

TOPLUMSAL CİNSİYET PERSPEKTİFİNDEN İŞYERİNDE PSİKOLOJİK ŞİDDET

SERAP ÖZEN*

ÖZET

Psikolojik şiddet, günümüzde işyerlerinde sıklıkla yaşanan, çalışanı ve örgütü pek çok açıdan olumsuz etkileyen önemli bir sorundur. Özellikle kadınların erkeklere göre psikolojik şiddete daha fazla maruz kaldıkları bilinmektedir. Psikolojik şiddetin temelinde eşitsiz güç ilişkisi yer alır. Çalışan ilişkilerinde eşitsiz güç algısı, statü farkı kadar toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklanır. Toplumsal cinsiyet rollerinin örgüte ve işyeri ilişkilerine yansımaları, çalışan kadını işyerinde psikolojik şiddetin hedefi haline getirmektedir. Bu çalışmada, psikolojik şiddet toplumsal cinsiyet açısından ele alınmakta, psikolojik şiddet algısı ve deneyiminde cinsiyetin önemi ortaya konmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İşyeri Şiddeti, Psikolojik Şiddet, Toplumsal Cinsiyet Roller

ABSTRACT

Mobbing at work have been a current problem negatively affecting many employees and organisations and a often occurring phenomenon. It is especially a well-known fact that women are more adversely and often affected than men from the effects of mobbing at work, which is the result of the fact that the power imbalances stands at the heart of mobbing. The perception of the power imbalances is the result of different status and gender at play in workplaces. As perceived to be a reflection of gendered relations to workplace and working relations through the work of female employees women become the target of mobbing. The current study examines the gendered aspects of mobbing by focusing on gendered aspects of mobbing and the significance gender for those experiencing mobbing at work.

Keywords: Workplace Violence, Bullying at Workplace, Mobbing, Gender Roles

* *Doç. Dr. / Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü.*

GİRİŞ

1980'lerden bu yana kavramsal ve kuramsal çalışmalarda, psikolojik şiddetin tanımı, yaygınlığı, nedenleri ve etkileri pek çok araştırmancının konusu olmuştur. Bu araştırmalarda, cinsiyet, psikolojik şiddetin bir nedeni değil, sadece sosyo-demografik bir değişkeni olarak ele alınmıştır. Oysa, kadınların erkeklere göre psikolojik şiddete daha fazla maruz kaldıkları bilinmektedir. Kadın çalışanların mağduriyet oranlarının yüksekliği, araştırmaların, kadın çalışanların sayısının fazla olduğu hizmet sektöründe yapılmış olması ile açıklanmıştır. Psikolojik şiddetin temelinde eşitsiz güç ilişkisi yer alır. Örgütlerde eşitsizlik algısı, yönetsel güç farklılığının yanında, toplumsal cinsiyet rollerine dayanır. Toplumsal cinsiyet rollerinin örgüte yansımaları ile kadın, işyerinde "çalışan" sıfatıyla değil, toplumun ona yüklediği ve dışı özellikleri ile beslenen "kadın", "anne" ve "eş" olarak algılanmaktadır. Bu algı cinsiyetçi ve eril işyerlerindeki yönetsel uygulamalarla yeniden üretilerek, çalışan kadını işyerinde psikolojik şiddetin hedefi haline getirmektedir. Bu çalışmada, psikolojik şiddet toplumsal cinsiyet açısından ele alınmakta, psikolojik şiddet algısı ve deneyiminde cinsiyet rollerinin önemi ortaya konmaktadır. Psikolojik şiddet sürecinde saldırgan ve mağdurların toplumsal cinsiyet rolleri gereği farklı algı ve tutumlara sahip olduğunu bilmek, sorunun önlenmesinde, durdurulmasında ve zararlarının telafisinde önemli bir bakış açısı verecektir.

PSİKOLOJİK ŞİDDET KAVRAMI

Genel olarak işyeri şiddeti, işyerinde görülen ve amacı aşırı zarar vermek olan saldırgan davranışlardır. İşyeri şiddeti araştırmalarında, çoğu zaman kolay tanımlanabildiği ve ölçülebildiği için, sadece fiziksel şiddet temel alınmaktadır (Özen, 2004: 291-293). Ancak işyeri şiddetine, çalışma ortamında gerçekleşen her türlü fiziksel saldırının yanında, tehditkâr davranışlar veya aşağılayıcı sözler içeren psikolojik şiddet davranışları da girmektedir (NIOSH, 1996).

Özellikle son yirmi yıldır psikolojik şiddet, işyeri şiddetinin yaygın bir biçimi olarak kabul edilmektedir (SAFEWORK). Kanada Mesleki Sağlık ve Güvenlik Merkezi, işyeri şiddeti davranışlarını; tehdit edici davranış, sözlü veya yazılı tehdit, taciz, sözlü taciz, fiziksel saldırılar şeklinde sınıflandırmaktadır. Avrupa Komisyonu, işyeri şiddetini bütüncül yaklaşımla ele alarak, psikolojik boyutu öne çıkarmaktadır. Dünya Sağlık Örgütü de, fiziksel ve psikolojik şiddet ayrımı yaparak, psikolojik şiddetin varlığını kabul etmektedir. Böylece işyeri şiddeti, işle ilgili durumlarda çalışanların güvenliklerine, huzur ve sağlıklarına açık ya da üstü örtülü meydan okuyan suistimal, tehdit ve saldırı olaylarından oluşmaktadır. Tehdit ve saldırı daha çok, zarar verme niyetini ve fiziksel saldırıyı kapsarken; suistimal, cinsel, ırksal ve psikolojik taciz biçimlerinin tümünü içermektedir (ILO/ICN/WHO/PSI, 2003: 3).

