktadırlar ancak erkeklerle aynı şartlara sahip değillerdir. Bu durum erkeklerle kadın çalışanlar arasında bir fırsat eşitsizliği yaratmaktadır. Kendi rolleri sebebiyle işvereniyle sosyal faaliyetlere erkek meslektaşları kadar katılamayan veya çağrılmayan kadın iş görenlerin, iş hayatını etkileyecek önemli bağlantıların kurulması için gerekli olan ortamdan uzak kaldıkları gerçeği bu durumu kanıtlar niteliktedir (Acar 2017: 38). Basit gibi görünen bu ufak toplantılar erkekleri terfi konusunda bir adım öteye taşıırken kadın iş görenleri erkek iş görenlerin arkasında bırakmaktadır.

“Çalışma hayatı, iş dışında sosyal ilişkilerin de kurulduğu bir ortamdır. Bu ortamda çalışanlar çeşitli fiziksel ve duygusal taciz ile karşı karşıya gelebilmektedirler. Cinsel taciz diye ifade ettiğimiz bu durum, genel olarak işçinin istihdamının veya işle ilgili kazanımlarının cinsiyetinden ötürü istenmeyen bir şarta bağlanması şeklinde tanımlanırken, mağdurlarını da genelde kadınlar

oluşturmaktadır. Bu tanımlamanın yanında cinsel taciz olarak kabul edilen davranışlar konusunda tam bir tanım hala kabul edilmemiştir (Acar 2017: 19)”.

Yaşanılan bu durumlar neticesinde kadınlar genelde toplum tarafından bu durumun kabul edilmemesi nedeni ile susmayı tercih etmektedirler. Çünkü toplum içinde, “Eğer bir taciz yaşanıyorsa bunun sorumlusu kadındır ve o herhangi bir davranış sergilemeseydi bu durum da başına gelmezdi” anlayışı yaygın bir düşüncedir. Hatta bazı kadınlar yaşanan olayda kendini suçlamaktadır. Kadınlar, çoğu zaman yaşadıkları bu olguyu unutmayı tercih etmektedirler. Unutarak yaşadıklarını bir daha yaşamayacakları düşüncesi ile hareket ederler. Bunun aksine yaşanan cinsel tacizi olağan bir şekilde anlatabilmek, haksızlığa ve tacize dur diyebilmenin en büyük yoludur.

2.4.1. Cam Tavan Sendromu

Kadınların yönetime gelememesinin asıl nedeni iddia edildiği gibi toplumun önyargılarının doğru olması ve kadının yeteneksizliği değil, yönetim alanında önünde çok sayıda engelin var olmasıdır. Bu engeller ise; cinsiyet ayrımına bağlı olarak yönetici engeli, eğitim ve örgüt içindeki desteğin eksikliğidir (Uçar 2004: 61). Kadınların karşısına çıkan en acımasız yol ise cinsiyete yönelik ayrımcılık ve iş yeri tacizidir.

Kadınlar, örgüt içinde ve dışında yöneticilik vasfına yakıştırılmadığı gerçeği ile hep karşı karşıyadır. Bu karşı çıkmalar kadınlara karşı oluşturulan önyargılardan oluşmaktadır. Yönetici olmak isteyen kadınlar ise bu önyargıları delmek istemektedir ve bu anlamda iş yeri tacizine maruz kalmamak için kadınsı özelliklerini yitirerek yönetici olabilecekleri düşüncesine hakim olmaya başlamaktadırlar. Bu durum kadın yöneticileri farklı bir konuma itelemektedir. Çoğu işletmede kadın çalışanlar dahi erkek yönetici ile çalışmak istediklerini dile getirmektedir.

Toplum tarafından kadınların düşük statülü işlerde çalışması normal karşılanırken, yüksek statülü işlerde erkeklerin yer alması gerektiği düşüncesi yaygın bir kanıdır. Buna bağlı olarak kadınların, yükselmek istedikleri dönemlerde sorunlarla karşılaşabildikleri sıklıkla görülmektedir. Yani görünmez bir tavana çarptırıldıkları gerçeği söz konusudur. Davranış bilimcilerde, bu

sendrom “Cam Tavan” olarak adlandırılmıştır (Öztürk, Cevher 2015: 162). Bu sendrom, kadınların çalışmasında örgüt içinde ilerlemesinde herhangi bir engel olmadığını savunmakta ama kadınların görünmez bir cam tavana çarparak aslında onları engelledikleri gerçeğidir.

Bilim adamları tarafından bu kavram ilk olarak pireler üzerinde gerçekleştirilen deney için kullanılmıştır. Buna göre; farklı yüksekliklere zıplayabilen birkaç pireyi 30 cm yüksekliğinde, altında metal bir zemin bulunan cam bir fanusun içine yerleştirirler ve üzerini cam tavanla kapatırlar. Metal zemin ısıtılır ve sıcaktan rahatsız olan pireler zıplayarak kaçmaya çalışır. Fakat başlarında görünmeyen bir cam tavan olduğu için cama çarparak yere düşerler. Bu işlemi zemin sıcak olduğu için defalarca tekrarlarlar. Bunu gerçekleştirirken bu zemin üzerinde 30 cm’den fazla zıplayamamayı öğrenmişlerdir. Hepsinin 30 cm zıpladığı görülünce deneyin ikinci aşamasına geçilir. Bu kez cam tavan kaldırılarak metal zemin ısıtılır. Sıcaklığın etkisiyle pireler tekrar zıplamaya başlarlar fakat 30 cm’den fazla zıplamazlar. Üzerinde cam tavan olmadığı halde daha yükseğe zıplayabilmeyi akıllarına dahi getiremezler. Onları sınırlayan dış engelin varlığı söz konusu değilken öğrenilmiş çaresizlik ile iç engellerini aşamazlar. Gerçekleştirilen deney sonucunda elde edilen bu deneyime “Cam Tavan Sendromu” adı verilmiştir (Halo 2015: 4).Aslında kadınların çalışma hayatında her hangi bir engel olmadığını gösterilmesi ve ilerleyip yüksek statüye ulaşmak istediklerinde karşılıklarına çıkan engelleri de cam tavan ile ilişkilendirmektedirler.

Cam tavan sendromunun aşılması önemli bir yere sahiptir. Bunun için çeşitli yaklaşımlar ileri sürülmektedir. Bu yaklaşımlardan birincisi, kadınlara erkek gibi davranışlar sergilemeyi öğretmektir. İkinci yaklaşımda, şirketler kadınların özel ihtiyaç ve durumlarına cevap vererek çalışma hayatına yönlendirmelidir. Bunlar; doğum izni, kreş, esnek çalışma saatleri gibi ihtiyaçlardır. Üçüncü yaklaşımda ise, kadınların ilgi, alanları düşünülerek onları çalışma hayatına kazandırmak gerekmektedir (Önder 2013: 53).

2.4.2. Kraliçe Arı Sendromu

Kadınları çalışma hayatında etkileyen bir başka faktör ise kraliçe arı sendromudur. Kraliçe arı sendromu, tepe yönetimde bulunan kadının tek kadın

olduğu vurgusu ile ayrıcalıklı ve özel bir kadın olduğu düşüncesidir (Öztürk ve Cevher 2015: 163). Bir bakıma statüsünü zor şartlar altında elde etmiş kadın liderlerin, kendini ve bu statüyü korumak için üst yönetimde bulunabilecek diğer kadınları kendi pozisyonundan uzaklaştırmasıdır. Çalışma hayatında bulunan kadınların, diğer kadınları yok sayarak uyguladığı yönetim şeklidir (Karakuş 2014: 336). Bu sayede kadınlar kendi gücünü ve otoritesini de korumuş olduğuna inanır.

Yukarıda bahsettiğimiz tanımlara bakacak olursak aslında kadınların yönetici pozisyonlarına çok zor geldiği durumunu gözden kaçırmamak gerekirse, kadının kadına uyguladığı iş yeri tacizinde yatan asıl sebebin bu durumdan kaynaklandığı söylenebilir. Kadın yönetici zor şartlarla geldiği mevkisini korumak için içgüdüsel olarak bu dürtü ile hareket etmektedir. Kraliçe arı sendromu, kadın yönetici açısından, “Ben büyük bir iş başararak yönetici konumuna geldim ve bu konumumu da kolay kolay bırakmayacağım” imajıdır bir nevi. Bu tür kadınlarda, zor elde ettiği mevkisini ancak iş yeri tacizi ile koruyabileceği düşüncesi hakimdir.

Oluşturulan her iş yeri tacizi toplum, çevre, erkekler ve hatta kadınlar tarafından gerçekleştirilebilmektedir. Asıl problem iş yeri tacizi ile karşılaşmak değildir. İş yeri tacizi kaçınılmaz bir gerçektir ve her an hepimizin başına gelebilecek bir olgudur. Asıl problem, iş yeri tacizine uğrayan bir kadının bu durumu kendine kabullendirmesidir. Yani kendi beyninde bir engel oluşturmamasıdır. Maalesef, kadınlarımız herkesten önce kendi kendilerine engeller koyarak yöneticilik işi için kendilerini yeterli göremedikleri gerçeğini kabullenmektedirler. Kadınların, karşılaştıkları engeller içinde kendilerinin meydana getirdikleri engeller de yer almaktadır (Erot 2016: 30).

2.5. İş Yerinde Kadının Karşılaştığı Sorunların Tarafları

Bir kurumun ferdi olarak kurum içinde pek çok sorunla karşılaşmamız olağandır. Kıt olan kaynakların pek çok insan tarafından kullanılıyor olması bu sorunların ortaya çıkmasının en büyük nedenidir. Öte yandan farklı insanların varlığı farklı fikirleri de beraberinde getirir. Farklılıklar karşılıklı saygı ile karşılanmadığı sürece çatışmaya sebebiyet verir. Bu durum kadın ve erkek iş

görenler için de geçerlidir. Fakat kadınlar çalıştıkları kurum içinde erkeklere oranla daha çok iş yeri tacizine maruz kalmaktadırlar. Bu taciz döngüsü içinde kadının rolü pek çok biçimde karşımıza çıkmaktadır. İş yerinde kadının karşılaştığı sorunların taraflarını; kadın olarak iş yeri tacizi uygulayanlar, iş yeri tacizi mağduru kadınlar ve iş yerinde uygulanan tacizi izleyen kadınlar olarak üç ana başlık altında incelemek mümkündür.

2.5.1. Kadın Olarak İş Yeri Tacizi Uygulayanlar

Çalışma hayatı özellikle kadınlar için karmaşık, rekabetçi, bir anlamda acımasız bir ortamdır. Pek çok psikolojik ve sosyolojik olgu ile mücadele eden kadınların karşısına her an yeni bir düşman çıkabilmektedir. Bu düşman, genellikle güçlü, cam tavanı delmiş, stres ve iş yeri ortamına uyum sağlamış bir kadındır (Öztürk, Cevher 2015: 164/165).

“Daha çok erkek yöneticilerin koyduğu engeller tartışılırken kadın yöneticilerin koyduğu engeller göz ardı edilmektedir. Kadın yöneticiler tarafından konulan engeller de şu başlıklar altında sıralanmaktadır: Kendini referans alma yanılığısı; Kadın yöneticilerin bilinçaltındaki “Ben bu noktaya nasıl geldiysem, herkes aynı şekilde gelebilir. Özel bir çabaya gerek yok mantığı”dır. “Kraliçe arı sendromu ” (Kadınların birbirlerini çekememeleri); Tepe yönetimde görülen ‘tek kadın’ olmanın bir başarı ve ayrıcalık göstergesi olduğu inancıdır (Erot 2016: 31)”.

Kadınların iş yeri tacizine uğramasını hazırlayan veya hızlandıran olaylar; ataerkil toplum yapısı, geleneksel roller, yalnızlık korkusu, cinsiyet temelli ayrıştırma gibi olgulardır. Toplumun kadına biçtiği rol kadının naif davranışlar sergilemesini benimsemektedir. Bu anlamda kadınlar çalışma hayatında ya toplumun beklentisine uyarak naif davranışlar sergileyip iş yeri tacizine uğrayacak ya da erkekselleşerek zorla elde ettiği mevkisini koruyacaktır (Öztürk 2015: 867). Kadınların erkekleşmesi durumu, karşılaştığı cam tavan ve yüksek mevkiye gelmesinde oluşan tüm eylemler neticesinde meydana gelen bir olgudur. Bu durum çok tuhaf karşılansa da kadının zor şartlarda ulaştığı statüsüne ancak erkeklere benzerse bu statüyü koruyabileceği düşüncesi, kadına empoze

edilmektedir. Bu fikre alışan kadınlar özellikle hemcinslerine iş yeri tacizi uygulamaktan kendini alamazlar.

Kadınların kadınlara uyguladığı taciz, "pembe taciz" olarak adlandırılmıştır. Kadınlar kraliçe arı sendromu ile kendilerini kanıtlama isteği içine girmektedirler. Örgüt içinde bulunan diğer kadınlar ise bu kadınların varlığı ile büyük bir sorun yaşayabilmektedirler. Kadın çalışanların zirvede olması ve kendini ispatlama düşüncesi kadınların uyguladığı iş yeri tacizini oluşturmaktadır (Öztürk 2015: 867/869).

2.5.2. İş Yeri Tacizi Mağduru Kadınlar

Günümüz Türkiye'sinde, eğitim oranı ve buna bağlı olarak kadınların okuma oranları artmakta ancak kadınların geleneksel dil ile yönetilme biçimi devam etmektedir. Bu dilin kadınlar tarafından kullanılması kadınların da bu dili öğrenerek benimsedikleri gerçeğini karşımıza çıkarmaktadır. İş yeri tacizi kültürden beslenmektedir. Bunu kadının erkeğe endeksli bir yaşantısının varlığı ile açıklamak mümkündür. Ayrıca, erkeğe bağlı olmadan yaşayan kadınların tek başınaymış gibi bir algı oluşturması, savunmasızlık olarak algılanır ve bu durum iş yeri tacizi sürecinde karşımıza çıkan kalıplar içinde yer alır. Kadınların yaşadıkları olumsuzlukların bekar olmasına bağlanması evliliğin koruyucu bir mekanizma olduğu düşüncesi ataerkil toplumlarda kaçınılmaz bir gerçektir (Karakuş 2014: 339).

Toplumun kadına biçtiği rol sayesinde kadınlar bir adım daha öteye gidemeden kendilerini yüksek statülü yerlerde görememektedirler. Kadına biçilen rol sadece iyi bir anne olmaktır. Toplum, herhangi bir örgütte görev alan kadını özellikle yüksek statülü işlerde çalıştığında iyi bir anne olamayacağı düşüncesini benimsemiştir. Bu sebeple, kadınlar her anlamda işyerlerinde tacize maruz kalmaktadırlar.

Çalışma hayatında bireye "sen yoksun" mesajı vermek o kişi ile iletişim yollarını kapatmanın göstergesidir. Bu mesaj; tehdit ederek, azarlayarak, aşağılayarak, özel yaşamına ilişkin gelişmeleri dillendirerek, güvenilmez etiketini yapııştırarak ve bu tür davranışlarla verilebilir. Bu davranışlar her iki taraf arasındaki ilişkinin koptuğunu göstermektedir. Kadın yöneticilerin, diğer

kadınların kadınlığını denetlemesi iş yeri tacizinin özel yaşam boyutunu sistematik bir şekilde ilerlediği izlenimini vermektedir. Özel yaşamın konuşulabilir olması ise dedikodu mekanizmasının çalışmasını sağlayabilir. Tüm bu davranışların en temel sebebi kadını rahatsız etmek, onu ayırıştırarak yalnız bırakmaktır (Karakuş 2014: 341).

İngiltere’de yapılan bir araştırmaya göre, kadınların üçte ikisi erkek yönetici ile çalışmak istediklerini belirtmişlerdir. Bunun sebebi erkeklerin daha açık konuşabiliyor olmasıdır. ABD’de bulunan Amerika Yöneticileri Birliği’ne göre, kadınların %95’i kariyerlerinin herhangi bir noktasında başka bir kadın tarafından iş yeri tacizine uğradıklarını belirtmiştir. Almanya’da yapılan bir araştırma ise, kadın yönetici ile çalışan kadınların, erkek yönetici ile çalışan kadınlara göre daha çok sağlık sorunları yaşadıklarını ortaya koymuştur (Er: 164). Kısacası örgüt içerisinde kadın olmak ve özellikle de kadın yöneticiler ile çalışan kadın olmak zor zanaattır.