Fiziksel şiddetten daha tehlikeli boyutlara ulaşabilen psikolojik şiddet, işyerinde önemli bir güvenlik sorunu-

dur (Chappell-Di Martino, 2000). Psikolojik şiddet yeni bir olgu olmamakla birlikte, 1980'lerin ilk yıllarına kadar tanımlanmamış ve sistematik olarak araştırılmamıştır. Günümüz sosyo-e-konomik koşullarında psikolojik şiddet, işyerlerinde çalışanı geleneksel iş sağlığı ve iş güvenliği konularından farklı biçimde tehdit eden önemli risklerden biri olarak kabul edilmektedir. İşyerlerinde sessizce artan bu olgu, modern örgütlerin vebası olarak anlandırılabilir (Diaz, 2013: 29).

Araştırmalar, işyerlerinde psikolojik şiddetin kamu, özel ve hatta kâr amacı gütmeyen tüm işletmelerde yaşandığını göstermektedir. Konuya ilişkin çok sayıda araştırma yapılmasına rağmen, son yirmi yılda arttığı görülen psikolojik şiddetin ortadan kaldırılmasına, çözümüne ya da olumsuz etkilerinin telafisine yönelik somut bir gelişme/ilerleme sağlanamamıştır. Etkili bir çözüme engel oluşturan ilk husus, kavram konusunda araştırmacıların bir uzlaşmaya varamamış olmasıdır. Literatürde psikolojik şiddeti tanımlamak için, "yıldıрма-mobbing", "zorbalık-bullying", "taciz-harassment", "psikolojik terör-psychological terror", "duygusal istismar-emotional abuse" ve "kötü davranma-mistreatment" gibi çok sayıda farklı kavram kullanılmaktadır. Buna rağmen, nedenleri, tarafları ve sonuçları bakımından hepsi psikolojik şiddet sürecini tanımlar (Özen, 2015: 426). Çözüme engel görülen ikinci husus ise, sorunun çok boyutlu ve karmaşık bir yapısının olması, bu alanda örgüt yönetimi, insan kaynakları yönetimi, endüstri

ilişkileri, sosyoloji, psikoloji vb. birçok farklı disiplinin araştırma yapmasını gerektirmesidir (Diaz, 2013: 28).

Cinsel ve ırksal temelli tacizlerden farklı olarak psikolojik şiddet; çalışanın, belirli aralıklarla ve sürekli olarak iş arkadaşı ya da işverenin yönelttiği olumsuz davranışlara maruz kaldığını hissettiği, ancak farklı nedenlerle kendini savunamadığı tüm durumları içermektedir. Tipik olarak mağdur "alaya alınan", "sürekli başının eti yenen", "aşağılanan" ve "misilleme yapmaya gücü olmadığını hisseden" kişidir. Mağdura yönelen açık ve sözlü duygusal saldırılar, "doğrudan psikolojik şiddet"i oluşturmaktadır. Daha çok kurnazca yapılmış ve algılanması zor olan, mağduru arkadaş grubundan dışlama veya izole etmeye yönelik hareketler ise, "dolaylı psikolojik şiddet" olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca, mağdur genellikle yaşadığı sorunu tanımlama ve sorunun nedenlerini belirleme güçlüğünü çekmektedir (Einarsen, <http://www.worktrauma.org>).

Psikolojik şiddet birden bire ortaya çıkan bir olgu değil, yavaş yavaş gelişen ve etkileri her aşamada yoğunlaşan bir süreçtir (Özen, 2008: 109). Taraflar (saldırgan-mağdur) arasındaki eşitsiz güç ilişkisi temelinde, gücün kötüye kullanılmasına dayanır. Bu süreçte saldırgan hedefe/mağdura doğrudan duygusal saldırılar ya da üstü kapalı, fark edilmesi daha zor olan dolaylı saldırılar da yöneltebilir. Böylece yaşadıklarını fark etmekte ve tanımlamakta zorlanan mağdurun, kendini çaresiz ve savunmasız bir durumda algılamasına, depresyon

ve psikosomatik şikâyetlerle, hem ruhsal sağlığının bozulmasına, hem de işini kaybetme tehlikesi ile karşı karşıya kalmasına neden olur (Cortina vd. 2001: 64–80; Zapf-Gross, 2001: 501).

Dolayısıyla, işyerinde psikolojik şiddet, bir veya birkaç çalışan tarafından sistematik biçimde, bir çalışana yöneltilen, sağlık ve güvenlik riski yaratan düşmanca ve gayri ahlaki etkileşimi içerir. Bu etkileşim sürecinde, fiziksel, zihinsel, ruhsal, moral ya da sosyal gelişime zarar verme amacı güden tüm davranışlar yer almak-

tadır (EASHW, 2002; World of Work, 1998). Örneğin, kinci, acımasız, kötü niyetli veya küçük düşürücü girişimler, tek bir çalışana veya bir çalışan grubunu psikolojik şiddete maruz bırakabilir.