2.5.3. İş Yerinde Uygulanan Tacizi İzleyen Kadınlar

İşyerinde yaşanan tacizde hem erkekler hem de kadınlar izleyici konumunda yer alabilirler. İzleyiciler arasında kadınları ayrıca değerlendirmek gereklidir. Bir kadına uygulanan iş yeri tacizine diğer bir kadının seyirci kalması incelenmesi gereken bir konudur.

İşyeri tacizine uğrayan bir kadını izlemek bu duruma sessiz kalmak tacizci ile ortak olduğunun göstergesidir. Kadın fitrat gereği daha duygusal olduğu için yaşayabileceği herhangi bir iş yeri tacizinde erkeklere oranla daha büyük anlamda zarar görecektir. Kaldı ki, bu taciz herhangi bir kadın tarafından gerçekleştiriliyorsa mağdur psikolojik anlamda iki kat derin yara alır. Böylesine bir olumsuzluğu izleyen kadın, tacizci kadın kadar suçlu pozisyonda yer almaktadır. Olaya mağdur açısından baktığımızda bir mağdurun yaşadığı iş yeri tacizine bir kadının sessiz kalması ve izleyici olması olayın inanılabilirliğini daha da güçlendirebilir. Mağdur, yaşadıklarına hemcinslerinin seyirci kalması durumunda kendini suçlu hissederek özsaygısını yitirebilir. Hemcinsinin bu tür davranışlar sergilemesi, mağdurun özsaygısını yitirmesine sebep olabilir.

Kadınlar duygusal oldukları için örgüte daha kolay bağlanır. Olası bir iş yeri tacizinde izleyici konumunda olan kadınların örgüte olan bağlılıkları yara alır. Örgüt içinde “Ben de kadını ve bir gün bu taciz bana da uygulanabilir” düşüncesi ile hareket etmeye başlar. Bu da iş görenlerin verimli çalışmalarını engeller.

2.6. Kadının Kadına İş Yerinde Uyguladığı Tacizin Nedenleri

Çalışma hayatı içinde insan faktörünü toplumdan soyutlamak mümkün değildir. Toplum, her bireye rol biçmektedir ve oluşturduğu norm, önyargı, varsayımlara uyulmasını ister. Toplumun kadına biçtiği rol ise annelik ve ev hanımlığıdır. Bu anlamda kadının yaşam alanı ev ve çevresidir. Bu algı ile kadın, çalışma hayatına adaptasyon sürecinde sorunlar yaşayabilmektedir (Öztürk, Cevher 2015: 153). Bu durum kadınların çalışma hayatında iş yeri tacizi ile karşılaşması için geçerli en büyük etmendir. Kadınlara erkek ve kadınlar tarafından uygulanan iş yeri tacizinin temel sebebidir ve tacizciler bu durumu kullanmayı başarabilen insanlardır.

Kadın yöneticiler tarafından kadınlara uygulanan iş yeri tacizi, her türlü sebeple ortaya çıkabilir. Kadın yöneticiyi yerinden edebilecek zeka ve beceriye sahip başka bir kadın çalışanın varlığı, kılık ve kıyafetine önem veren bir kadının varlığı, güzel bir kadın olmak gibi sıralamak mümkündür. Adaletsizce görünen bu sistem günümüzde oldukça yaygın bir yere sahiptir.

Ataerkil cinsiyet rollerini benimsemiş toplumlarda kadınlara biçilen roller dışında kadınların nefes almaları istenmemektedir. Kadınlara, özellikle kadınlar tarafından uygulanan iş yeri tacizi söz konusudur. Bunların nedenlerine değinecek olursak; ataerkil toplum anlayışının benimsenmiş olması en temel nedenler arasında yer almaktadır.

Erkeklerin yoğun olduğu iş yerlerinde fiziksel şiddet yoğunlukla yaşanırken, kadınların yoğun olduğu iş yerlerinde psikolojik şiddet boy göstermektedir. Buna bağlı olarak kadınlar arasında yaşanan iş yeri tacizi davranışlarının kamu sektörü, sağlık, eğitim ve sosyal yardım kurumları gibi kadın cinsiyetinin yoğun yaşandığı kurumlarda görüldüğünü belirtmek gerekmektedir (Tınaz 2011: 122).

Kadının ekonomik özgürlüğünü elde etmesinin temel yolu çalışma hayatından geçmektedir. Ancak, devam eden geleneksel değer ve tutumlar nedeniyle kadınlar pek çok sorunla mücadele etmek zorunda bırakılabilir. Bu durumun sebebi, ataerkil cinsiyet rollerinin benimsenmiş olmasıdır (Balcı 2016: 17).

Harvard Business Review'nun 1500 abonesi ile yapılan bir araştırmada, Amerikan şirketlerinin pek çoğunda kadın çalışanların erkek çalışanlara oranla yönetim desteği alamadıkları gerçeği ortaya çıkmıştır (Arıkan 1997: 40). Yönetim desteği alamayan kadınlar erkekler gibi davranarak yönetme olgusunu başarabileceklerini düşünmektedirler. Bu anlamda erkek gibi davranarak kadınsal özelliklerini yitirirler. Yönetim anlayışını yanlış öğrenen kadınlar, yönetme işlevini layıkıyla yerine getirememektedirler.

2.7. Kadının Kadına İş Yerinde Uyguladığı Tacizin Sonuçları

“Tüm kültürler öncelikle çocuklarına kadın ve erkek arasındaki farkı öğretirler. Çocuk dünyası içinde yer alan, oyuncaklar, meslekler, hobiler vb. cinsiyete göre farklılaşır. Böylece kızların ve erkeklerin yöneleceği meslekler cinsiyet temelinde ayrılaşmaya başlar. Kadın için eve bağlılık, annelik, erkek için ev reisliği ve aile sorumluluğu rolü aile, okul, sosyal çevre, kitle haberleşme araçları ile yaşamları boyunca benimsetilir ve hatırlatılır. Kadının doğası ve cinsiyetçi sosyalleşme süreci ev içi işler ve çocuk bakımı sorumluluklarını kadına yüklerken, ev dışı sorumlulukları erkeğe yüklemektedir (Balcı 2016: 17)”.

Kadınlar, kendilerini toplum içinde değerli hissedebilmek için ekonomik bağımsızlığını elde etmelidir. Bu da erkeklerle eşit fırsatlara sahip olduğunda ortaya çıkar. Günümüzde kadına değer verildiği söylenmekte ancak, kariyer sürecindeki rekabet ortamında erkeklerle eşit kazanma şansına sahip olduğu belirtilen kadınların çok azı bu şansını yakalayabilmektedir (Uçar 2004: 55).

Kadınların toplumsal rolleri devlet çabaları ile değiştirmeye çalışılmaktadır. Ancak tüm bu çabalar iş yerlerinde kadınların erkeklere oranla daha fazla zorlukla karşılaşmasının önüne geçememiştir. Ailevi sorumlulukların çoğunluğu kadınların üzerine yüklenmiştir ve kadınlar enerjilerinin çoğunu bu alana kaydırmaktadır. Toplumun beklentileri de bu alanda önemli faktördür.

Kısacası toplumsallaşma süresi henüz kadınlarla erkeklerin eşit şartlarda yetişmesini sağlayamamaktadır (Acar 2017: 12).

Kadınlar ve erkekler yaratılışları sebebiyle kişilik bakımından farklılık arz etmektedirler. Bu bağlamda iş yeri tacizi mağduru kadınların gösterdikleri tepkiler de erkeklere oranla farklılık göstermektedir. Stres yaşayan veya iş yeri tacizi baskısı altında kalan bir kadın, etkinliğini arttırarak tepki gösterirken, erkek aksine etkinliğini azaltarak bu süreçte yerini alacaktır (Çelik 2015: 58).

Kadınlar, yaşanan iş yeri tacizinde içgüdüsel olarak daha duygusal davrandıkları için hayata bakış açıları olumsuz anlamda etkilenmektedir. Taciz sonucunda psikolojilerinin düzelmesi için erkeklere nazaran daha çok çaba sarf etmek durumunda kalabilmektedirler.

Kadınlara çalışma hayatı içinde olumsuz anlamlar yüklenmektedir. Bu anlamda kadınlar, kendilerini suçlu hissedebilecekleri pozisyona dahi gelebilmektedir. Toplum içinde bulunan, genellikle 50 yaş ve üzeri kadınların toplumdaki bazı kişilerden kaçtıkları görülmektedir. Örneğin; vücut hatlarını gizleyen kıyafetleri tercih ederek, erkeklerle olan iletişimlerinde kaba bir üslup kullanırlar (Ercan 2016: 39).

Kadınlar özellikle de beceri sahibi kadınlar toplumun yanlış algıları sayesinde atıl kapasite konumuna düşmektedirler. Örgüt, yönetsel anlamda iyi işler yapabilecek birini sırf cinsiyetinden ötürü kaybetmekte ve bu durum kadının ve örgütün gelişmesinin önünde büyük engel teşkil etmektedir.

2.8. Kadının Kadına İş Yerinde Uyguladığı Tacize İlişkin Önlemler

Kadının kadına uyguladığı iş yeri tacizi sonuçları neticesinde yaşanan her olumsuzluk bireyi, örgütü ve toplumu olumsuz anlamda etkilemektedir. Bu anlamda iş yeri tacizine karşı önlemler almak durumundayız.

2.8.1. Mağdur Açısından Alınacak Önlemler

Günümüz kadınları, geleneksel olmaktan ziyade sosyo-ekonomik hayatta yer alan bireyleri oluşturmaktadır. Kadınların toplum tarafından potansiyel ve stratejik bir güç olarak kabul edilmesi gerekmektedir. Kadının değer yaratan bir

güç olarak algılanması yaşanabilecek sorunların çözümünü kolaylaştırabilir (Uçar 2004: 70).

Toplumda kadınlara, pek çok sorumluluk yanında çocukların bakımı ve eğitimi konusunda en büyük görev verilmektedir. Bu işi en iyi kadınların yapabileceği düşüncesi yaygındır. Çalışma hayatında da yer alan kadınların bu iki sorumluluğu düşünülduğünde birinde başarılı olduklarında diğesinde sorun yaşayabilirler. Anne olmak ve bir kurumda çalışan kadın olmak birbirinden farklı özellikler taşımaktadır. Bu bağlamda rollerin çatışması söz konusu olabilmektedir (Acar 2017: 69). İlk etapta bu yanlış algıyı ortadan kaldırmak gerekmektedir. Bu duruma kadın iş gören olarak dur diyebilmemiz gerekmektedir. Modernleşen dünyada kadın işi, erkek işi diye işleri cinsiyete büründürmek yanlış bir kanıdır.

Bunun yanında, farklı roller kadınların enerjilerini arttırabilir. Çalışan kadınlar, iş ve aile yaşamının farkında olup buldukları alanda sosyal destek alırlarsa ev ve iş yaşamı dengesini sağlayabilirler (Taşbaş 2010: 102). Herhangi bir işi başarabilmenin en temel yolu o işi yapabileceğinize inanmaktan geçmektedir. Özellikle kadınlar, kendilerine inanan aile bireyleri ve yöneticileri ile daha güçlü adımlar atacaktır. Onlara inanmalı ve bu inanç kendilerine hissettirilmelidir.

Kadınların duygusal olması büyük bir eleştiriye sebebiyet vermektedir. Ancak kadınların bu duygusal özellikleri örgüte olumlu anlamda fayda sağlayabilir. Kadınlarda gelişmiş empati duygusu mevcuttur ve fazla duyarlı özelliğe sahip kadınlarda çalıştıkları bireylerin sorunlarıyla daha fazla ilgilenmekte bu da kişiler arası iletişimi güçlendirmektedir. Bu durum örgütü olumlu anlamda etkilemektedir (Acar 2017: 72). Yani kadınların duygusal olması bir dezavantaj değildir, kullanılmasını bildikten sonra büyük bir avantaja dönüşebilmektedir.

Ancak kadın yöneticiler duygularını kontrol altında tutmalıdırlar. Aksi takdirde sağlıklı düşünüp karar veremezler (Uçar 2004: 80). Bu tür davranışlar kadınların yönetici olmasındaki engellerin temellerini oluşturabilmektedir.

2.8.2. Örgüt Açısından Alınacak Önlemler

Kadınlar, iletişim becerileri ile sıcak ve pozitif iş ortamları yaratabilirler. Bu ortam çalışanların motivasyonlarını, iş doyumlarını vb. olumlu anlamda etkileyebilmektedir. Buna bağlı olarak iş görenlerin verimliliği ve işten aldıkları haz artarak, ortaya çıkardıkları iş pozitif anlamda değişiklik göstermektedir. Eğer çalışanlar kendilerini örgüt içinde değerli hissedersen başarılı bireylerin varlığı kaçınılmaz olur (Yılmaz 2013: 32). Burada kadınların yönetici olduklarında aslında başarılı olabilecekleri düşüncesi yatmaktadır. Haklılık payı söz konusudur. Kadın toplumsal değerler neticesinde bir aileyi yönetmek konusunda başarılı bir rol üstlendiği için örgüt içerisinde de ekip çalışmalarını etkili bir biçimde yönetebileceği akıldan çıkarılmamalıdır. Buna paralel olarak kadınların lider koltuğunda yer almaları hızlı bir şekilde gelişmelidir. Kadınların yapacakları yöneticilik yolu önündeki engeller kaldırılmalıdır.

Kadınlar arasında gerçekleşen rekabet algısıyla uygulanan iş yeri tacizi sonucunda kadınlar zayıf ve güçsüz bir duruma düşebilmektedir. Bu süreçte kadınlar, haklarında çıkarılan dedikodulara ve imalara maruz kalabilmektedirler. Bu tür davranışlar kadını çaresiz bir durumun içine sokabilir ve kadın nihayet bezdirilerek istifa etmesi sağlanabilir (Aktaş 2014: 11).

Kadının, iş yeri tacizine uğraması ve buna istinaden istifa etmesi örgüte büyük bir zarar vermektedir. Bu anlamda kadınların duygusal olduğu düşüncesini pozitif anlamda çalışma hayatına sokmak gerekmektedir. Kadınlar fitratları gereği erkeklere oranla daha duygusal bir yapıya sahiptirler. Bu duygusallıkları neticesinde örgüte olan bağlılığını daha kolay yakalayabilirler. Örgüte bağlılığı yüksek olan bir kadının iş yeri tacizine başvurmaması gerekmektedir. Bunun için kadınlar da tıpkı erkekler gibi iş yeri tacizi konusunda bilinçlendirilmelidir. 19 Mart 2011 tarihinde “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi (Mobbing)” konulu Başbakanlık Genelgesi Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir (Önder 2013: 56).

Kadınların geneli okumuş olsalar dahi çocuk sahibi olduktan sonra iş yerinden uzaklaşabilmektedirler. Yetişmiş insan gücüne olan ihtiyaç ve meslek sahibi olmak için yaşanan zor öğretim yılları düşünüldüğünde, çalışan anneler

çocuklarını rahatlıkla bırakabilecekleri anaokulu ve kreşlere ihtiyaç duyabilmektedirler (Taşbaş 2010: 109). Bu anlamda bu tür kreş ve okulların var olması önemlidir. Kadın iş gören ve yöneticiler bu sayede akılları çocuklarında kalmadan daha verimli çalışabileceklerdir. Örgüt bu anlamda kadın iş görenlerine yardımcı olabilir.

Bununla birlikte, kadınların uyguladığı iş yeri tacizinin cam tavana çarpmaları neticesinde ortaya çıktığı söylenebilir. Toplumsal ve örgütsel anlamda yaygın olan kanı, kadınların örgüt içinde yer alması gerekliliği ancak, yönetici olmak için uygun vasıflara sahip olmadıklarıdır. İlk etapta, örgüt içinde bulunan tüm bireylerin kadınlara güvenmesi gerekmektedir. Yönetici olmak isteyen kadın ılımlı bir hava ile karşılaşarak yönetici olursa, erkeksi davranışlar içerisine girmeyi kendinde zorunlu bir davranış olarak görmeyecektir. Bu vesile ile herhangi bir kadın astına iş yeri tacizi uygulamak düşüncesi aza indirgenebilecektir.