PSİKOLOJİK ŞİDDET DAVRANIŞLARI

Hangi davranış biçimlerinin bu düşmanca etkileşimde yer aldığı bilinmesi, psikolojik şiddetin fark edilmesinde ve çözümünde önemlidir. Bu davranışlar, tek tek ele alındığında, gündelik yaşamın sıradan etkileşimleri olabileceken, işyerinde

Tablo 1: Psikolojik Şiddet Davranışlarının Boyutları

Kendini İfade Etme ve İletişim Olanaklarının Engellenmesi	Diğer çalışanlarla iletişim kurma olanaklarını engellemek. Yarığına kişiliğine önem vermemek. Birlikte çalıştığım insanlar bana bağımlı ve/veya beni küçük sesle azarlamak. Yaptığı işi eleştirmek. Özel hayatını eleştirmek. Telefonla rahatsız etmek. Süzlü tehdit etmek. Yaralı olarak tehdit etmek. Jeni ve mimikleriyle ilişki kurmak istemediğini göstermek. Kendini ifade etme olanaklarını engellemek. Düşüncelerini belirtmek istediğinde sürekli sözünü kesmek.
Sosyal İlişkiler	Dışlamak için diğer çalışanlardan ayrı ve uzakta çalıştırmak. Bulunduğu ortamlarda sanki orada değilmiş gibi davranmak. Birlikte çalıştığı insanların önünde konuşmasını yasaklamak. İşyerinde diğer çalışanlarla konuşma isteğini geri çevirmek. İşle ilgili olmayan konularda konuşmaması. Çalışan hakkında nelerle söylentiler üretmek. Küçük düşürücü lafızlarla seslenmek. Özel yaşamı ile alay etmek. Arkadaşından kötü konuşmak ve/veya hakkında yalan söylemek. Gülmeye duruma düşürmek. Akıl hastasıymış gibi davranmak. Bir engelliyle alay etmek.
Kişisel Saygısızlık	Dini inançları ve/veya siyasi görüşü ile alay etmek. Etnik kökeni ile alay etmek. Özgüvenini sarsacak işler yapmaya zorlamak. İyi niyetli çabalarını değersiz kılmak. Kararlarını sürekli sorgulamak, ötemesememek ya da eleştirmek. Psikolojik yardım alması için baskı yapmak. Yürüyüşü, jestleri, sesi, konuşmasını taklit etmek. Fiziksel temas olmaksızın cinsel tacizde bulunmak.
Yaygın Kalitesi ve Mesleki Durum	Verilen görevleri bitirmeye fırsat kalmadan geri almak. İhtibar zedeleyecek şekilde, nitelikleri dışında işler vermek. Niteliklerinden daha az yetenek gerektiren işler vermek. Yapılması için anlamsız/gereksiz görevler vermek. Niteliklerine uygun özel bir görev vermemek. İşini sürekli değiştirmek ve yeni görevler vermek. Maaş kesintisi, para cezası, tazminatı gibi ekonomik olarak zarar verecek cezalar uygulanmasına sebep olmak. Evine, ofisine veya ofis araçlarına zarar vermek. Küçük düşürecek, kendine olan güvenini zedeleyecek işler vermek.
Kişisel Sağlık	Gözünü korkutmak için fiziksel sağlığını bozacak üzücü, tokuz, yumruk, tekme vb. gibi fiziksel şiddet uygulamak. Gözünü korkutmak için omuz alma, itme, lafazanlık vb. gibi safif ürecede şiddet uygulamak. Fiziksel temas içeren cinsel saldırıda bulunmak. Fiziksel sağlığını tehlikeye sokacak işler yapmaya zorlamak. Fiziksel şiddet tehdidinde bulunmak.

devamlı bir şekilde ve çok sık tekrarlanmasıyla, davranışların anlamları ve içerikleri giderek değişmekte ve kurgulanmış tehlikeli sosyal ilişkilere dönüşmektedir (Tınaz, 2006: 16). Böylece, uzun bir süre boyunca (en az altı ay) ve sıklıkla (haftada en az bir kez) tekrarlanan bu davranışlar, çalışanı işyerinde zorlu bir psiko-sosyal mücadeleye içine itmektir. Leymann 45 davranış belirlemiş ve bu psikolojik şiddet davranışlarını beş boyutta sınıflandırmıştır. Bunlar, kendini ifade etme ve iletişim, sosyal ilişkiler, kişisel saygınlık, yaşam kalitesi ve kişisel sağlığa yönelik saldırılardan oluşmaktadır (Leymann, 1996: 170-171). (Tablo 1).

Belirtilen bu psikolojik şiddet davranışlarından her biri tek tek ele alındığında, alçakça, kaba ve uygunsuz davranışlar olarak da tanımlanabilir. Bazıları belirli koşullar altında bir kereye mahsus hoş görülebilir düzeyde ya da davranışı yapan kişinin kötü bir gününde olduğu varsayılarak anlayışla karşılanabilir. Ancak, kasıtlı ve sistematik biçimde kurgulanarak, uzun bir süre ve sık sık tekrarlanarak devam etmesi, davranışların bir psikolojik şiddet sürecine dönüşmesine neden olmaktadır. Ayrıca, bir psikolojik şiddet olayında, yukarıda sayılan şiddet davranışlarının tümünün görülmesi gerekmez. Örneğin, bir psikolojik şiddet sürecinde çalışanın daha çok iletişim kurma olanakları kısıtlanırken, bir başka olayda ise, sadece mesleki onuruna yönelik şiddet davranışları uygulanabilir.

Psikolojik şiddet yüzünden mağdur çaresizliğe ve savunmasız bir du-

ruma itilmektedir. Sıklıkla ve uzun bir süre devam eden sistematik lekeleme sürecindeki bu düşmanca davranışlar, zamanla mağdurda psikolojik, psikosomatik rahatsızlıklara ve çalışma ortamında sosyal huzursuzluğa yol açmaktadır. Sürecin sonunda çalışan, gördüğü ruhsal zarar nedeniyle istihdam edilmeme sorunu ile karşı karşıya kalabilmektedir. Sorun sadece şiddete maruz kalan çalışan için değil, aynı zamanda bu zorbalığın başlamasına uygun koşullar sağlayan ya da devam etmesine göz yuman örgüt ile psikolojik şiddet olayına görgü tanıklığı yapan diğer çalışanlar için de, iş sağlığı ve güvenliğini olumsuz etkileyen bir çalışma ortamı yaratmaktadır.

İşyerinde psikolojik şiddet aynı anda birden çok nedenin etkileşimi sonucunda ortaya çıkmaktadır. İşyerinde psikolojik şiddetin ortaya çıkmasında etkili olan nedenlere ilişkin iki temel yaklaşımdan söz edilebilir. Bunlardan ilki, çevresel koşulları göz önünde bulundurmaktadır. Buna göre şiddet, çalışanın iş konumuna özgü bireysel niteliklerine, örgütsel etmenlere ve liderlik biçimine göre açıklanmakta ve bir tür örgütsel bozulma olarak kabul edilmektedir. Çoğu araştırmada rol çatışması, iş kontrolü, ağır iş yükü, gergin ve stresli çalışma ortamı, rekabetçi çevre, otokratik/liberal yönetim, örgütsel yapılanma ve bunların devamında gelen düşük doyum gibi iş çevresinin pek çok özelliği ile ilişkilendirilmektedir (Einarsen-Raknes.-Matthiesen, 1994: 381-399).

Nedensellik ilişkisindeki ikinci yaklaşım, tarafların (mağdur/saldırgan) belirli kişilik özelliklerini temel

almaktadır (Matthiesen–Einarsen, 2001:460–470). Mağdur, diğer çalışanlara göre aşırı hassas, şüpheli ve kızgın bir kişilik sergiler. Ancak, mağdurun kişiliğine dair de farklı görüşler bulunmaktadır. Zapf ve Einarsen, mağdurun kişiliğinin başkalarında saldırganlığı kıskırtabileceğini; Leymann ise, mağdurun kişiliğinin psikolojik şiddetin nedeni olmadığını, ama sürecin bir sonucu olarak mağdurun kişiliğinin değişime uğrayabileceğini ifade etmektedirler (Leymann ve Gustafsson, 1996: 256–257).

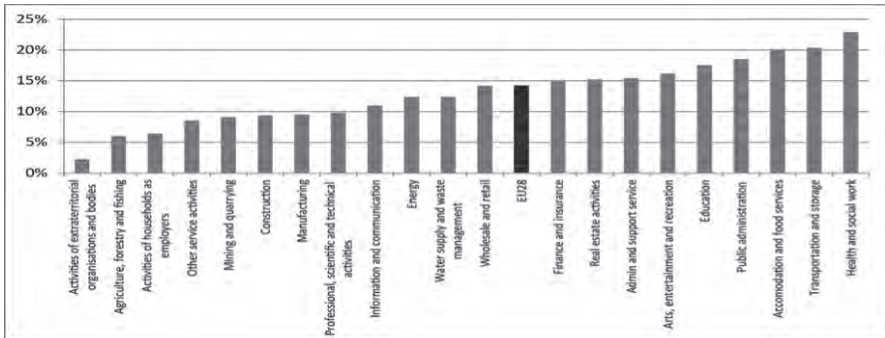
Her olayda nedenler farklı bir sıralama ya da düzen içinde gerçekleşebilmektedir. Örneğin, bir psikolojik şiddet olayında kişilik özellikleri tetikleyici olurken, bir başka olayda tetikleyici rekabet ve iş güvencesizliği olabilir. Kimi durumda da tetikleyici nedenle birlikte var olan diğer nedenler, şiddetin devam etmesine katkı sağlayabilmektedir. Psikolojik şiddetin nedenlerine ilişkin altı çizilmesi gereken en önemli konu, bu sorunun tek bir nedene dayanarak açıklanamayacak kadar kapsamlı ve karmaşık bir süreç olduğunun bilinmesidir.

Bu anlamda, düşük kaliteli iş çevresi, rol çatışmalarının fazla olması, işyerinin sosyal iklimi ve liderlik tarzından duyulan memnuniyetsizlik, psikolojik şiddetin iş konumu ve çevresel koşullardan kaynaklanan bileşenlerini oluşturmaktadır (Özen, 2015: 449).

İŞYERİNDE PSİKOLOJİK ŞİDDETİN HEDEFİ: KADIN

Psikolojik şiddet sektör ya da işyeri ayrımı olmaksızın neredeyse her işyerinde görülebilen bir sorundur. Psikolojik şiddet okullarda, ailede, sokakta, işyerlerinde hayatın her alanında ve her yerde yaşanabilir, düşük özgüven, stres, depresyon, paranoya ve kaygı gibi, psiko-sosyal sonuçları bakımından cinsiyet ayrımı gözetmeksizin herkesi olumsuz etkiler (Einarsen S. and Mikkelsen, 2001). Ancak bazı sektörlerde, bazı işyerlerinde ve bazı çalışanlar bu riskle daha fazla karşı karşıya kalmaktadır (Özen, 2007: 17). Diğer sektörlerde oranla hizmet sektöründe ve özellikle de sağlık, eğitim, sosyal çalışma, otel ve restoranlarda çalışanların şiddete daha çok maruz kaldıkları görülmektedir.

Tablo 2: Sektörlere Göre Psikolojik Şiddetin Yaygınlığı



Kaynak: EWCS 2010

Ayrıca, müşteri memnuniyetinin ön planda olduğu işler, müşterilerden gelen aşırı talepler, çalışanlara kötü davranış eğilimlerini arttırabilmektedir. Hatta müşteriler de (satın alma, otelcilik, sağlık hizmetleri gibi) çalışanlara psikolojik şiddet uygulayabilmektedirler.