2.8.3. Toplum Açısından Alınacak Önlemler

“İş yeri tacizi, bir kişiye yönelik, ahlaki olmayan bir saldırıdır; saldırganları koruyucu işlevi olabilir ama ahlaki değildir. İnsan dışındaki canlılar, bir anlamda genlerinin kendilerine emrettiği şeyleri yaparlar, ahlaki davranamazlar, çünkü neokorteksleri yoktur. Neokorteksi olan insanda dil, bilinç, empati kurma, ahlaki davranma, vb. özellikler vardır. İnsan, kendisini diğer canlılardan farklı kılan biyolojik yapının hakkını vermeli, bir yıldırma grubunda yer almak bazı bakımlardan işlevsel olsa bile, ahlaki davranarak başkalarına eziyet etmemelidir. Bir insana eziyet eden aslında bütün insanlığa eziyet etmektedir (Dökmen 2008: 176/177)”. Bu açıdan bakacak olursak kadınların daha narin, kırılğan olan yapıları onlara uygulanacak iş yeri tacizinde tacizcileri iki kez düşündürmelidir.

Her şeyden önce, toplum olarak kadınlara biçilen ev kadınlığı ve annelik rolünü hayatımızdan çıkarmalıyız. Bu düşünce nedeniyle kadınlar iş yeri tacizine maruz kalabilmektedir. Toplum bazında kadın iş görenlere ve yöneticilere yasalar ve hukuk ile sahip çıkmalıyız. Hukuk içinde yer alan kanunlar kadınlarımızı korur

nitelik taşınmalıdır. İş yeri tacizine dur diyebileceğimiz hukuki anlamdaki her işlev kadınları iş yeri tacizine uğradıklarında aynı orandan durdurmalıdır.

Son yıllarda kadına yönelik şiddet artarak devam etmektedir. Bu şiddet, kadınlar üzerinde iyileştirilmesi güç fiziksel ve ruhsal sorunları oluşturmaktadır. Kadına uygulanan şiddet ile sadece kadınlar yara almazlar, yetiştirilen nesil de bu durumdan nasibini alır. Çocukları yetiştirip onlarla en yakın iletişimi sağlayan bireyler kadınlardır. Kadınların annelik rolü çocuğun gelişiminde önemli bir faktördür. Buna bağlı olarak kadının yaşayacağı bir iş yeri tacizi çocukları da etkileyebilmektedir (Geçikli 2012: 55/56). Gelecek nesiller bizim için önemlidir, çünkü devamlılığımızı sağlar nitelik taşımaktadır. Bu anlamda bir kadına uyguladığımız işyeri tacizi onun yetiştirdiği bireylere etki ediyorsa bu durum geleceğimizi de olumsuz anlamda etkileyecektir. Kendi geleceğimizi kısa vadeli hedeflerimiz uğruna törpülemememiz gerekmektedir.

Özellikle kadının kadına uyguladığı iş yeri tacizi konusunda eğitim verilerek bireylerin bilinçlenmesini sağlamalıyız. Herhangi olumsuz bir olguyu değiştirmek istiyorsak bunu eğitim ile sağlayabileceğimizi unutmamalıyız.

AB ülkelerinde yükseköğretim mezunlarının %60'ının kadın olması ile kariyer alanında kadının ilerlemesi ters orantı göstermektedir. Bu da insana yapılan yatırımın fayda sağlaması açısından sorun arz ettiğinin göstergesidir (<http://tusiad.org/tr/fikir-ureten-fabrika/item/5533-ust-yonetimde-kadin-temsili--avrupa-birligi-ve-turkiyedeki-gelismeler>). Elimizde bulunan nitelikli kadın işgücünü tam anlamıyla kullanmamız gerekmektedir.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SİVAS ORTA ÖĞRETİM KURUMLARINDA BİR ARAŞTIRMA

3.1. Literatür Özeti

İş yeri tacizi kavramı, eskilere dayanan fakat araştırmalara yeni konu olabilmış bir olgudur. Bu anlamda yapılan araştırmalar, büyük önem arz etmektedir. Her yeni araştırma iş yeri tacizi davranışlarının önüne geçebilmek için oluşturulan bir basamak niteliği taşıyabilmektedir. Bu araştırma yapılırken pek çok literatür taraması yapılmış olup, bunların bazılarının özeti aşağıdaki gibidir:

Buğra Çetinkaya, “Şiddet Türleri Arasında Mobbing ve Türk Özel Hukukundaki Yeri” adlı çalışmada iş yeri tacizi tanımı ile birlikte tacize uğrayan mağdurların başvurabileceği hukuki yolları ortaya koymaya çalışmıştır. Bu anlamda, araştırma iş yeri tacizi mağdurlarının izleyebileceği hukuki süreç için rehber niteliği taşımaktadır.

Ayda Aras’ın 2012 yılında doktora tezi olarak yayımladığı, “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Müzik Öğretmenlerinin Mobbing(Yıldırma) Yaşama Düzeyleri, Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumları Arasındaki İlişkiler” adlı çalışmada, ilköğretim okullarında görev alan müzik öğretmenlerinin iş yeri tacizi düzeyleri, iş doyumları arasındaki ilişki tespit edilmek istenmiştir. Araştırmanın sonucunda, ilköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin yaklaşık olarak %25’i iş yeri tacizine uğradığını belirtmiştir.

Duygu Gökdemir, 2016 yılında “Sağlık Çalışanlarında Mobbing Algısının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Kamu Hastanelerinde Bir Araştırma” adlı yüksek lisans tezinde, İstanbul Bakırköy ilçesinde bulunan kamu hastanesindeki sağlık çalışanlarının iş yeri tacizi olgusundaki algılarının iş tatmini üzerindeki etkisi araştırılmak istenmiştir. Araştırmanın sonucunda, deneklerin iş yeri tacizi algılarının iş tatmini üzerinde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Yalova Sosyal Bilimler Dergisi 3. Sayısında yer alan “İş Yerinde Psikolojik Yıldırmanın İş Tatminine Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama” adlı çalışmada Esen Özdemir, iş görenlere uygulanan iş yeri tacizinin iş tatminine olan etkisini belirlemeye çalışmıştır. Sonuç olarak, iş yeri tacizindeki artışın iş tatminini azalttığı tespit edilmiştir.

Elif Üstün 2016 yılında, İnönü Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisinde yayımlanan “Spor Eğitimi Veren Yüksek Öğretim Kurumlarındaki Öğretim Elemanlarının Mobbing Algı Düzeyleri” adlı çalışmada, spor eğitimi veren yüksek öğretim kurumlarında görevli öğretim elemanlarının iş yeri tacizine düşük düzeyde maruz kaldıkları ve erkeklerin kadınlara oranla daha çok iş yeri tacizi uyguladığı sonucuna ulaşmıştır.

2012 yılında Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisinde yayımlanan “Mobbing(Yıldırma) ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi” adlı çalışmada Fatih Karcıoğlu, iş yeri tacizinin örgütsel bağlılığa etkisini araştırmaktadır. Araştırmanın sonucunda, iş yeri tacizi davranışları ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin varlığından söz etmek mümkündür.

Hatice Karakuş, 2014 yılında yayımlanan Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisinde “Kraliçe Arı Sendromu-Pembe Taciz” adlı çalışmada, kadınların yaşadıkları iş yeri tacizi olgusuna yer vermiştir. Araştırma sonucunda, kadınlara yapılan iş yeri tacizinin kadınlar tarafından daha şiddetli bir biçimde uygulandığı tespit edilmiştir.

“Öğretmenlerin Yıldırma(Mobbing) Yaşama Düzeyleri ile Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Düzce Örneği)” adlı yüksek lisans tezi Latif Avcı tarafından 2015 yılında araştırılmıştır. Araştırmanın amacı, deneklerin iş yeri tacizi yaşama düzeyleri ile motivasyon düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığın olup olmasının incelenmesidir.

Pınar Aydağ, 2012 yılında “Turizm Sektöründe Cam Tavan Sendromu: Adana ve Hatay İllerindeki 4-5 Yıldızlı Konaklama işletmeleri ve IATA Üyesi Seyahat Acentaları Üzerine Bir Araştırma” adlı yüksek lisans tezinde, bu özelliklere sahip seyahat işletmelerinde çalışan kadın ve erkek yöneticilerin cam tavan kavramına karşı tutumlarını tespit etmeye çalışmıştır. Araştırmanın

sonucuna göre, kadınların cam tavana maruz kaldıkları ve cam tavanı kırmak için çaba sarf edebilecekleri görülmektedir. Ayrıca kadınlar çalışma hayatında erkeklerle iletişim kurma konusunda güçlük çekmekte olduklarını belirtmişlerdir.

Muhittin Şahin, 2013 yılında Akademik Bakış Dergisinde yayımlanan “Mobbing Olgusuna Anatomik Bir Bakış: Üniversite Özelinde Bir Vaka Analizi” adlı çalışmasında insanların iş yerlerinde karşılaştıkları iş yeri tacizini incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın sonucunda, üniversitede yaşanan iş yeri tacizinin temel nedeninin rekabet olgusuna dayandırıldığı görülmektedir.

2012 yılında İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisinde yayımlanan “Mobbing Davranışı ve Kişilik Özellikleriyle İlişkisi” adlı çalışma Nesrin Baş ve Timuçin Oral tarafından araştırılmıştır. Araştırmanın amacı, iş görenlerin kişilik özellikleri ile iş yeri tacizi arasında bir ilişkinin var olup olmadığını tespit etmektir. Araştırmanın sonucunda, iş yeri tacizi ile bireylerin kişilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Serap Şahin, 2010 yılında Çukurova Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisinde yayımlanan “Çalışanlarda Psikolojik Şiddet Algılaması ve Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma” adlı çalışmada üniversitede bulunan kadın akademisyenlerin çalışma stresi ve iş performansı ile şiddet uygulamaları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırmanın sonucunda, kadın akademisyenlerin çalışma stresi ve iş performansı ile şiddet uygulamaları arasında anlamlı ilişkinin bulunduğu saptanmıştır.

2015 yılında Uludağ Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisinde yayımlanan “İşyerinde Tacizin Pembe Hali: Kadınların Kadınlara Uyguladığı Mobbing” adlı çalışma Umut Can Öztürk ve Ezgi Cevher tarafından kaleme alınmıştır. Araştırmanın amacı, kadınların kadınlara uyguladığı iş yeri tacizinin mevcut durumunu tespit etmek ve bu durumun altında yatan nedenleri irdelemektir. Aştırmada, kadınların daha çok yukarıdan aşağıya doğru iş yeri tacizini uyguladıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Seda Karsavran, 2014 yılında Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisinde yayımlanan “Sağlık Sektöründe Mobbing: Hastane Yöneticileri Üzerinde Bir Uygulama” adlı çalışmada, sağlık sektöründe iş yeri

tacizinin varlığının tespit edilmesi ve Sağlık Bakanlığı Hastane yöneticilerinin iş yeri tacizine maruz kalma düzeyleri araştırılmak istenmiştir. Araştırmada, aynı hastanede uzun süredir görev alan yöneticilerin iş yeri tacizi düzeyinin düşük oldu, başhemşire ve başhemşire yardımcılarının diğer meslek gruplarına oranla iş yeri tacizine daha çok maruz kaldıkları sonucuna ulaşılmaktadır.

Nuray Yapıcı, 2008 yılında “İşyerinde Sistemik Yıldırma(Mobbing) Algılanan Nedenleri ve İş Tatmini ile İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Antalya İli Tarım Sektöründe Bir Araştırma” adlı yüksek lisans tezi araştırmıştır. Araştırma, Antalya ilinde tarım sektöründe faaliyet gösteren özel sektör kurumlarında iş yeri tacizinin varlığını tespit etmek ve bu tür davranışların kim ya da kimler tarafından gerçekleştirildiğini saptamak için çalışılmıştır.

Meriç Yılmaz’ın 2013 yılında “Çalışma Yaşamında Kadın Yöneticilerin İş Doyumu ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama: Trabzon Örneği” adlı çalışması yüksek lisans tezi olarak hazırlanmıştır. Araştırmanın amacı, Trabzon’da banka sektöründe yer alan kadın yöneticilerin iş doyumlarını ölçmek ve deneklerin demografik özelliklerinin iş doyumları üzerindeki etkisini belirlemeye yöneliktir. Araştırma sonucunda, kadın yöneticilerin iş doyum düzeyleri olumlu anlamda değerlendirilmektedir.

2008 yılında, Murat Yılmaz “Kamu Kurumlarında Yıldırma Yol Açan Eylemler; Iğdır İli Kamu Kurumlarında Bir Uygulama” isimli yüksek lisans tezinde, Iğdır ili kamu kurumlarında iş yeri tacizinin tespiti ve sonuçlarında neler yaşandığını belirlemeye çalışmıştır. Sonuç olarak, kamu kurumlarında iş yeri tacizi eyleminin oldukça yaygın görülen bir davranış olduğu ve iş görenlerin çalışma hayatında olumsuz etkilere yol açtığı tespit edilmiştir.

2013 yılında İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisinde yayımlanan “Ortaöğretimde Çalışan Branş Öğretmenlerinin Yıldırma(Mobbing) Davranışlarına Uğrama Düzeyleri ile Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı çalışma Serkan Hacicaferoğlu tarafından hazırlanmıştır. Araştırma, ortaöğretim kurumlarında görev alan öğretmenlerin maruz kaldıkları iş yeri tacizi davranışlarının düzeyini belirlemek için gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonucuna göre, öğretmenlerin çoğunluğu çalıştıkları kurumda iş yeri

tacizi eylemlerinin meslek hayatlarını olumsuz anlamda etkilemediklerini belirtmişlerdir.

Celal Bayar Üniversitesi KMU Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisinde 2010 yılında yayımlanan “Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi” adlı çalışma Semra Tetik tarafından oluşturulmuştur. Çalışma, iş yeri tacizi olgusunun farkına varılması, nedenleri ve önlemlerin geliştirilmesi için kaleme alınmıştır.

2015 yılında, Beyza Bölükbaşı “Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Psikolojik Taciz(Mobbing)’e İlişkin Algıları” adlı yüksek lisans tezinde, iş yeri tacizi kavramı açıklanmış olup, öğretmenlerin algılama düzeyleri; demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği tespit edilmeye çalışılmıştır. Aştırma sonucuna göre; öğretmenlerin iş yeri tacizi algıları demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

“İlkokul Öğretmenlerinin Duygusal Zekalarına Göre Mobbing’i Algılama Düzeyleri: İstanbul İli Anadolu Yakası” adlı yüksek lisans tezi 2015 yılında Ezgi Doğa Çelik tarafından araştırılmıştır. Bu çalışmada, ilkokul sınıf öğretmenlerinin duygusal zekaları ile iş yeri tacizini algılama düzeyleri saptanmaya çalışılmıştır. Araştırmanın sonucunda, deneklerin iş yeri tacizi algılama düzeylerinin duygusal zekalarına göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Gözde Engin “Mobbing(Duygusal Taciz)’in İşten Ayrılma ve Örgütsel Bağlılığa Olan Etkisi: Konu ile İlgili Bir Araştırma” adlı yüksek lisans tezi 2012 yılında araştırmalara konu olmuştur. Araştırmaya göre, iş yeri tacizinin iş görenlerin işten ayrılma ve örgütsel bağlılığa olan etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; iş yeri tacizi arttıkça örgütsel bağlılığın azaldığı ve işten ayrılma oranlarının arttığı gözlemlenmiştir.

2009 yılında “Çalışanların Mobbing Davranışı Karşısındaki Tutumları ile Kişilikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” isimli yüksek lisans tezi Aziz Zorlu tarafından araştırılmıştır. Araştırmada, iş görenlerin iş yeri tacizi davranışı karşısındaki tutumları ile kişilik özellikleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda, iş görenlerin iş yeri tacizi davranışları karşısındaki tutumları ile kişilik özellikleri arasındaki ilişki anlamlı çıkmıştır.

3.2. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı; özellikle yarınımızı oluşturan eğitim kurumlarında çalışan kadınlar arasında iş yeri tacizi kavramının söz konusu olup, olmadığıdır. İş yeri tacizi varlığından söz edebilirsek bu durumda kadın cinsiyetinin taciz üzerindeki konumu tespit edilmeye çalışılmıştır.

3.3. Yöntem

Bu bölümde, araştırmanın amacına yönelik olarak anket aracılığı ile toplanan veriler, bu verilerin analizi ve analiz sonucunda ortaya çıkan bulgular ile yorumlar ve öneriler yer almaktadır. Araştırma ilgili literatür ve anket çalışmasından oluşmaktadır. Bu çalışmada, araştırmanın amacına uygun olarak, “genel tarama modeli” kullanılmıştır. Genel tarama modeli çok sayıda insandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak için bir grup üzerinde gerçekleştirilen bir çalışma biçimidir (Yılmaz 2013: 64). Bu araştırma, Sivas il merkezinde bulunan devlet okulları içinden kadın yöneticiye sahip 16 okulda görev alan bütün kadınların “Kadının Kadına Uyguladığı İş Yeri Tacizi”ne ilişkin mevcut durumu tespit ettik.