Araştırmalar, sağlık çalışanlarının şiddete uğrama riskinin diğer hizmet sektörü çalışanlarına oranla 16 kat daha fazla olduğunu, hemşirelerin ise diğer sağlık çalışanları arasında üç kat daha fazla risk altında olduğunu göstermektedir (Kingma, 2001: 129-130). Avrupa Birliği ülkelerine bakıldığında, psikolojik şiddetin en yaygın olduğu sektörlerin başında hizmetler ve hizmet sektörü içinde de sağlık ve sosyal çalışma hizmetleri gelmektedir. Sağlık sektöründen sonra psikolojik şiddet mağduriyet oranları en yaygın ulaşım, otel ve yiyecek hizmetleri,

kamu yönetimi ve eğitim hizmetlerinde görülmektedir (Tablo 2).

Psikolojik şiddetin, çoğu zaman benzer iş koşullarında ortaya çıktığı söylenebilir (Chappell-Di Martino, 2000). Ancak çoğu ülkede kadınların erkeklerden daha fazla mağdur oldukları bilinmektedir (Zapf-Knorz-Kulla, 1996:215-237; Vartia-Hyyti, 2002:119-122). Özellikle erkek egemen işyerlerinde kadınlar daha çok şiddete hedef olmaktadır (Palo-li-Merlie, 2000). Örneğin işyerlerinde kadınların %10'u, erkeklerin ise %8'i psikolojik şiddete uğrama riski altındadır.

Tablo 3'te, psikolojik şiddet araştırmalarında mağdurların cinsiyete göre dağılımları yer almaktadır. Farklı zamanlarda farklı yerlerde yapılan bu araştırmaların neredeyse hepsinde, mağdurlar içinde kadınların oranının daha yüksek olduğu görülmektedir.

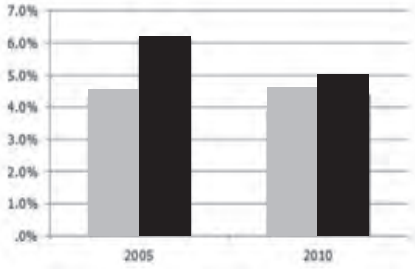
Tablo 3: Psikolojik Şiddet Araştırmalarında Cinsiyete Göre Mağduriyet Oranları

Kaynak	Mağdurların Cinsiyete Göre Dağılımı			Toplam Örneklemin Cinsiyet Dağılımı		Örneklem (n)
	Mağdurlar (n)	Erkek %	Kadın %	Erkek %	Kadın %	
Niedl, 1995 (Hastane Çalışanları) Avusturya	98	37	63	39	61	368
Niedl, 1995 (Araş.Merkezi)	11	18	82	45	55	63
Mikkelsen-Einarsen, 2002	118	39	91			
Björkqvist vd., 1994	70	39	61	48	52	338
Salin, 2001	6	33	67	43	57	376
Vartia, 1993	95	33	67	36	64	949
Kivimaki vd., 2000	302	12	88	12	88	5655
Zapf, 1999	99	35	65			
Dick-Dulz, 1994	200	26	74			
Halama-Mockel, 1995	183	25	75			
Zapf, 1999	86	44	56			
Mackensen, 2000	115	41	59	41	59	1972
Einarsen-Skogstad, 1996	96	46	54	44	56	7787
Zapf, 1996	183	38	62			
O'Moore vd., 1998	30	30	70			
Ege, 1998	301	49	51			
Leymann, 1993	85	45	55			
Rayner, 1997	581	53	47	52	48	1121
Quine, 1999	418	18	82	16	84	1091
HoeCooper, 2000	553	48	52	52	48	5288

Kaynak: Zapf, vd. 2003, s.111.

Diğer yandan, örneklem grupları içinde kadın çalışanların sayılarının fazla olması, bu araştırmaların kadınların yoğun çalıştığı işyerlerinde yapılmış olduğunu göstermektedir.

Tablo 4: İşyerinde Psikolojik Şiddet Mağdurlarının Cinsiyete Göre Dağılımı (AB27)*



Kaynak: Eurofound, Developments in working life in Europe: EurWORK Annual Review 2014, p.80.

*(Siyah kadınları, gri erkekleri temsil etmektedir)

Avrupa Birliği ülkelerinde 2005 ve 2010 yıllarında yapılan Avrupa Çalışma Koşulları Araştırması'nda da psikolojik şiddet istatistiklerinde kadınların mağduriyet oranlarının erkeklere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Ancak, 2005 ile karşılaştırıldığında, kadın ve erkeklerin psikolojik şiddet mağduriyetlerinde bir azalma görülmekle birlikte, kadınların hala erkeklere oranla mağduriyetlerinin daha yüksek olduğu belirgindir (Tablo 4).

Amerika'da 2014 yılında İşyerinde Psikolojik Şiddet Enstitüsü (WBI) tarafından yapılan bir araştırmaya göre, işyerlerinde psikolojik şiddet mağdurlarının %60'ı kadın iken, %40'ı erkektir. Saldırganların ise, %69'u erkek, %31'i kadındır. Bu veriler, psi-

kolojik şiddet sürecinde kadınların sadece mağdur değil, saldırgan olarak da yer aldığını göstermektedir. Saldırganların neredeyse üçte ikisi erkektir, bunların %57'si kadına %43'ü ise erkek iş arkadaşı ya da erkek astına şiddet uygulamıştır. Kadınların kimlere şiddet uyguladığına bakıldığında, hedeflerinin yine hemcinsleri olduğu görülmektedir. Kadın saldırganların %68'i yine bir kadına psikolojik şiddet uygulamıştır. Bir başka anlatımla, saldırganlar arasında erkekler yoğun olsa bile, hem erkek hem de kadın saldırganların hedefi kadınlardır. Erkekler de, kadınlar da psikolojik şiddet hedefi olarak kadınları görmektedirler. Aynı araştırmanın cinsiyet açısından bir başka bulgusu ise, psikolojik şiddet olayında yer alan tarafların (saldırgan ve hedef olarak) %77'sinin aynı cinsiyete sahip olmasıdır. Yani, neredeyse dört şiddet olayından üçü erkek-erkek ya da kadın-kadın arasında yaşanmaktadır (Namie, 2014: 6).

İsviçre, Norveç, İngiltere, Avusturya ve Almanya'da yapılan çalışmalarda da kadınların hem kadınlar hem de erkekler tarafından yöneltilen psikolojik şiddete maruz kaldıkları, bununla birlikte, erkeklerin ise çoğu kez yine erkekler tarafından mağdur edildiğini

Tablo 5: Psikolojik Şiddet Olayında Taraflar (Saldırgan ve Mağdur)

Cinsiyet	%
Erkek saldırganlar	69
Erkek Saldırgan- Kadın Mağdur	57
Erkek Saldırgan- Erkek Mağdur	43
Kadın Saldırganlar	31
Kadın Saldırgan-Kadın Mağdur	68
Kadın Saldırgan-Erkek Mağdur	32
Kadın Mağdur	60
Erkek Mağdur	40

Kaynak: WBI, 2014.

göstermektedir. Kadının saldırgan, erkeğin mağdur olduğu olaylara ise oldukça az rastlanmaktadır (Zapf-Escartin-Einarsen-Hoel-Vartia, 2011: 75). Bu durum örgütsel düzeydeki güç farklılıkları ile açıklanmaktadır. Diğer bir deyişle, örgüt içinde yönetsel pozisyondan kaynaklı güç eşitsizliği, yani erkeğin örgütte üst düzeylerde yer alması, kadına yönelik şiddetin nedeni olarak gösterilmektedir.

Ancak daha önce bahsedildiği gibi, kadın çalışanlar, sadece erkeklerin değil, işyerindeki diğer kadınların hedefi olmaktadır. ABD'de 1335 çalışanla yapılan bir araştırmada, psikolojik şiddet olaylarının %84'ünde kadın saldırganların hedefinin yine kadınlar olduğu görülmüştür. Bu mağdurların da genellikle yönetsel düzeyde çalışan kadınlar olduğu, kadın egemen işyerlerinde kadın-erkek çalışan sayısının dengeli olduğu işyerlerine kıyasla daha fazla psikolojik şiddet yaşandığı başka araştırmalarda da ortaya konulmuştur (Shallcross-Sheehan-Ramsay, 2008: 58).

Cinsiyet, psikolojik şiddetin doğrudan nedeni olarak tanımlanmaz. Psikolojik şiddet araştırmalarında cinsiyet, nötr bir faktör olarak ele alınmıştır. Cinsiyet, araştırmalarda mağdurların dağılımını gösteren sosyo-demografik bir değişken olarak yer almıştır. Bunun anlamı, çalışanın cinsiyetinin psikolojik şiddete uğramasında bir neden olarak görülmemesidir. Ancak bu açıklama, psikolojik şiddet mağdurlarının genellikle kadın olduğu ve hatta kadına psikolojik şiddet yönelten saldırganın da genellikle yine kadın olduğu gerçeğini

değiştirmez. O halde, cinsiyet, psikolojik şiddet için bir risk faktörü değilse, "Neden kadın istihdamının yüksek olduğu eğitim, sağlık gibi işyerlerinde psikolojik şiddet daha yaygındır?"; "Neden hem kadın, hem de erkek saldırganların hedefi kadınlardır?" gibi sorulara dikkat çekmek gerekir.

Bu sorular psikolojik şiddet araştırmalarının ya erkek egemen işyerlerinde kadınların azınlıkta olması ya da kadın yoğun sektör ve işyerlerinde yapılmış olması gerekçeleriyle açıklanmıştır. Cinsiyet, psikolojik şiddet tarafları arasında eşitsiz güç ilişkisinin nedenlerinden sadece biri olarak tanımlanmıştır. Psikolojik şiddet çalışmalarında, 2000'li yıllara kadar toplumsal cinsiyet perspektifinde genel bir yaklaşıma rastlanmaktadır.

Oysa, mağduriyet oranları ile cinsiyet arasındaki ilişkide, cinsiyetin toplum tarafından inşa edildiği gerçeği göz ardı edilmiştir. Zira, psikolojik şiddet davranışları farklı koşullar altında kadın ve erkekleri farklı etkilemekte, yaşadıkları olayı tanımlamak, sorunla baş etmek gibi konularda farklı davranışlar sergileyebilmektedirler (Lewis-Orford, 2005: 31). Bu da cinsiyetin değil ama, toplumsal cinsiyetin psikolojik şiddetle ilişkisine dikkat çekmektedir. Bu bağlamda, psikolojik şiddetin doğrudan toplumsal cinsiyetle ilişkili bir sorun olduğunu savunan görüşler incelenmelidir (Diaz, 2013: 31).