3.4. Evren ve Örneklem

Sivas ili Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı 2017/2018 eğitim öğretim yılında, il merkezinde bulunan ve kadın yöneticiye sahip olan 16 okulda müdür, müdür yardımcısı, öğretmen ve diğer meslek gruplarına ait toplam 418 kadın mevcuttur. Bu sayı içinde; 3 kadın müdür, 20 kadın müdür yardımcısı, 330 kadın öğretmen ve 65 kadın diğer meslek gruplarında yer almaktadırlar. Örneklemde bulunan 418 kişiden 316 kişiye ulaşılmıştır. Bu da evrenin yaklaşık olarak %76’sına ulaşıldığını göstermektedir.

Örneklem grubu oluşturulurken random (tesadüfi) örnekleme yöntemi ile ölçek ulaşılan kişilere uygulanmıştır (Avcı 2015: 73). Random örnekleme yöntemi, oluşturulan evren listesinden örnekleme birimlerinin seçkisiz olarak seçilmesidir

(<https://www.google.com.tr/search?q=random+tesad%C3%BCfi+%C3%B6rnekleme+y%C3%B6ntemi+nedir&oq=random+tesad%C3%BCfi+%C3%B6rnekleme+>

y%C3%B6ntemi+nedir&aqs=chrome..69i57.9469j0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8)

Parametrik test, toplum parametrisine dayalı olarak kurulan hipotezlerin test edilmesi konusuna yardımcı olan testlerdir (Özdamar 2011: 263). Non-parametrik testler ise, yaklaşık aralıklı sıralı ve isimsel ölçekli verilerin hipotezleri ile test edilir (Özdamar 2011: 401). Bu araştırmanın sonucunda elde edilen verileri bulgulara dönüştürmek için uygulanan testler non-parametrik testlerdir. Parametrik testlerin uygulanamayıışındaki sebep; parametrik testler uygulandıında elde edilen sonuçlarda anlamlı olma ve homojenlik ilişkisinin paralellik göstermemesidir. Bu anlamda non-parametrik testler uygun görülmüş ve Mann-Whitney U testi ile Kruskal Wallis testi uygulanmıştır.

Man-Whitney testi, iki grubun farklılığını ortaya çıkarmak için kullanılır. Bağımsız iki örnek t testinin non-parametrik testlerdeki karşılığıdır (Özdamar 2011: 469). Kruskal Wallis testi ise, ikiden fazla grubun farklılığını ortaya çıkarmak için kullanılır ve non-parametrik olan tek yönlü varyans analizi yöntemidir(Özdamar 2011: 487).

3.5. Varsayımlar

Yapılan araştırmada, ölçme tekniklerinden anket yöntemi kullanılmaktadır. Ankette yer alan soruların yapılan literatür çalışmasına uygun sorular olduğunu, bu soruları cevaplayan her bir deneğın soruları okuyarak ve anlayarak cevapladığını ve bu alanda sorulan soruları objektif bir gözle değerlendirdiğı varsayılmıştır. Bunun sonucunda elde edilen veriler bulgulara dönüştürülürken kullanılan non-parametrik testlerin sonuca ulaşmak için en uygun testler olduğu varsayılmıştır.

3.6. Sınırlılıklar

Araştırma 2017/2018 eğitim öğretim yılının ikinci döneminde Sivas il merkezinde bulunan ve kadın yöneticiye sahip orta öğretim kurumu 16 devlet okulunda gerçekleştirilmiştir. Anket bu niteliğe sahip okullardaki kadınlara uygulanarak sınırlı tutulmuştur. Kullanılan veri kaynakları araştırmacı tarafından derlenen anket soruları ile sınırlı tutulmuştur.

Yapılan araştırmada sınırlılıklar içinde, iş yeri tacizi kavramının tarihi eski ama çok yenilere dayanan bir araştırma boyutunun olması ve ÷lkemizdeki insanların bu konu hakkında çok fazla bilinçlendirilmemiş olması, deneklerin bu alanla alakalı olarak gerçekleri konuştuklarında çalıştıkları kurumda problem yaşayabilecekleri düşüncesi, ataerkil bir toplum içinde yaşıyor olmamız bu alandaki sınırlılıklar içinde yer almaktadır.

3.7. Verilerin Toplanması ve Yorumlanması

Bu araştırma, 2016 yılında Duygu Gökdemir' in "Sağlık Çalışanlarında Mobbing Algısının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi", 2012 yılında Gözde Engin'in "Mobbing (Duygusal Taciz)in İşten Ayrılma ve Örgütsel Bağlılığa Olan Etkisi" , 2015 yılında Beyza Bölükbaşı'nın "Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Psikolojik Taciz (Mobbing)'e İlişkin Algıları" ve son olarak da 2012 yılında Pınar Aydağ'ın "Turizm Sektöründe Cam Tavan Sendromu" adlı çalışmalarında yer alan anket sorularından derlenmiş olan sorular kullanılmış ve bu anket soruları ile veriler elde edilmiştir.

Anket çalışması iki kısımdan oluşmaktadır, birinci kısımda araştırmaya katılanlara ait demografik özelliklerin belirlenebilmesi için oluşturulan sorular yer alırken ikinci kısımda, "Kadının Kadına Uyguladığı İş Yeri Tacizi"ne ilişkin sorular yer almaktadır. İkinci kısımdaki sorular 5'li likert ölçeği ile düzenlenmiş 21 sorudan oluşmaktadır. "Kesinlikle Katılıyorum" seçeneği için 5, "Katılıyorum" seçeneği için 4, "Kararsızım" seçeneği için 3, "Katılmıyorum" seçeneği için 2, "Kesinlikle Katılmıyorum" seçeneği için 1 puan verilmiştir. Bu anlamda katılımcıların anket sorularına verdikleri cevaplar derecelendirme ölçeği kullanılarak sayısal veriler elde edilmiştir. Araştırma soruları şu şekilde faktörlere ayrılmıştır:

Tablo 3.1: Kadının Kadına Uyguladığı İş Yeri Tacizi Anketinde Yer Alan İfadelerin Alt Boyutlarına Göre Dağılımı

Alt Boyut (Faktör)	Soru No
Cam Tavan Sendromu	1-2-3-4-5
Sosyal İlişkilere Yönelik Yıldırma Davranışları	6-7-8
Kişinin İtibarına Yönelik Yıldırma Davranışları	9-10-11-12-13-14-15-18-19
Mesleki Yetkinliklerin Eleştirilmesi	16-17-20-21

Toplanan veriler SPSS 16 paket programına girilerek yorumlanmıştır. Anket yöntemi ile elde edilen verilerin güvenilirliğini belirlemek için Cronbach Alpha güvenilirlik testi ve faktör analizi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar neticesinde anket sorularının güvenilirliği kabul edilebilir oranın üzerinde geçerliliğe ve güvenilirliğe sahip çıkmıştır.

Tablo 3.2: Geçerlilik ve Güvenilirlik Testi Sonucu

Cronbach's Alpha	,963
KMO	,948

Faktör analizinde bulunan p değeri ise ,000 olup anlamlı bir sonuca varılmıştır.

3.8. Bulgular ve Yorumlar

Eğitim sektöründe görev alan kadın müdürler, müdür yardımcıları, öğretmenler ve diğer çalışma grubu üyelerinin demografik özelliklerine ait frekans sonuçları aşağıdaki gibidir.

Tablo 3.3: Demografik Özelliklere Ait Bulgular

Yaş Ait Bulgular	F	%
18-20	10	3,2
21-30	85	26,9
31-40	131	41,5
41-50	78	24,7
51 ve üzeri	12	3,8
Total	316	100
Medeni Duruma Ait Bulgular	F	%
Evli	210	66,5
Bekar	106	33,5
Total	316	100
Eğitim Durumuna Ait Bulgular	F	%
Orta Öğretim	46	14,6
Ön Lisans	10	3,2
Lisans	214	67,7
Lisans Üstü	46	14,6
Total	316	100
Halihazırda Çalışılan Kuruma Ait Bulgular	F	%
1 yıldan az	102	32,3
1-5 yıl arası	120	38
6-10 yıl arası	57	18
11-15 yıl arası	16	5,1
16-20 yıl arası	11	3,5
20 yıl ve üzeri	10	3,2
Total	316	100
Çalışma Yılına Ait Bulgular	F	%
1 yıldan az	39	12,3
1-5 yıl arası	91	28,8
6-10 yıl arası	84	26,6
11-15 yıl arası	26	8,2
16-20 yıl arası	38	12
20 yıl ve üzeri	38	12
Total	316	100
Pozisyona Ait Bulgular	F	%
Müdür	3	1,6
Müdür Yardımcısı	16	5,1
Öğretmen	236	74,1
Diğer	61	19,3
Total	316	100

-Yaş değişkenine ait frekans ve yüzdelerine bakıldığında, yaklaşık olarak %42 oranında 31-40 yaş aralığı yer alırken en alt tabanda bulunan %3 oranında 20 yaş ve altı yaş grubu yer almaktadır.

20 yaş ve altı yaş grubu yüzdelik diliminin düşük olmasının sebebi, diğer meslek grubunda yer alan temizlik işçilerinin İş-Kur aracılığı ile çalışıyor olması şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca 51 yaş ve üzeri yaş aralığının da dikkat çekici oranda düşük olduğu görülmektedir. Bu durum yaş ortalaması 30 olan ülkemiz için normal karşılanabilir. 21-50 yaş aralığının ise yaklaşık %93 gibi yüksek bir orana sahip olması öğretmen mesleğinin çoğunlukla bu yaş grubu aralığında icra edildiğini göstermektedir.

-Medeni durum değişkenine ait frekans ve yüzdelik sonuçlarına bakıldığında, ölçeğe cevap verenlerin 2/3'ü evli oranını oluştururken 1/3'ü bekar oranını oluşturmaktadır. Evlilerin yüzdelik dilimi yaklaşık olarak %67'yi bekarların yüzdelik dilimi ise %33'ü oluşturmaktadır.

Yaş değişkenine ait bulgulara bakıldığında 31-50 yaş arası grubundakilerin evli olmasına tekabül etmektedir.

-Eğitim durumuna ait frekans ve yüzdelikler sonuçlarına bakıldığında en yüksek oranı yaklaşık olarak %68 ile lisans mezunları, en düşük oranı ise %3'lük dilimle ön lisans mezunları oluşturmaktadır.

Lisans mezunlarının büyük orana sahip olmasının nedeni statü değişkenine ait frekans ve yüzdelik sonuçlarında yer alan öğretmen sayısının fazla olması ile doğru orantılıdır. Öğretmen olan denekler en az lisans mezunu olmak zorundadırlar. Ön lisans mezunları oranının az olması ise diğer meslek grubuna ait güvenlik görevlilerinin düşük dilime sahip olmaları şeklinde açıklamak mümkündür.

-Halihazırda çalışılan kurumdaki çalışma süresine ait frekans ve yüzdelik sonuçlarına bakıldığında, en yüksek orana %38'lik dilimle 1-5 yıl arası, en düşük orana %3'lük dilimle 20 yıl ve üzeri aralığı oluşturmaktadır. 1 yıldan az çalışanların oranı da çarpıcı özelliğe sahip olup %32'lik dilimi oluşturmaktadır.

Çalışanların çoğunun, aynı kurumda 16 yıldan az çalıştıkları görülmektedir. Bunun nedeni son zamanlardaki meslekten ihraçlar ve yeni öğretmen alımları olabilir. İlk 5 yılın oranı ise yaklaşık olarak %70'lik dilimde yer almakta ve bu dilimde yeni göreve başlamış öğretmenler ve İş-Kur elemanları bulunmaktadır. Ayrıca ilk 10 yılda yoğun bir kitlenin olmasının sebebi yeni

atanan öğretmenlerin tayin isterken daha gelişmiş şehirlere gidebilmek için puan toplaması şeklinde açıklanabilir.

-Çalışma yılına ait frekans ve yüzdelik sonuçlarına bakıldığında en yüksek oranını yaklaşık olarak %29 ile 1-5 yıl arası, en düşük oranını ise %8 ile 11-15 yıl arası oluşturmaktadır. Diğer gruplar arasında çok büyük farklılıklar söz konusu değildir.

1-5 yıl arası çalışma yılının oranı ile 21-30 yaş arası oranları birbirine paralellik göstermektedir. Bu durum, kuruma yeni atanan öğretmenlerin yeniden atama yapıldığında puanlarının yüksek olması için bekledikleri gerçeğini karşımıza çıkarmaktadır.

-Statü değişkenine ait frekans ve yüzdelik sonuçlara bakıldığında, en yüksek orana %74'lük dilimle öğretmen, en düşük orana ise yaklaşık olarak %2'lik dilimle müdürler oluşturmaktadır.

Öğretmenlik mesleğine ait sonuçları eğitim durumunda yer alan lisans ve lisansüstü mezunları ile ilişkilendirmek mümkündür. Müdür oranının bu denli düşük olması ise ataerkil bir toplumda yaşamamız sebebiyle, Sivas il merkezinde orta öğretim kurumlarında yeterli kadın yöneticiye rastlayamadığımız gerçeğini oluşturmaktadır.

3.8.1. Medeni Duruma Bağlı İş Yeri Tacizi Algıları

Bu bölümde, katılımcıların medeni duruma bağlı olarak vermiş oldukları cevaplar neticesinde elde edilen veriler bulunmaktadır. Yapılan Mann-Whitney U Testi sonucuna göre değerler aşağıdaki gibidir:

Tablo 3.4: Medeni Duruma Bağlı İş Yeri Tacizi Algıları

	Medeni Durum	N	Xsıra	U	Z	P
Ölçek Toplamı	Evli	210	148,45			
	Bekar	106	178,41			
	Total	316		9020,000	-2,753	,006

Ölçek toplam puanı ile medeni durum arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır ($p < 0,05$). Bekarların ölçek tutumları (178,41) evlilerden (148,45)

yüksektir. Buna bağlı olarak bekarlar evlilere göre daha fazla iş yeri tacizine maruz kaldığını belirtmektedirler.

Ölçek toplamıyla ile medeni durum değişkeni arasındaki ilişkiye bakıldığında, evli kadınların problemlerini eşleri ile paylaşabildiği ve problem çözümünde yardımlaşabildiği düşüncesi söz konusu olabilir. Bekarlar, yalnız oldukları için bu tür davranışlar neticesinde tek başına hareket etmek ve bu ağır yükü omuzlamak durumundadırlar.

3.8.1.1. Cam Tavan Sendromu ile Medeni Durum Arasındaki İlişki

Bu bölümde, cam tavan sendromuna ilişkin oluşturulan ifadelerin medeni durum değişkenine göre kadınlar tarafından nasıl algılandığı tespit edilmeye çalışılmıştır.

Tablo 3.5: Cam Tavan Sendromuna ile Medeni Durum Arasındaki İlişki

	Medeni Durum	N	Xsıra	U	Z	P
Cam Tavan Algısı	Evli	210	152,20			
	Bekar	106	170,99			
	Total	316		9806,500	-1,730	,084

Cam tavan sendromu ile medeni durum arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0,05$).

Cam tavan sendromu ile medeni durum arasındaki ilişkiye bakıldığında, bekarlar ve evlilerin verdikleri cevaplar arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Ölçekte bulunan sorular karşısında bekarların ve evlilerin tutumları birbirine paraleldir.

3.8.1.2. Sosyal İlişkilere Yönelik Yıldırma Davranışları ile Medeni Durum Arasındaki İlişki

Bu bölümde, sosyal ilişkilere yönelik yıldırma davranışlarına ilişkin oluşturulan ifadelerin medeni durum değişkenine göre kadınlar tarafından nasıl algılandığı tespit edilmeye çalışılmıştır.

Tablo 3.6: Sosyal İlişkilere Yönelik Yıldırma Davranışları ve Medeni Durum Arasındaki İlişki

	Medeni Durum	N	Xsıra	U	Z	P
Sosyal İlişkilere Yönelik Yıldırma	Evli	210	148,32			
	Bekar	106	178,66			
	Total	316		8993,000	-2,807	,005

Sosyal ilişkilere yönelik yıldırma davranışları ile medeni durum arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır ($p<0,05$).

Sosyal ilişkilere yönelik yıldırma davranışları ile medeni durum arasındaki ilişkiye bakıldığında, bekarların bu faktördeki tutumu evlilerden yüksektir. Bekarlar evlilere göre sosyal ilişkilerinde yıldırma davranışları ile daha çok karşılaşmakta olduğunu belirtmektedirler. Bu durum bekarların çalışma ortamında kendini ifade ederken evlilere oranla daha çok zorlandığını göstermektedir. Çünkü evliler medeni durumları nedeniyle daha fazla sosyal desteğe sahip olabilmektedirler.

3.8.1.3. İtibara Yönelik Yıldırma Davranışları ile Medeni Durum Arasındaki İlişki

Bu bölümde, kişinin itibarına yönelik yıldırma davranışlarına ilişkin oluşturulan ifadelerin medeni durum değişkenine göre kadınlar tarafından nasıl algılandığı tespit edilmeye çalışılmıştır.

Tablo 3.7: İtibara Yönelik Yıldırma Davranışları ile Medeni Durum Arasındaki İlişki

	Medeni Durum	N	Xsıra	U	Z	P
İtibara Yönelik Yıldırma	Evli	210	148,95			
	Bekar	106	177,42			
	Total	316		9125,000	-2,640	,008

Kişinin itibarına yönelik yıldırma davranışları ile medeni durum arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır ($p<0,05$) Bekarların bu faktördeki tutumu evlilerden yüksektir.

Kişinin itibarına yönelik davranışlar ile medeni durum arasındaki ilişkiye bakıldığında, bekarların evlilere göre itibara yönelik yıldırma davranışlarına daha çok maruz kaldıkları görülmektedir. Tablo 11 ile karşılaştırıldığında sosyal ilişkilere yönelik yıldırma davranışları ile sonuçlar paralel çıkmakta ve bu anlamda bekarlar evlilere oranla itibara yönelik saldırı davranışlarına daha çok rastlamaktadır denilebilir.

3.8.1.4. Mesleki Yetkinliklerin Eleştirilmesi ile Medeni Durum Arasındaki İstatistiksel Değerlendirme

Bu bölümde, mesleki ayırım durumlarına ilişkin oluşturulan ifadelerin medeni durum değişkenine göre kadınlar tarafından nasıl algılandığı tespit edilmeye çalışılmıştır.

Tablo 3.8: Mesleki Yetkinliklerin Eleştirilmesi ile Medeni Durum Arasındaki İlişki

	Medeni Durum	N	Xsıra	U	Z	P
Mesleki Yetkinliklerin Eleştirilmesi	Evli	210	148,62			
	Bekar	106	178,08			
	Total	316		9055,000	-2,764	,006

Mesleki yetkinliklerin eleştirilmesi ile medeni durum arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır ($p < 0,05$) Bekarların bu faktördeki tutumu evlilerden yüksektir.

Mesleki yetkinliklerin eleştirilmesi ile medeni durum arasındaki ilişkiye bakıldığında, bekarların evlilere oranla mesleki yetkinliklerinin daha çok sorgulandığı ve bu sorgulamada evli kadınların bunu pek umursamadıkları görülmektedir.

3.8.2. Yaşa Bağlı İş Yeri Tacizi Alguları

Bu bölümde, katılımcıların yaşa bağlı olarak vermiş oldukları cevaplar neticesinde elde edilen veriler bulunmaktadır. Yapılan Kruskal-Wallis Testi sonucuna göre değerler aşağıdaki gibidir:

Tablo 3.9: Yaşa Bağlı İş Yeri Tacizi Algısı

	Yaşınız	N	Xsıra	Chi	P
Ölçek Toplamı	18-20	10	164,45		
	21-30	85	166,78		
	31-40	131	150,66		
	41-50	78	152,00		
	51 ve üzeri	12	222,71		
	Total	316		8,033	,090

Her yaş grubundaki veriler birbirine yakın değerleri kapsamaktadır ve yaş ile ölçeğin tamamı arasında anlamlı bir fark söz konusu değildir ($p>0,05$).

Yaş ile iş yeri tacizi algısı arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Tacizde yaş faktörünün herhangi bir öneminin olmadığı söylenebilir.

3.8.2.1. Cam Tavan Sendromu ile Yaş Arasındaki İstatistiksel Değerlendirme

Bu bölümde, cam tavan sendromu durumuna ilişkin oluşturulan ifadelerin yaşa göre kadınlar tarafından nasıl algılandığı tespit edilmeye çalışılmıştır.

Tablo 3.10: Cam Tavan Sendromu ile Yaş Arasındaki İlişki

	Yaşınız	N	Xsıra	Chi	P
Cam Tavan	18-20	10	179,95		
	21-30	85	171,26		
	31-40	131	148,76		
	41-50	78	146,72		
	51 ve üzeri	12	233,08		
	Total	316		13,052	,011

Cam tavan sendromu ile yaş arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır ($p<0,05$). Gruplar derinlemesine incelendiğinde, yaş grupları; 51 ve üzeri > 21-30 > 20 ve altı > 41-50 > 31-40 şekilde değerlendirilmiştir.

Cam tavan sendromu ile yaş arasındaki ilişkiye bakıldığında, tam anlamıyla bir ilişkinin varlığından söz etmek pek mümkün değilse de kısmen söz etmek mümkündür.

3.8.2.2. Sosyal İlişkilere Yönelik Yıldırma Davranışları ile Yaş Arasındaki İlişki

Bu bölümde, kişinin itibarına yönelik yıldırma davranışlarına ilişkin oluşturulan ifadelerin yaşa göre kadınlar tarafından nasıl algılandığı tespit edilmeye çalışılmıştır.

Tablo 3.11: Sosyal İlişkilere Yönelik Yıldırma Davranışları ile Yaş Arasındaki İlişki

	Yaşınız	N	Xsıra	Chi	P
Sosyal İlişkilere Yönelik Yıldırma	18-20	10	173,70		
	21-30	85	165,61		
	31-40	131	151,28		
	41-50	78	153,10		
	51 ve üzeri	12	209,38		
	Total		316		5,711

Sosyal ilişkilere yönelik yıldırma davranışları ile yaş arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0,05$).

Sosyal ilişkilere yönelik yıldırma davranışları ile yaş arasında sosyal ilişkilere yönelik bir yıldırma davranışının söz konusu olmadığı söylenebilir.

3.8.2.3. İtibara Yönelik Yıldırma Davranışları ile Yaş Arasındaki İstatistiksel Değerlendirme

Bu bölümde, sosyal ilişkilere yönelik yıldırma davranışlarına ilişkin oluşturulan ifadelerin yaşa göre kadınlar tarafından nasıl algılandığı tespit edilmeye çalışılmıştır.

Tablo 3.12: İtibara Yönelik Yıldırma Davranışları ile Yaş Arasındaki İlişki

	Yaşınız	N	Xsıra	Chi	P
İtibara Yönelik Yıldırma	18-20	10	153,20		
	21-30	85	164,12		
	31-40	131	152,60		
	41-50	78	154,29		
	51 ve üzeri	12	214,88		
	Total		316		5,716

İtibara yönelik yıldırma davranışları ile yaş arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0,05$).

İtibara yönelik yıldırma davranışları ile yaş arasında itibara yönelik bir yıldırma davranışının olmadığı söylenebilir.

3.8.2.4. Mesleki Yetkinliklerin Eleştirilmesi ile Yaş Arasındaki İlişki

Bu bölümde, mesleki yetkinliklerin eleştirilmesine ilişkin oluşturulan ifadelerin yaşa göre kadınlar tarafından nasıl algılandığı tespit edilmeye çalışılmıştır.

Tablo 3.13: Mesleki Yetkinliklerin Eleştirilmesi ile Yaş Arasındaki İlişkisi

	Yaşınız	N	Xsıra	Chi	P
Mesleki Yetkinliklerin Eleştirilmesi	20 ve Altı	10	177,00		
	21-30	85	160,25		
	31-40	131	154,29		
	41-50	78	152,44		
	51 ve üzeri	12	216,08		
	Total		316		6,016

Mesleki yetkinliklerin eleştirilmesi ile yaş arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0,05$).

Mesleki yetkinliklerin eleştirilmesi ile yaş arasındaki ilişki bağlamında herhangi bir olumsuz davranış görülmediği ifade edilebilir.

3.8.3. Eğitim Düzeyine Bağlı İş Yeri Tacizi Algıları

Bu bölümde, katılımcıların eğitim durumuna bağlı olarak vermiş oldukları cevaplar neticesinde elde edilen veriler bulunmaktadır. Yapılan **Kruskal-Wallis** Testi sonucuna göre değerler aşağıdaki gibidir:

Tablo 3.14: Eğitim Düzeyine Bağlı İş Yeri Tacizi Arasındaki İlişki

	Eğitim Düzeyi	N	Xsıra	Chi	P
Ölçek Toplamı	Orta Öğretim	46	177,61		
	Ön Lisans	10	163,65		
	Lisans	214	159,53		
	Lisans Üstü	46	133,49		
	Total		316		5,522

Ölçeğin tamamı ile eğitim düzeyi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0,05$).

Eğitim durumu ile iş yeri tacizi arasındaki ilişkiye bakıldığında, elde edilen veriler arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Bunun nedenini katılımcıların eğitim durumlarında lisans mezunlarının büyük bir yoğunluğa sahip olması şeklinde açıklanabilir.

3.8.3.1. Cam Tavan Sendromu ile Eğitim Düzeyi Arasındaki İlişi

Bu bölümde, cam tavan sendromu durumuna ilişkin oluşturulan ifadelerin eğitim düzeyine göre kadınlar tarafından nasıl algılandığı tespit edilmeye çalışılmıştır.

Tablo 3.15: Cam Tavan Sendromu ile Eğitim Düzeyi Arasındaki İlişi

	Eğitim Düzeyi	N	Mean Rank	Chi	P
Cam Tavan	Orta Öğretim	46	177,23		
	Ön Lisans	10	179,25		
	Lisans	214	159,99		
	Lisans Üstü	46	128,34		
	Total	316		7,554	,056

Cam tavan sendromu ile eğitim düzeyi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0,05$). Fakat bulunan değer 0,05 yüzdilik dilimine yakındır bu anlamda yapılan testler değerlendirildiğinde cam tavan sendromu ile eğitim düzeyi arasındaki ilişi kısmen kabul edilebilir nitelik taşımaktadır.

Cam tavan sendromu ile eğitim düzeyi arasındaki ilişkiye bakıldığında, orta öğretim ve ön lisans mezunlarının diğer mezunlara göre daha büyük oranlara sahip oldukları görülmektedir. Bu durum da orta öğretim ve ön lisans mezunlarının cam tavan sendromuna lisans ve lisans üstü mezunlara göre daha çok maruz kaldığını göstermektedir. Katılımcılar, statüye bağlı olarak iş yeri tacizine maruz kalabilmekte ve bu durum eğitim düzeyi ile paralellik göstermektedir.

3.8.3.2. Sosyal İlişkilere Yönelik Yıldırma Davranışları ile Eğitim Düzeyi Arasındaki İlişi

Bu bölümde, sosyal ilişkilere yönelik yıldırma davranışlarına ilişkin oluşturulan ifadelerin eğitim düzeyine göre kadınlar tarafından nasıl algılandığı tespit edilmeye çalışılmıştır.

Tablo 3.16: Sosyal İlişkilere Yönelik Yıldırma Davranışları ile Eğitim Düzeyi Arasındaki İlişki

	Eğitim Düzeyi	N	Xsıra	Chi	P
Sosyal İlişkilere Yönelik Yıldırma	Orta Öğretim	46	176,10		
	Ön Lisans	10	162,10		
	Lisans	214	158,72		
	Lisans Üstü	46	139,10		
	Total	316		3,871	,276

Sosyal ilişkilere yönelik yıldırma davranışları ile eğitim düzeyi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0,05$).

Sosyal ilişkilere yönelik yıldırma davranışları ile eğitim düzeyi arasındaki ilişkiye bakıldığında, deneklerin çalıştıkları kurumda mezuniyet durumlarına göre sosyal ilişkilere yönelik herhangi bir davranışa maruz kalmadıkları görülmektedir. Ancak lisans mezunlarının oranının yaklaşık olarak %68 oranını oluşturması sonucun bu şekilde çıkmasını sağlayabilmektedir.

3.8.3.3. İtibara Yönelik Yıldırma Davranışları ile Eğitim Düzeyi Arasındaki İlişki

Bu bölümde, itibara yönelik yıldırma davranışlarına ilişkin oluşturulan ifadelerin eğitim düzeyine göre kadınlar tarafından nasıl algılandığı tespit edilmeye çalışılmıştır.

Tablo 3.17: İtibara Yönelik Yıldırma Davranışları ile Eğitim Düzeyi Arasındaki İlişki

	Eğitim Düzeyi	N	Xsıra	Chi	P
İtibara Yönelik Yıldırma	Orta Öğretim	46	169,16		
	Ön Lisans	10	153,70		
	Lisans	214	159,85		
	Lisans Üstü	46	142,59		
	Total	316		2,127	,547

İtibara yönelik yıldırma davranışları ile eğitim düzeyi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0,05$).

İtibara yönelik yıldırma davranışları ile eğitim düzeyi arasında itibara yönelik bir yıldırma davranışının olmadığı söylenebilir.

3.8.3.4. Mesleki Yetkinliklerin Eleştirilmesi ile Eğitim Düzeyi Arasındaki İlişki

Bu bölümde, mesleki yetkinliklerin eleştirilmesi davranışlarına ilişkin oluşturulan ifadelerin eğitim düzeyine göre kadınlar tarafından nasıl algılandığı tespit edilmeye çalışılmıştır.

Tablo 3.18: Mesleki Yetkinliklerin Eleştirilmesi ile Eğitim Düzeyi Arasındaki İlişki

	Eğitim Düzeyi	N	Xsıra	Chi	P
Mesleki Yetkinliklerin Eleştirilmesi	Orta Öğretim	46	173,24		
	Ön Lisans	10	149,60		
	Lisans	214	160,41		
	Lisans Üstü	46	136,83		
	Total	316		4,146	,246

Mesleki yetkinliklerin eleştirilmesi ile eğitim düzeyi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0,05$).

Mesleki yetkinliklerin eleştirilmesi ile eğitim düzeyi arasında mesleki yetkinliklerin eleştirilmesine yönelik bir yıldırma davranışının olmadığı söylenebilir. Tablo 6'ya bakıldığında deneklerin yaklaşık olarak %74'ünün öğretmenlik mesleğinde yer alması sonuçların homojenliğini etkilemiş olabilir.

3.8.4. Çalışma Yılı ile İş Yeri Tacizi Algıları

Bu bölümde, katılımcıların çalışma yılına bağlı olarak vermiş oldukları cevaplar neticesinde elde edilen veriler bulunmaktadır. Yapılan **Kruskal-Wallis** Testi sonucuna göre değerler aşağıdaki gibidir:

Tablo 3.19: Çalışma Yılı ile İş Yeri Tacizi Algılarının Sonuçları

	Çalışma Yılı	N	Xsıra	Chi	P
Ölçek Toplamı	1 yıldan az	39	174,69		
	1-5 yıl arası	91	155,35		
	6-10 yıl arası	84	170,24		
	11-15 yıl arası	26	153,92		
	16-20 yıl arası	38	141,92		
	20 yıl ve üzeri	38	143,17		
	Total	316		5,111	,403

Ölçek toplamı ile deneklerin çalışma yılları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

İş yeri tacizi ile çalışma yılı arasında iş yeri tacizine yönelik bir yıldırma davranışının olmadığı söylenebilir.

3.8.4.1. Cam Tavan Sendromu ile Çalışma Yılı Arasındaki İlişki

Bu bölümde, cam tavan sendromu durumuna ilişkin oluşturulan ifadelerin çalışma yılına göre kadınlar tarafından nasıl algılandığı tespit edilmeye çalışılmıştır.

Tablo 3.20: Cam Tavan Sendromu ile Çalışma Yılı Arasındaki İlişki

	Çalışma Yılı	N	Xsıra	Chi	P
Cam Tavan	1 yıldan az	39	181,73		
	1-5 yıl arası	91	153,02		
	6-10 yıl arası	84	170,89		
	11-15 yıl arası	26	163,12		
	16-20 yıl arası	38	136,01		
	20 yıl ve üzeri	38	139,72		
	Total		316		8,407

Cam tavan sendromu ile çalışma yılı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0,05$).