Psikolojik şiddetle cinsiyet arasında açık bir ilişki kurulmamış olması, kavramın tanımlanmasına dayanılmaktadır (Topkaya Sevinç, 2011: 29-34). Psikolojik şiddetin, cinsel ve

ırksal tacizden farklı olarak belirli aralıklarla ve sürekli olarak iş aradaşı ya da işverenin yönettiği olumsuz davranışlara maruz kaldığını hissettiği, ancak farklı nedenlerle kendini savunamadığı tüm durumları içerecek şekilde tanımlanmasıdır (Einarsen, <http://www.worktrauma.org>). Böylece psikolojik şiddet, erkeğin kadın üzerindeki ekonomik, politik ve yönetsel önceliğinin devamını sağlayan bir mekanizma olarak görülen cinsel tacizden ayrı ele alınmıştır. Oysa cinsel taciz ile psikolojik şiddet tanımlarını farklı yönleriyle ayırmaştırmak yerine, bazı psikolojik şiddet olaylarının cinsel tacizi içerebileceği, bazı tacizlerde de psikolojik şiddet davranışlarının olduğu bilinmelidir (Simpson-Cohen, 2004: 165).

Eşitsiz güç ilişkisi, psikolojik şiddetin işyerindeki en önemli unsurlarından biridir. Bakıldığında, psikolojik şiddet temelini genellikle eşitsiz güçler arasındaki şiddet davranışlarının oluşturduğu görülebilir. İşvereni tarafından tacize uğrayan bir çalışan çoğu durumda kendini savunamaz (Cortina-Magley-Williams-Langhouth, 2001: 64-80). Ancak psikolojik şiddetin gerçekleştiği süreçte taraflar arasındaki güç eşitsizliği, sadece yönetim gücünden kaynaklanmaz. Diğer bir deyişle, güç ilişkisinde eşitsizliğin kaynağı her zaman formel güç farklılığı olmayabilir. Hiyerarşik yapıya bağlı olmaksızın, tarafların algılarında da eşitsiz güç ilişkisi olabilir. İşyerinde eşitsiz güç ilişkisi, statü, cinsiyet rolü, fiziksel güç farklılığı, ekonomik bağımsızlık ya da iş güvencesizliği gibi çeşitli nedenlerden kaynaklanabil-

mektedir (Salin, 2003: 1219). Benzer biçimde cinsel taciz tanımları da, taraflar arasında böylesi eşitsiz bir güç ilişkisine dayanmaktadır (Einarsen, 2000: 382-383). Eşitsizlik algısında özellikle toplumsal cinsiyet rolleri, fiziksel güç farklılığı, ekonomik bağımsızlık ve işgücü piyasası koşulları gibi sosyo-ekonomik yapıya özgü veya mağdurun özsaygısı, bağımsız kişiliği ile ilgili olarak ruhsal koşullar da etkili olmaktadır (Salin, 2003: 1219). Salin de psikolojik şiddetin en açık güç eşitsizliği durumlarında anlaşılabilirliğini söyler. Psikolojik şiddet tarafları arasındaki güç farklılıkları vurgusunda en önemli etken, toplumsal cinsiyet rolleridir. Cinsiyet rolleri örgütlerde güç ilişkisini anlamlandırmanın bir yolu olarak kabul edilmektedir (Topkaya Sevinç, 2011: 33).

İŞYERİNDE TOPLUMSAL CİNSİYET VE PSİKOLOJİK ŞİDDET

Cinsiyet Türk Dil Kurumu (TDK) sözlüğünde, "bireye, üreme işinde ayrı bir rol veren ve erkekle dişiye ayırt ettiren yaradılış özelliği, eşey, cinslik, seks" ifadesiyle, biyolojik bir olgu şeklinde tanımlanmaktadır. Kişinin doğumla kazandığı cinsiyeti, toplumda bir cinsiyet rolünü de beraberinde getirir. Sosyal bir varlık olarak bireylerin cinsiyet ve cinsiyet rolleri, içinde yaşadıkları toplumun kültür, değer, norm ve davranış kalıplarını öğrenme yoluyla sosyal ilişkilerinin temelini oluşturmaktadır. Temeli biyolojik esasa dayanan bu roller, önce ailede anne-baba ve büyük kardeşlerin model alındığı bir sosyalleşme sürecinde öğrenilir. Böylece, biyolojik farklılıkla-

rın sonucu olarak ortaya çıkan sosyal ve kültürel değerlerin oluşturduğu farklılıklar, sosyal ve kültürel değerlerle "kadın" ve "erkek" statülerine ait hak ve yükümlülükler getirir (De-deoğlu, 2000: 142). O halde, toplumsal cinsiyet, biyolojik farklılıklara özgü tutum ve davranışların neler olduğunu ortaya koyarak, toplum içinde kadın ve erkeklerin hak ve yükümlülükleri ve buna bağlı olarak davranışlarının sınırlarını da belirlemektedir (Özen, 2002: 30-32). Toplumsal sorumlulukların paylaşımındaki farklılıklar, yüz yıllardır geleneksel cinsiyet rollerinin temelini oluşturur. Geleneksel cinsiyet rolüne göre kadın, çocuk bakımı ve ev işleri rolünü; erkek ise, ailenin geçimini sağlamak üzere gelir getirici rolünü üstlenmektedir. Bu bağlamda kadınlara yüklenen rol "dişil" özellikler ile, erkeklere yüklenen rol ise "eril" özellikler ile beslenir. Her cinsiyet rolünün ait olduğu alan bellidir, kadın rolü gereği ev içi alanda "anne" ve "eş", erkek ise kamusal alan içinde "gelir getiren" ve "karar veren" konusunda kendini bulur.