Cam tavan sendromu ile çalışma yılı arasında cam tavan sendromuna yönelik bir yıldırma davranışının olmadığı söylenebilir. Bu durum tablo 7’de bulunan çalışma yılı değişkenine ait frekans sonuçlarına baktığımızda açıklanabilir. İlk 5 yılda yaklaşık olarak %41 oranının genellikle yeni atanmış öğretmenleri ve İş-Kur aracılığı ile temizlik işlerinde çalışan bireyleri kapsadığı görülmektedir. Grubu oluşturan deneklerin çoğunluğa yakını kısa bir süreç içinde çalışma hayatına katıldıkları için pozisyonlarında yükselmek istedikleri bir durum yaşamadıkları için cam tavan sendromu ile karşılaşmaları pek mümkün olmamıştır.

3.8.4.2. Sosyal İlişkilere Yönelik Yıldırma Davranışları ile Çalışma Yılı Arasındaki İlişki

Bu bölümde, sosyal ilişkilere yönelik yıldırma davranışlarına ilişkin oluşturulan ifadelerin çalışma yılına göre kadınlar tarafından nasıl algılandığı tespit edilmeye çalışılmıştır.

Tablo 3.21: Sosyal İlişkilere Yönelik Yıldırma Davranışları ile Çalışma Yılı Arasındaki İlişki

	Çalışma Yılı	N	Xsıra	Chi	P
Sosyal İlişkilere Yönelik Yıldırma	1 yıldan az	39	170,31		
	1-5 yıl arası	91	159,45		
	6-10 yıl arası	84	165,06		
	11-15 yıl arası	26	153,73		
	16-20 yıl arası	38	147,58		
	20 yıl ve üzeri	38	143,80		
	Total	316		2,743	,739

Sosyal ilişkilere yönelik yıldırma davranışları ile çalışma yılı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0,05$).

Sosyal ilişkilere yönelik yıldırma davranışları ile çalışma yılı değişkeni arasında sosyal ilişkilere yönelik herhangi bir yıldırma davranışı olmadığı söylenebilir. Her ne kadar bulgular bu sonuçları doğrumuş olsa da gözlemlerimiz bu bulguların aksi yönde olmuştur.

3.8.4.3. İtibara Yönelik Yıldırma Davranışları ile Çalışma Yılı Arasındaki İstatistiksel Değerlendirme

Bu bölümde, itibara yönelik yıldırma davranışlarına ilişkin oluşturulan ifadelerin çalışma yılına göre kadınlar tarafından nasıl algılandığı tespit edilmeye çalışılmıştır.

Tablo 3.22: İtibara Yönelik Yıldırma Davranışları ile Çalışma Yılı Arasındaki İlişki

	Çalışma Yılı	N	Xsıra	Chi	P
İtibara Yönelik Yıldırma	1 yıldan az	39	167,24		
	1-5 yıl arası	91	154,03		
	6-10 yıl arası	84	168,74		
	11-15 yıl arası	26	151,50		
	16-20 yıl arası	38	142,46		
	20 yıl ve üzeri	38	158,42		
	Total	316		2,998	,700

İtibara yönelik yıldırma davranışları ile çalışma yılı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0,05$).

İtibara yönelik yıldırma davranışları ile çalışma yılı arasında itibara yönelik bir yıldırma davranışının olmadığı söylenebilir.

3.8.4.4. Mesleki Yetkinliklerin Eleştirilmesi ile Çalışma Yılı Arasındaki İlişki

Bu bölümde, mesleki yetkinliklerin eleştirilmesine ilişkin oluşturulan ifadelerin çalışma yılına göre kadınlar tarafından nasıl algılandığı tespit edilmeye çalışılmıştır.

Tablo 3.23: Mesleki Yetkinliklerin Eleştirilmesi ile Çalışma Yılı Arasındaki İlişki

	Çalışma Yılı	N	Xsıra	Chi	P
Mesleki Yetkinliklerin Eleştirilmesi	1 yıldan az	39	163,97		
	1-5 yıl arası	91	164,13		
	6-10 yıl arası	84	165,45		
	11-15 yıl arası	26	146,17		
	16-20 yıl arası	38	145,47		
	20 yıl ve üzeri	38	145,50		
	Total	316		3,116	,682

Mesleki yetkinliklerin eleştirilmesi ile çalışma yılı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0,05$).

Mesleki yetkinliklerin eleştirilmesi ile çalışma yılı arasındaki ilişkiye bakıldığında mesleki yetkinliklerin eleştirilmesine yönelik bir yıldırma davranışı olmadığı söylenebilir. Bu durum tablo 7’de bulunan öğretmenlik mesleğinin yaklaşık olarak %74’lük dilimi oluşturması ile açıklanabilir. Özellikle kamu

kurumlarında aynı meslek grubundaki bireyler kendi mesleklerinden olan diğer bireylere büyük ayrımlar yapmayabilir.

3.8.5. Halihazırda Çalışılan Kurumda Çalışma Yılına Bağlı İş Yeri Tacizi Algıları

Bu bölümde, katılımcıların halihazırda çalışılan kurumda çalışma sürelerine bağlı olarak vermiş oldukları cevaplar neticesinde elde edilen veriler bulunmaktadır. Yapılan **Kruskal-Wallis** Testi sonucuna göre değerler aşağıdaki gibidir:

Tablo 3.24: Halihazırda Çalışılan Kurumda Çalışma Yılı ile İş yeri Tacizi Arasındaki İlişki

	Halihazırda Çalışılan Kurumdaki Çalışma Süresi	N	Xsıra	Chi	P
Ölçek Toplamı	1 yıldan az	102	170,68		
	1-5 yıl arası	120	147,00		
	6-10 yıl arası	57	166,16		
	11-15 yıl arası	16	153,66		
	16-20 yıl arası	11	180,91		
	20 yıl ve üzeri	10	111,80		
	Total	316		7,439	,190

Ölçek toplamı ile halihazırda çalışılan kurumda çalışma süresi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0,05$).

İş yeri tacizi ile halihazırda çalışılan kurum arasında iş yeri tacizine yönelik bir yıldırma davranışı olmadığı söylenebilir. Bu durumu tablo 6 ile açıklamak mümkündür. Deneklerin halihazırda çalışılan kurumda ilk 5 yıl içinde çalışma süreleri yaklaşık olarak %70'lik bir oranı kapsamaktadır. Aynı kurumda çalışan bireylerin beraber geçirdikleri zaman dilimi daha az olduğu için kurumun tam anlamıyla tanınmaması ve kurumda çalışan bireylerin iş yeri tacizi uygulamak için yeterli zamanı yakalayamaması bu sonucu doğurmuş olabilir.

3.8.5.1.Cam Tavan Sendromu ile Halihazırda Çalışılan Kurumda Çalışma Yılı Arasındaki İstatistiksel Değerlendirme

Bu bölümde, cam tavan sendromu durumlarına ilişkin oluşturulan ifadelerin halihazırda çalışılan kurumdaki çalışma sürelerine göre kadınlar

tarafından nasıl algılandığı tespit edilmeye çalışılmıştır.

Tablo 3.25: Cam Tavan Sendromu ile Halihazırda Çalışılan Kurumda Çalışma Yılı Arasındaki İlişki

	Halihazırda Çalışılan Kurumdaki Çalışma Süresi	N	Xsıra	Chi	P
Cam Tavan	1 yıldan az	102	175,96		
	1-5 yıl arası	120	146,50		
	6-10 yıl arası	57	156,17		
	11-15 yıl arası	16	169,53		
	16-20 yıl arası	11	161,09		
	20 yıl ve üzeri	10	117,25		
	Total	316		8,149	,148

Cam tavan sendromu ile halihazırda çalışılan kurumda çalışma süresi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0,05$).

Cam tavan sendromu ile halihazırda çalışılan kurumdaki çalışma süresi arasında cam tavan sendromuna yönelik bir yıldırma olmadığı söylenebilir. Bu durumu tablo 6 ile açıklamak mümkündür. Deneklerin yaklaşık olarak %70'i ilk 5 yıl boyunca aynı kurumda çalıştıkları için çoğu denekler 5 yıl içinde yönetici pozisyonuna geçmeyi düşünmeyeceklerinden cam tavan sendromu ile karşılaşmaları mümkün olmayabilir.

3.8.5.2. Sosyal İlişkilere Yönelik Yıldırma Davranışları ile Halihazırda Çalışılan Kurumda Çalışma Yılı Arasındaki İstatistiksel Değerlendirme

Bu bölümde, sosyal ilişkilere yönelik yıldırma davranışları durumlarına ilişkin oluşturulan ifadelerin halihazırda çalışılan kurumdaki çalışma sürelerine göre kadınlar tarafından nasıl algılandığı tespit edilmeye çalışılmıştır.

Tablo 3.26: Sosyal İlişkilere Yönelik Yıldırma Davranışları ile Halihazırda Çalışılan Kurumda Çalışma Yılı Arasındaki İlişki

	Halihazırda Çalışılan Kurumdaki Çalışma Süresi	N	Xsıra	Chi	P
Sosyal İlişkilere Yönelik Yıldırma	1 yıldan az	102	164,99		
	1-5 yıl arası	120	150,50		
	6-10 yıl arası	57	167,70		
	11-15 yıl arası	16	145,28		
	16-20 yıl arası	11	195,27		
	20 yıl ve üzeri	10	116,55		
	Total	316		6,357	,273

Sosyal ilişkilere yönelik yıldırma davranışları ile halihazırda çalışılan kurumda çalışma süresi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0,05$).

Sosyal ilişkilere yönelik yıldırma davranışları ile halihazırda çalışılan kurumda çalışma süresi arasında sosyal ilişkilere yönelik bir yıldırma davranışının olmadığı söylenebilir.

3.8.5.3. İtibara Yönelik Yıldırma Davranışları ile Halihazırda Çalışılan Kurumda Çalışma Yılı Arasındaki İlişki

Bu bölümde, itibara yönelik oluşturulan ifadelerin halihazırda çalışılan kurumdaki çalışma sürelerine göre kadınlar tarafından nasıl algılandığı tespit edilmeye çalışılmıştır.

Tablo 3.27: İtibara Yönelik Yıldırma Davranışları ile Halihazırda Çalışılan Kurumda Çalışma Yılı Arasındaki İlişki

	Halihazırda Çalışılan Kurumdaki Çalışma Süresi	N	Xsıra	Chi	P
İtibara Yönelik Yıldırma	1 yıldan az	102	165,03		
	1-5 yıl arası	120	145,50		
	6-10 yıl arası	57	171,82		
	11-15 yıl arası	16	166,91		
	16-20 yıl arası	11	176,36		
	20 yıl ve üzeri	10	138,95		
	Total	316		5,251	,386

İtibar yönelik yıldırma davranışları ile halihazırda çalışılan kurumda çalışma süresi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0,05$).

İtibara yönelik yıldırma davranışları ile halihazırda çalışılan kurumda çalışma süresi arasında itibara yönelik bir yıldırma davranışının olmadığı söylenebilir.

3.8.5.4. Mesleki Yetkinliklerin Eleştirilmesi ile Halihazırda Çalışılan Kurumda Çalışma Yılı Arasındaki İlişki

Bu bölümde, mesleki yetkinliklerin eleştirilmesine ilişkin oluşturulan ifadelerin halihazırda çalışılan kurumdaki çalışma sürelerine göre kadınlar tarafından nasıl algılandığı tespit edilmeye çalışılmıştır.

Tablo 3.28: Mesleki Yetkinliklerin Eleştirilmesi ile Halihazırda Çalışılan Kurumda Çalışma Yılı Arasındaki İlişki

	Halihazırda Çalışılan Kurumdaki Çalışma Süresi	N	Xsıra	Chi	P
Mesleki Yetkinliklerin Eleştirilmesi	1 yıldan az	102	167,27		
	1-5 yıl arası	120	150,31		
	6-10 yıl arası	57	167,73		
	11-15 yıl arası	16	130,66		
	16-20 yıl arası	11	196,18		
	20 yıl ve üzeri	10	117,80		
	Total	316		8,168	,147

Mesleki yetkinliklerin eleştirilmesi ile halihazırda çalışılan kurumda çalışma süresi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0,05$).

Mesleki yetkinliklerin eleştirilmesi ile halihazırda çalışılan kurumda çalışma süresi arasında mesleki yetkinliklerin eleştirilmesine yönelik bir yıldırma davranışının olmadığı söylenebilir. Tablo 6'ya bakıldığında deneklerin yaklaşık olarak %70'inin ilk 5 yıl boyunca aynı kurumda çalıştıkları düşünüldüğünde bu gurubu yeni atanan öğretmenler ve İş-Kur aracılığı ile işe yerleştirilen denekler bir

kurumda 1 yıldan fazla çalışmadıkları için sonuç halihazırda çalışılan kurumda çalışma süresi ile mesleki yetkinliklerin eleştirilmediğini ortaya çıkarmaktadır.

3.8.6. İş Yerindeki Pozisyona Bağlı İş Yeri Tacizi Algıları

Bu bölümde, deneklerin iş yerindeki pozisyonlarına bağlı olarak vermiş oldukları cevaplar neticesinde elde edilen veriler bulunmaktadır. Yapılan **Kruskal-Wallis** Testi sonucuna göre değerler aşağıdaki gibidir:

Tablo 3.29: İş Yerindeki Pozisyona Bağlı İş Yeri Tacizi Algısı

	İş Yerindeki Pozisyon	N	Xsıra	Chi	P
Ölçek Toplamı	Müdür	3	60,10		
	Müdür Yardımcısı	16	120,81		
	Öğretmen	236	158,00		
	Diğer	61	178,39		
	Total	316		11,427	,010

Ölçek toplamı ile deneklerin iş yerindeki pozisyonları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($p<0,05$).

İş yeri tacizi ile iş yerindeki pozisyon arasında iş yeri tacizine yönelik bir yıldırma davranışının olduğu söylenebilir. Diğer meslek grubuna ait veriler ile müdürler arasında büyük farklar söz konusudur. Statüye bağlı olarak yukarıdan aşağıya doru bir iş yeri tacizi olgusundan bahsetmek mümkündür. Ayrıca müdür sayısındaki yetersizlik de bu sonucu doğurmuştur.

3.8.6.1. Cam Tavan Sendromu ile İş Yerindeki Pozisyon Arasındaki İstatistiksel Değerlendirme

Bu bölümde, cam tavan sendromu durumuna ilişkin oluşturulan ifadelerin iş yerindeki pozisyona göre kadınlar tarafından nasıl algılandığı tespit edilmeye çalışılmıştır.

Tablo 3.30: Cam Tavan Sendromu ile İş Yerindeki Pozisyon Arasındaki İlişki

	İş Yerindeki Pozisyon	N	Xsıra	Chi	P
Cam Tavan	Müdür	3	98,83		
	Müdür Yardımcısı	16	101,25		
	Öğretmen	236	157,24		
	Diğer	61	181,33		
	Total	316		11,468	,009

Cam tavan sendromu ile statü arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark söz konusudur ($p < 0,05$). Gruplar arasında anlamlı farklılık vardır.

Cam tavan sendromu ile iş yerindeki pozisyon arasında cam tavan sendromuna yönelik bir yıldırma davranışının olduğu söylenebilir. Müdürler ve müdür yardımcıları cam tavan sendromuna daha az maruz kaldıklarını belirtirken öğretmen ve diğer meslek grupları cam tavan sendromuna daha çok maruz kaldığını belirtmiştir. Buna bağlı olarak tepe yönetime geçmiş kadınlar kraliçe arı sendromu ile diğer kadın çalışanların varlığını kendilerince sorun olarak algılayıp bu tür bir sonucun ortaya çıkmasını etkileyebilmektedirler.

3.8.6.2. Sosyal İlişkilere Yönelik Yıldırma Davranışları ile İş Yerindeki Pozisyon Arasındaki İlişki

Bu bölümde, sosyal ilişkilere yönelik yıldırma davranışlarına ilişkin oluşturulan ifadelerin iş yerindeki pozisyonlarına göre kadınlar tarafından nasıl algılandığı tespit edilmeye çalışılmıştır.

Tablo 3.31: Sosyal İlişkilere Yönelik Yıldırma Davranışları ile İş Yerindeki Pozisyon Arasındaki İlişki

	İş Yerindeki Pozisyon	N	Xsıra	Chi	P
Sosyal İlişkilere Yönelik Yıldırma	Müdür	3	78,00		
	Müdür Yardımcısı	16	130,59		
	Öğretmen	236	157,46		
	Diğer	61	173,81		
	Total	316		5,673	,129

Sosyal ilişkilere yönelik yıldırma davranışları ile iş yerindeki pozisyon arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur ($p > 0,05$).

Sosyal ilişkilere yönelik yıldırma davranışları ile iş yerindeki pozisyon arasında sosyal ilişkilere yönelik bir yıldırma davranışının olmadığı söylenebilir.

3.8.6.3. İtibara Yönelik Yıldırma Davranışları ile İş Yerindeki Pozisyon Arasındaki İstatistiksel Değerlendirme

Bu bölümde, itibara yönelik yıldırma davranışlarına ilişkin oluşturulan ifadelerin iş yerindeki pozisyona göre kadınlar tarafından nasıl algılandığı tespit edilmeye çalışılmıştır.

Tablo 3.32: İtibara Yönelik Yıldırma Davranışları ile İş Yerindeki Pozisyon Arasındaki İlişki

	İş Yerindeki Pozisyonu	N	Xsıra	Chi	P
İtibara Yönelik Yıldırma	Müdür	3	113,17		
	Müdür Yardımcısı	16	136,28		
	Öğretmen	236	158,31		
	Diğer	61	167,30		
	Total	316		2,284	,516

İtibara yönelik yıldırma davranışları ile iş yerindeki pozisyon statü değişkeni arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0,05$).

İtibara yönelik yıldırma davranışları ile iş yerindeki pozisyon arasında itibara yönelik bir yıldırma davranışının olmadığı söylenebilir.

3.8.6.4. Mesleki Yetkinliklerin Eleştirilmesi ile İş Yerindeki Pozisyon Arasındaki İstatistiksel Değerlendirme

Bu bölümde, mesleki yetkinliklerin eleştirilmesine ilişkin oluşturulan ifadelerin iş yerindeki pozisyona göre kadınlar tarafından nasıl algılandığı tespit edilmeye çalışılmıştır.

Tablo 3.33: Mesleki Yetkinliklerin Eleştirilmesi ile İş Yerindeki Pozisyon Arasındaki İlişki

	İş Yerindeki Pozisyonu	N	Xsıra	Chi	P
Mesleki Yetkinliklerin Eleştirilmesi	Müdür	3	112,50		
	Müdür Yardımcısı	16	146,53		
	Öğretmen	236	156,29		
	Diğer	61	172,44		
	Total	316		2,706	,439

Mesleki yetkinliklerin eleştirilmesi ile iş yerindeki pozisyon arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0,05$).

Mesleki yetkinliklerin eleştirilmesi ile iş yerindeki pozisyon arasında mesleki yetkinliklerin eleştirilmesine yönelik bir yıldırma davranışının olmadığı söylenebilir. Tablo 6'ya bakıldığında, müdür ve müdür yardımcılarının yaklaşık olarak %7'lik bir oranda yer alması ve buna bağlı olarak yeterli kadın idareci sayısına ulaşamamamız bu sonucu oluşturabilmektedir.



SONUÇ

Kadının kadına uyguladığı iş yeri tacizini, bir kadının kendi hemcinsine yapabileceği en büyük kötülüklerden biri olarak nitelendirmek mümkündür. Kadınlar iş yeri tacizine erkekler tarafından maruz kaldıklarında psikolojik anlamda çok büyük ve onulmaz yaralara sahip olmayabilirken, kendi cinsiyetine sahip biri tarafından bu tür davranışlara maruz kalması, kendi kendini sorgulamasına ve kendine olan güvenini yitirmesine neden olabilmektedir. Bireyler “Bir kadın bana bu tür davranışları uyguluyorsa o halde bende bir sorun mu var” düşüncesine hakim olabilirler. Buna bağlı olarak mağdur olan kadının iş yeri tacizine uğradığını anlaması ve buna istinaden alacağı önlemler için çok geç bir durumun içine girmiş olabileceğini unutmamak gerekir.

İş yeri tacizi bir kurumda çalışan her bireyin başına gelebilecek bir olgudur ama bu olguyu yaşadktan sonra yaşanan her türlü olumsuzluktan en az yara ile kurtulmak gerekmektedir. Çünkü bireyler çalışma hayatlarının dışında da bir hayata sahip oldukları için, yaşanan bu tür olumsuzluklar bireyleri özel hayatlarından uzaklaştırabilmektedir. İş yeri tacizine uğramış bir kadının anne olduğunu varsayarsak içinde bulunduğu psikoloji ile kendi çocuklarını yararlı bir fert olarak topluma kazandırmada başarısız olabilir.

Bulgulara bakıldığında medeni durum ile iş yeri tacizi arasında anlamlı bir fark söz konusu olup evli kadınların bekar kadınlara oranla eşlerinden yardım aldıkları ve iş yeri tacizine uğrasalar bile bunu eşleri ile paylaşarak yüklerini hafiflettikleri şeklinde yorumlanabilir. Yine statü ile iş yeri tacizi arasındaki ilişkiye bakıldığında, anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır. Diğer meslek grubuna ait deneklerin yüksek statüde çalışan kadınlara göre daha fazla bu tür davranışlara maruz kaldıkları görülmektedir. Öğretmen ve müdür yardımcıları değerlendirildiğinde yukarıdan aşağıya doğru bir iş yeri tacizi uygulandığı söylenebilir. Bu durum ise literatürde bahsedilen yukarıdan aşağıya doğru iş yeri tacizinin varlığının yaygın olduğunun kanıtı niteliğindedir.

Yaş, eğitim düzeyi, çalışma yılı ve deneklerin halihazırda bağlı oldukları kurumda çalıştıkları süre ile iş yeri tacizi arasında anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Bu değişkenler değerlendirilirken, yaşa göre deneklerin 31-40 yaş aralığında yoğunlaştığı, eğitim durumunda lisans mezunlarının yoğunlaştığı, çalışma yılı ve halihazırda bulunan kurumdaki çalışma süresinde ilk 5 yılda yaşanan yoğunluk dikkat çekmektedir. Bu da sonuçların homojenliğini etkileyebilmektedir.

Sivas il merkezinde milli eğitime bağlı kadın yönetici sayısındaki yetersizlik sonuçların niteliğini tam anlamıyla yakalayamadığımızı göstermektedir. Ayrıca literatür kısmında bahsedildiği gibi, iş yeri tacizi olgusu insanların yeni aşına olabildiği ve başlarına geldiğinde dahi söylemeye çekindiği bir olgudur. İnsanların bu anlamda sessiz kalmalarının pek çok sebebi olabilmektedir. Deneklerin kimlikleri her ne kadar gizli tutulursa tutulsun çekimserlik bu anlamda kendini göstermiştir. Soruların bir kısmında derin ve insanların yaşasalar bile dile getiremeyecekleri ifadeler yer almıştır. Bu da kişileri çekimser bırakabilmektedir. Bazı bireylerde kuruma ait aidiyet duygusunun gelişmiş olması da kişinin vereceği cevaplar ile kurumun zarar görebileceği düşüncesi hakim olabilmektedir.

Sivas il merkezinin orta ölçekli nüfusa sahip olması insanların birbirlerini daha çok tanıyor olabildiğini ortaya çıkarmaktadır. Buna bağlı olarak İç Anadolu kültürü ile yetişen bireylerin iş yeri tacizini yaşasalar bile tanıdığı insanlara ayıp olmasın diye dile getiremedikleri gerçeğini karşımıza çıkarmaktadır.

Sivas il merkezinde gerçekleştirilen anketler sonucunda elde edilen veriler, kadının kadına uyguladığı iş yeri tacizinin kısmen kabul edilebilir olmasını doğursa da gözlemlerimiz bu durumun aksini ortaya çıkarmaktadır.

Bu çalışmanın sonuçlarından hareketle şu önerilerde bulunulabilir. İnsanların iş yeri tacizi konusunda eğitim almaları gerekir. Kişiler eğer iş yeri tacizine maruz kalıyorsa bu alanda susmak yerine konuşmanın daha doğru olduğunu öğrenmek zorundadırlar. Aidiyet duygusuna sahip olan bir birey susarak kurumu koruduğu düşüncesine sahipken aslında kuruma daha büyük zararlar verebilmektedir. Çünkü bugün kendisine ya da bir başkasına yapılan iş yeri tacizi

karşısında sessiz kalan birey hem tacizciye yardım etmekte hem de tacizcinin bu alandaki cesaretini kuvvetlendirmektedir. Bu da olası bir iş yeri tacizine zemin hazırlayabilmektedir.

Değınmemiz gereken bir diğler husus, kadınların cam tavana maruz kalmadan yüksek statülü görevlere getirilmesidir. Kadınları yüksek kademeli işlere getirirken hırçınlaştırıp onların fikirlerine “Bu mevkide olan birey sert davranışlar sergilemelidir” düşüncesini yerleştirmemek gerekir. Maalesef normalde bu tür taciz eğilimli davranışları kendi benliğinde barındırmayan kadınlar dahi bu tür fikirlerin benimsetilmesi neticesinde kendini ve zor elde ettiğı mevkisini korumak için bu tür davranışlara yönelebilmektedirler.

Bu tür toplumların varlığı o ülkenin eğitim düzeyi bakımından gelişmişliği ile doğru orantılıdır. Küçük hesaplarla günü kurtarmak adına yaşam sergilemektense geleceğe dönük en büyük yatırım olan insana yapılan yatırıma önem vermeliyiz. Unutmamalıyız ki, yapılan bu yatırım önce örgütün gelişmesini sonra da toplumun ve ülkenin gelişmesini zincirsel anlamda etkileyebilecektir. Bu da Türkiye’yi geliştirmekte olan ülke pozisyonundan gelişmiş ülke pozisyonuna taşıyabilecektir.

İş yeri tacizi alanında pek çok araştırma ile karşılaşmış olsak da kadının kadına uyguladığı iş yeri tacizi konusu araştırma bakımından iş yeri tacizi konusunun gerisinde kalmıştır. Bu anlamda iş yeri tacizi alanında araştırma yapmak isteyen bireyler, çalışmalarını bu alana yönlendirebilirler. Çünkü; kadının kadına uyguladığı iş yeri tacizi olgusu altı doldurulması gereken bir konudur. Bu anlamda bilimsel çalışmalara ağırlık verilebilir. Bunun sonucu olarak da, daha bilinçli bireyler ortaya çıkabilecektir.



KAYNAKÇA

- Acar Elif (2017). “Kadın İşgücüne Yönelik Ayrımcılık Sorunu: Bursa Serbest Bölgesi Örneğinde Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Ayrımcılık Uygulamaları”. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, Yüksek Lisans Tezi
- Adler Alfred. (2012). İnsan Doğasını Anlamak. (Çev: Deniz Başkaya). İzmir: İlya Yayınevi.
- Aktaş Asuman (2014). “Çalışma Hayatında Kadınlara Karşı Psikolojik Taciz: Türkiye’deki Durum ve İşyerinde Sosyal Hizmet Mekanizmaları”. Hacettepe Üniversitesi İİBF, Sosyal Hizmet Bölümü.
- Aldıç Ensar (2011). “İş Yerinde Yıldırma (Mobbing) ve Örnek Bir Çalışma”. Doğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bitirme Tezi.
- Aras Ayda (2012). “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Müzik Öğretmenlerinin Mobbing(Yıldırma) Yaşama Düzeyleri Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumları Arasındaki İlişkiler”. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi.
- Arıkan Semra (1997). “Kadın Yöneticilerin Liderlik Davranışları”. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi.
- Atan Elif (2011). “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Kadın Okul Yöneticilerinin “Cam Tavan”a İlişkin Algılarının İncelenmesi”. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Avcı Latif (2015). “Öğretmenlerin Yıldırma (Mobbing) Yaşama Düzeyleri ile Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”. Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Aydağ Pınar (2012). “Turizm Sektöründe Cam Tavan Sendromu: Adana ve Hatay İllerindeki 4-5 Yıldızlı Konaklama İşletmeleri ve IATA Üyesi Seyahat Acentaları Üzerine Bir Araştırma”. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

- Baş Nesrin, E. Oral Timuçin (2012). “Mobbing Davranışı ve Kişilik Özellikleriyle İlişkisi”. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 21: 11-24.
- Balcı Nazmiye (2016). “Eğitim Kurumlarındaki Kadın Yöneticilere Karşı Tutumlar”. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Yüksek Lisans Programı. Yüksek Lisans Tezi.
- Bölükbaşı Beyza (2015). “Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Psikolojik Taciz (Mobbing)’e İlişkin Algıları”. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.
- Çelebi Nurhayat (2014). “Öğretmenlerin Maruz Kaldığı Mobbing (Yıldırma)” Eğitim Bir Sen, Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi. 9: 43-56.
- Çelik Ezgi Doğa (2015). “İlkokul Öğretmenlerinin Duygusal Zekalarına Göre Mobbing’i Algılama Düzeyleri”. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Çetinkaya Buğra. “Şiddet Türleri Arasında Mobbing ve Türk Özel Hukukundaki Yeri” erişim tarihi: 5 Nisan 2018. Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi (<https://www.google.com.tr/search?q=%C3%87etinkaya%2C+B.+%C5%9Eiddet+T%C3%BCrleri+Aras%C4%B1nda+Mobbing+ve+T%C3%BCrk+%C3%96zel+Hukukundaki+Yeri%2C+Marmara+%C3%9Cniversitesi+Hukuk+Fak%C3%BCltesi&oq=%C3%87etinkaya%2C+B.+%C5%9Eiddet+T%C3%BCrleri+Aras%C4%B1nda+Mobbing+ve+T%C3%BCrk+%C3%96zel+Hukukundaki+Yeri%2C+Marmara+%C3%9Cniversitesi+Hukuk+Fak%C3%BCltesi&aqs=chrome..69i57.577j0j0&sourceid=chrome&ie=UTF-8>),
- Çukur Cengiz (2012). “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”. Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası, Çimento İşveren Dergisi. 1: 34-48 .
- Deliveli Ömür (2010). “Yönetimde Yeni Yönelimler Bağlamında Lider Yöneticilik”. Süleyman Demirel Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.

- Deliveli Kısmet (2013). “Üniversitelerde Mobbing Mağduru Kadın Yöneticiler” Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi. 5: 341-352.
- Dökmen Üstün (2008). Yaşama Yerleşmek (Küçük Şeyler 3). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Engin Gözde (2012). “Mobbing (Duygusal Taciz)’in İşten Ayrılma ve Örgütsel Bağlılığa Olan Etkisi”. Trakya Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.
- Ensari Oktay (2011). “Mobbing Kanuni Döneminde de Yaşanmış” Erişim tarihi: 22 Haziran 2011. <http://www.milliyet.com.tr/mobbing-kanuni-doneminde-de-yasanmis-gundem-1405351/>.
- Er Olcay, Adıgüzel Orhan. “Cam Tavan Gölgesinde Kraliçe Arılar: Kadınların Kariyer İlerlemelerinde Karşılaştıkları Engeller ve Etkili Liderlik” erişim tarihi: 7 Nisan 2018. <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/255205>
- Ercan Kübra (2016). “Türkiye’de Kamuda Üst Düzey Kadın Yöneticiler”. Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi.
- Eroğlu Osman (2015). “Türk Yönetim ve Organizasyon Yazınında Mobbing: Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri ve Lisansüstü Tezler Üzerine Bir İnceleme”. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi. 1: 269-286.
- Erol Sevgi Işık (2015). “Türkiye’de Kadının Çalışma Hayatına Katılımının Belirleyicileri” Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 3: 1-22
- Erot Burcu (2016). “Antalya Devlet Okullarında Görev Yapan Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Sendromu Hakkında Görüşlerine İlişkin Nitel Bir Araştırma”. Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi, Yüksek Lisans Tezi.
- Geçikli Fatma (2012). “İş Yerinde Mobbing (Psikolojik-Şiddet) Sarmalında Kadın: Kamu Üniversitelerinde bir Uygulama”. Atatürk Üniversitesi İletişim Fakültesi, Uluslararası Katılımlı Kadına ve Çocuğa Karşı Şiddet Sempozyumu.

- Gökdemir, Duygu (2016). “Sağlık Çalışanlarında Mobbing Algısının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Kamu Hastanelerinde Bir Araştırma”. İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Hacıcaferoğlu, Serkan (2013). “Ortaöğretimde Çalışan Branş Öğretmenlerinin Yıldırma (Mobbing) Davranışlarına Uğrama Düzeyleri ile Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. 3: 111-127.
- Hacıcaferoğlu Serkan (2014). “Gençlik Merkezi Müdürlüklerinde Çalışan Personellerin Çalışma Ortamlarında Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranışlarının Cinsiyet Yönünden İncelenmesi, İnönü Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu Malatya”. Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü Antalya. 1: 77-87.
- Halo Lazgeen Mohammed (2015). “Cam Tavan Sendromu ve Güç Mesafesi İlişkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma”. Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi, Yüksek Lisans Tezi.
- Karakuş Hatice (2014). “Kraliçe Arı Sendromu-Pembe Taciz”. Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi. 1:334-356.
- Karcıoğlu Fatih (2012). “Mobbing (Yıldırma) ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi”. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. 1: 59-75.
- Kardam Ahmet (2004). “Örgütsel ve Kişisel Dayanıklılık”. (Çev: Ahmet Kardam). Harvard Business Review Dergisinden Seçmeler.
- Karsavuran, Seda (2014). “Sağlık Sektöründe Mobbing: Hastane Yöneticileri Üzerinde Bir Araştırma”. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 26: 271-296.
- Koçak Orhan ve Hayran Nihal (2011). “Çalışma Hayatında Kadına Yönelik Taciz (Mobbing)”. Uluslararası 9. Bilgi Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildirileri, 1109-1124.

- Kılınç Taşkın, Çiftçi Fatma ve Şener, Şeyma (2016). “Sağlık Çalışanlarında Mobbing ve İlişkili Faktörler”. Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Yönetimi Bölümü, Yönetici Hemşireler Derneği. 2: 65-72.
- Önder Nurcan (2013). “Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü, ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi”. 1: 35-61.
- Özdamar Kazım (2011). Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi 1. Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özdemir, Elif (2012). “İşyerlerinde Psikolojik Yıldırmamanın İş Tatminine Etkisi”. Yalova Sosyal Bilimler Dergisi. 3: 129-148.
- Özdemir Zekiye Musaoğlu (2013). “İstanbul’da Özel Hastane Çalışanlarına Uygulanan Mobbing ile Anadolu’da Özel Hastane Çalışanlarına Uygulanan Mobbing Karşılaştırması”. İstanbul Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.
- Öztürk Umut Can (2015). “İş Yaşamında Kadınların Kadınlara Yaptığı Mobbing Üzerine bir Araştırma”. Süleyman Demirel Üniversitesi Isparta MYO, İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi. 4:860-876.
- Öztürk Umut Can ve Cevher Ezgi (2015). “İş Yerinde Tacizin Pembe Hali: Kadınların Kadınlara Uyguladığı Mobbing”. Uludağ Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 1: 151-174.
- Sabuncuoğlu Zeyyat (2011). İşletme Etiği. İstanbul: Beta Yayınları.
- Schenk Hülya (2016). “Deutsche Welle” erişim tarihi: 5 Nisan 2018. <http://www.dw.com/tr/t%C3%BCrkiyede-kad%C4%B1n%C4%B1n-istihdamda-ad%C4%B1-yok/a-19100722>
- Şahin, Serap (2010). “Çalışanlarda Psikolojik Şiddet Algılaması ve Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma”. Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi. 2: 1-9.
- Şahin, Muhittin (2013). “Mobbing Olgusuna Anatomik Bakış”. Akademik Bakış Dergisi, Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi. 38: 1-20.

- Taş İbrahim Ethem (2014). “Kamu Kurumlarında Mobbing :Kahraman Maraş Örneği”. Asos Journal, Akademik Sosyal Araştırma Dergisi. 2/1: 29-55.
- Taşbaş Kazım (2010). “Emniyet Teşkilatında Çalışan Kadın Polislerin İş ve Yaşam Koşullarının Değerlendirilmesi”. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.
- Tat Filiz (2015). “Kadın Yöneticilerle Çalışan Öğretmenlerin ve Yöneticilerin,Kadın Yöneticilerin Yeterliklerine İlişkin Görüşleri”. Fırat Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi.
- Tetik, Semra (2010). “Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi, Celal Bayar Üniversitesi”. KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi. 12: 81-89.
- Tınaz Pınar (2011). İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). İstanbul: Beta Yayınları.
- Uçan Meryem (2012). “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Kadın Yöneticilere Yönelik Tutumları ile Kadın Yöneticilerde Algıladıkları Liderlik Stilleri Arasındaki İlişki(İstanbul İli Kadıköy İlçesi Örneği)”. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi.
- Uçar Nezaha (2004). “Yeni İşletmecilik Perspektifinde Kadın Yöneticiler ve Tükenmişlik: Türk İş Dünyasını Yönlendiren Kadın Yöneticilere İlişkin Uygulama”. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi.
- Üçok Bahriye (1993). İslam Devletlerinde Türk Naibeleri ve Kadın Hükümdarlar. Ankara: Kültür Bakanlığı Yayınları.
- Üstün, Elif (2016). “Spor Eğitimi Veren Yüksek Öğretim Kurumlarındaki Öğretim Elemanlarının Mobbing Algı Düzeyleri”. İnönü Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi. 3: 1-10.

Yalınkaya Osman (2017). “Çalışma Hayatı ve Kadın” erişim tarihi: 3 Nisan 2018.
https://www.academia.edu/4796744/%C3%87ALI%C5%9EMA_HAYATI

VE KADIN

Yapıcı Nuray (2008). “İşyerinde Sistemik Yıldırma (Mobbing) Algılanan nedenleri ve İş tatmini ile İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi”. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Yetimoğlu Halil İbrahim (2014). “Öğretmenlerin Yıldırma Yaşama Düzeyleri ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”. Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Yılmaz Murat (2008). “Kamu Kurumlarında Yıldırma Yaşama Yol Açan Eylemler; İğdir İli Kamu Kurumlarında Bir Uygulama”. Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Yılmaz Meriç (2013). “Çalışma Yaşamında Kadın Yöneticilerin İş Doyumu ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama”. Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Yiğitbaş Çağla, Deveci Süleyman Erhan (2011). “Sağlık Çalışanlarına Yönelik Mobbing”. Fırat Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı AD, Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi. 42: 23-28.

Yüzüak Elif (2010). “Üniversitelerde Öğrenim Gören Kız Öğrencilerin Girişimcilik Eğilimlerini Etkileyen Faktörler”. Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Zorlu, Aziz (2009). “Çalışanların Mobbing Davranışı Karşısındaki Tutumları ile Kişilikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.


Web 1. Berna Toksoy Redman- TÜSİAD Sosyal İşler Bölümü Kıdemli Bölüm Sorumlusu, Üst Yönetimde Kadın Temsili:Avrupa Birliği ve Türkiye’deki Gelişmeler, erişim tarihi: 17 Ocak 2018. <http://tusiad.org/tr/fikir-ureten-fabrika/item/5533-ust-yonetimde-kadin-temsili--avrupa-birligi-ve-turkiyedeki-gelistmeler>

Web 2. Örnekleme Yöntemleri, erişim tarihi: 21 Eylül 2018.
<https://www.google.com.tr/search?q=random+tesad%C3%BCfi+%C3%B6rnekleme+y%C3%B6ntemi+nedir&oq=random+tesad%C3%BCfi+%C3%B6rnekleme+y%C3%B6ntemi+nedir&aqs=chrome..69i57.9469j0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8>)



EKLER

Ek 1: İl Milli Eğitim Müdürlüğü Araştırma İzni


T.C.
SİVAS VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 92255297-605.01-E.9449330
Konu : Araştırma İzni
(Mehtap KARAOĞLU)

14.05.2018

DAĞITIM YERLERİNE
Sayın Mehtap KARAOĞLU
(Yeni Cami Mah. Küçük Kışla Basi No: 57 Zare / SİVA)

İlgi : a) Mehtap KARAOĞLU'nun 09/05/2018 tarihli dilekçesi.
b) Valilik Makamının 11/05/2018 tarihli ve 92255297-605.01-E.9326647 sayılı onayı.
c) Milli Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 22/08/2017 tarihli ve 35558626-10.06.01-E.12607291 sayılı 2017/25 no'lu genelgesi.

Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Mehtap KARAOĞLU'nun, "Kadın Öğretmenlerin Kendi Hemcinslerine Uyguladıkları İş Yeri Tacizi" konulu tez çalışması kapsamında, onaylı bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen veri toplama araçlarının, gönüllülük esas olmak kaydıyla ilimiz merkezinde bulunan liselerde uygulanması valilik makamının ilgi (b) onayı ile uygun görülmüş olup onay örneği yazımız ekinde gönderilmiştir.

Söz konusu araştırma çalışmasının bitiminde, araştırma yapan kişi tarafından sonuç raporunun bir örneğinin CD ortamında müdürlüğümüze gönderilmesi hususunda;
Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Ayhan BÜLBÜL
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

Ek: İlgi (b) Onay Örneği (1 Sayfa)

Güvenli Elektronik İmza
Aşılı ile Aynadır
14/05/2018
LUTİ KELDAL
Şef

Dağıtım:
Gereği:
-Mehtap KARAOĞLU

Bilgi:
-Mrk. Lise ve Dengi Okul Müd.

Muhbir Yazıcıoğlu Bly. No:23 SIVAS
Elektronik Ağ: <http://sivas.meb.gov.tr>
e-posta: argz58@meb.gov.tr ; istatistik58@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: L.KEİDAL / Şef
Tel : (0 346) 2805800
Faks : (0 346) 2805948

Bu e-posta güvenli elektronik imza ile onaylanmıştır. <https://evrak.meb.gov.tr> adresinden ca04-3414-34bc-91d9-4591 kodu ile teyit edilebilir.



T.C.
SİVAS VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 92255297-605.01-E.9326647

11.05.2018

Konu: Araştırma İzni
(Mehtap KARAOĞLU)

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi : a) Mehtap KARAOĞLU'nun 09/05/2018 tarihli dilekçesi.
b) Millî Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 22/08/2017 tarihli ve 35558626-10.06.01-E. 12607291 sayılı 2017/25 no'lu genelgesi
c) Valilik Makamının 25/09/2017 tarihli ve 92255297-605.99-E.14865549 sayılı onayı.

Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Mehtap KARAOĞLU, "Kadın Öğretmenlerin Kendi Hemcinslerine Uyguladıkları İş Yeri Tacizi" konulu tez çalışması kapsamında, ilimiz merkezinde bulunan liselerde anket çalışması yapmak istemektedir.

İlgi (a) dilekçe ekindeki anket çalışması; valilik makamının ilgi (c) onayı ile oluşturulan Araştırma Değerlendirme Komisyonu tarafından incelenmiş olup çalışmanın eğitim öğretimin aksatılmaması ve katılımcıların izni olmadan resim, video ve ses kayıtlarının alınmaması kaydıyla, ilimiz merkezinde bulunan liselerde uygulanmasında bir sakınca görülmemektedir.

Onaylarınıza arz ederim.

Ayhan BÜLBÜL
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

OLUR
11.05.2018

Ebubekir Sıddık SAVAŞCI
Vali a.
Millî Eğitim Müdürü

Güvenli Elektronik İmza
Aslı ile Aynıdır
11/05/2018
LUTIN KELDAL
Şef

Muhsin Yazıcıoğlu Bulvarı No:23 SİVAS
Elektronik Ağ: <http://sivas.meb.gov.tr>
Eposta: arge58@meb.gov.tr; istatistik58@meb.gov.tr

Bilgi için: L. KELDAL / Şef
Tel: 0 346 2805800
Faks: 0 346 2805948

Bu evrak güvenli elektronik imza ile onatılmıştır. <https://evrakiorgu.meb.gov.tr> adresinden fbba-25d2-3b40-88fb-1ca3 kodu ile teyit edilebilir.

Ek 2: Anket Soruları Örneği

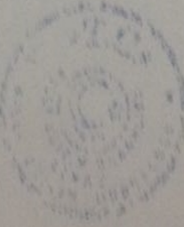
Ankete vereceğiniz cevaplar tamamı ile gizli kalacaktır. Vermiř olacağınız cevapları kadın yönetici veya kadın aştlarımız dahil aynı pozisyonda çalıştığımız kadın arkadaşlarınızı dūřünerek cevaplamanızı rica ederiz. Bir önceki çalıştığımız kurumda da bu tūr davranışlara maruz kaldıysanız cevaplarımız ona göre değerlendirebilirsiniz.

A- Kişisel Bilgi Formu

1. Yaşımız
a) 20 ve Altı b) 21-30 c) 31-40 d) 41-50 e) 51 ve Őzeri
2. Medeni durumunuz
a) Evli b) Bekar
3. Eğitim durumunuz
a) Orta Őđretim b) Őn Lisans c) Lisans d) Lisans Őstū
4. Çalışma yılıınız
a) 1 yıldan az b) 1-5 yıl c) 6-10 yıl d) 11-15 yıl e) 16-20 yıl f) 20 yıl ve Őzeri
5. şu anda çalışmakta olduğunuz kurumda kaç yıldır gōrev yapmaktasınız?
a) 1 yıldan az b) 1-5 yıl c) 6-10 yıl d) 11-15 yıl e) 16-20 yıl f) 20 yıl ve Őzeri
6. ř yerinizdeki pozisyonunuz
a) Mūdūr b) Mūdūr Yardımcısı c) Őđretmen d) Diđer



	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1 Kadın yöneticiler ile iletişim kurmak erkek yöneticiler ile iletişim kurmaktan daha zordur					
2 Kadınlar kadın yönetici ile çalışmak istemezler					
3 Yöneticilik için erkekler daha uygundur					
4 Terfi konusunda erkeklere daha fazla imkan verilmektedir					
5 Yöneticim/ astım beni kıskanmaktadır					
6 Kendimi ifade etme olanaklarım kısıtlanmaktadır					
7 İş arkadaşlarımdan soyutlanmış, dışlanmış bir ortamda çalışmak zorunda bırakılmaktayım					
8 Sanki orada ben yokmuşum gibi davranılmaktadır					
9 Özel yaşantım sürekli eleştirilmektedir					
10 Bana bağırlır ve yüksek sesle azarlanırım					
11 Sözüm sürekli kesilmektedir					
12 Özgüvenimi zedeleyici işler yapmaya zorlanmaktayım					
13 Kararlarım sürekli sorgulanmaktadır					
14 Yaptığım işler sürekli eleştirilmektedir					
15 Çaba ve başarılarım haksız bir şekilde değerlendirilmektedir					
16 Bana hiçbir özel ve önemli görev verilmemektedir					
17 Kapasitemin altında işler yapmaya zorlanmaktayım					
18 Etnik kökenlerim ile dalga geçilmektedir					
19 Fiziksel olarak saldırıya uğramaktayım					
20 Mesleğimi bırakmam gerektiği ima edilmektedir					
21 Mesleki yeteneklerim eleştirilmektedir					



Ek 3: Sivas Milli Eğitim Müdürlüğü İl Merkezine Bağlı Kadın Çalışanların İş Yeri Tacizi Algılarını Ölçmek İçin Anketin Uygulanacağı Okulların Listesi

1. Asım Şahin Kız Anadolu İmam Hatip Lisesi
2. A. Samed Bal Kız Anadolu İmam Hatip Lisesi
3. Sivas Kız Anadolu İmam Hatip Lisesi
4. Atatürk Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
5. Karşıyaka Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
6. Mustafa Kemal Atatürk Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
7. Necip Fazıl Kısakürek Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
8. Şehit Ahmet Eyce Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
9. Dr. Sadık Ahmet Mesleki Eğitim Merkezi
10. Atatürk Anadolu Lisesi
11. Cumhuriyet Anadolu Lisesi
12. Gazi Anadolu Lisesi
13. Selçuk Anadolu Lisesi
14. Sivas Lisesi
15. Yenişehir Anadolu Lisesi
16. Sivas Fen Lisesi



ÖZ GEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı: Mehtap KARAOĞLU

Uyruğu: TC

Doğum Tarihi ve Yeri: Zara- 30/06/1988

e-posta: m-karaoglu@hotmail.com

EĞİTİM

Derece	Kurum	Mezuniyet Yılı
Lisans :	Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi	2012
Yüksek Lisans:	Cumhuriyet Üniversitesi	

İŞ TECRÜBESİ

Tarih	Kurum	Görev
2015/2016	Sivas BİM Lojistik	Satın Alma Asistanı
2017/2018	Sivas Zara M.E.M	Ücretli Öğretmenlik

YABANCI DİL BİLGİSİ

Yabancı Dilin Adı KPDS (.....) ÜDS (....) TOEFL (....) EILTS (....)