Erkeklere atfedilen "eril" özellikler iddiacı, sert ve materyalist, kadınlara atfedilen dişil özellikler ise alçak gönüllü, nazik, hassas, şefkatli daha çok yaşamın niteliğine önem veren özelliklerdir. Toplumda kadınların ve erkeklerin kendilerine yüklenen bu özelliklere uygun davranmaları beklenir. Geleneksel toplumlarda saygı gören ve egemen olan ise, "erkeklik ve erkek olma" kavramlardır (Temel-Yakın-Misci, 2006: 28-29).

Toplumsal sorumlulukların kadın ve erkek arasındaki paylaşımlarını

yansıtan toplumsal cinsiyet rollerinin işe, işin yapılışı ve organizasyona nasıl yansıdığı ve işyerindeki yönetsel ve insan ilişkilerini nasıl etkilediği son derece önemlidir. Özellikle II. Dünya Savaşı'ndan itibaren tüm dünyada kadınların işgücüne ve dolayısıyla istihdama katılımlarının artması, toplumsal cinsiyet rollerinin örgütsel düzeyde etkili olmasını sağlamıştır.

Kadının çalışma yaşamına katılmasının ardında yatan tek neden, savaş sonrası dönemde ortaya çıkan işgücü açığı değildir. Bu dönemde başlangıçta kadının işgücü rezervi olarak düşünüldüğü doğru olmakla birlikte, kadın istihdamını arttıran diğer nedenler, aile gelirine katkı sağlama ihtiyacı, eğitim düzeyinin yükselmesi ve bağlı olarak ücretlerin yükselmesi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, evlilik yaşının yükselmesi gibi ekonomik, sosyal ve demografik değişimler olmuştur. Ayrıca, malların üretiminden hizmet üretimine yöneliş, kadın emeğine olan talebi de bu dönemde arttırmıştır. Özellikle eğitim, sağlık, sosyal hizmetler ve bakım, müşteri hizmetleri gibi temel hizmet alanlarının yükselişi, bu sektörde talep edilen işgücünün niteliğinin toplumsal cinsiyet rolleri ile uyumlu olması, kadın işgücüne olan talebi ve istihdamı arttırmıştır. Sosyal değişim sürecindeki bu gelişmeler, kadının geçici ya da ikincil olarak üstlendiği düşünülen iş rolünün göreceli değerini arttırmıştır. Kadının geleneksel cinsiyet rolü biyolojik olarak doğurganlık özelliği ile şekillenirken, sosyal sistemde kadının temel rolünü de belirlemektedir. Bunun üzerine, kadının ekonomik ve

sosyal gelişmişliğe bağlı olarak ekonomik sistem içinde üstlendiği ücretli çalışma ya da iş rolünün getirisi ve ekonomik değeri arttıkça, kadının ücretli çalışma dışında geçirdiği zamanın maliyeti de artmaktadır.

Kadının ücretli çalışmaya katılımı üç farklı düzeyde gerçekleşmektedir. Birincisi düşük nitelikli veya nitelsiz işlerde, güvencesiz ve kötü çalışma koşullarında düşük ücretlerle çalıştırılmalarıdır. Bu kadınlar genellikle eğitimsiz ama ekonomik güdüyle işe yönelmiş, bir yandan ev içi rollerini öncelikle sürdürürken, bir yandan da ailede erkeğin yokluğunda gelir getirici rolü de üstlenmekte ya da erkeğin varlığı durumunda, erkeğin gelir getirici rolüne aldığı düşük ücretle katkı yapmaktadır.

İkinci çalışma biçimi olarak kadının nitelikli, yarı nitelikli, eğitilmiş, daha iyi çalışma koşullarında ve çoğu zaman güvenceli, ancak toplumsal cinsiyet rolüyle uyumlu işlerde çalışmasıdır. Bu işler ise insan ilişkileri temeline dayanan ve duygusal emek talep eden hizmet sektöründeki sağlık, sosyal hizmetler, eğitim, müşteri hizmetleri gibi alanlardır. Bu işlerde çalışanlarda aranan niteliklerle, kadının toplumsal cinsiyet rolü arasında sıkı bir ilişki vardır ve hizmet sektörünün sayılan alanları da, kadın egemen/yoğun işler olarak tanımlanır.

Kadının ücretli çalışmaya katılımının üçüncü düzeyi, kadının, erkek egemen, erkeğin baskın ve hakim olduğu işin yapılışı ve organizasyonunun, erkeğin toplumsal cinsiyet temelli gücünü sürdürdüğü işlerde çalışmasıdır. Ancak kadınların top-

lumsal yapı tarafından belirlenmiş cinsiyet rollerine ilave olarak üstlendiği iş rollerine uyumları, özellikle erkek kimliği üzerine inşa edilmiş bu organizasyon yapılarında kendilerine yer edinmeleri kolay olmamıştır. Kadının, erkeğin iş rolünde rakip olarak algılanması, ücret, terfi, yetki, sorumluluk, eğitim, çalışma saatlerinin düzenlenmesi, işe alma ve işine son verme gibi pek çok alanda cinsiyet ayrımcılığının da nedeni olmuştur.

Gutek ve Morasch, toplumsal cinsiyet rollerinin örgütlere yansıdığı söyleyerek bir model ortaya atmıştır. Bu modele göre, erkek egemen işyerinde kadınların konumunu belirleyen, cinsiyet rolleridir. Başka deyişle, toplumun diğer kesimlerinde olduğu gibi, toplumsal cinsiyet rolleri örgütlerdeki çalışan kadın ve erkeğin temel rol davranışlarını ve kimliğini de belirlemektedir. Bir örgütte kadın, "çalışan" olmaktan çok, "kadın" olarak algılanır. Bu modele göre, toplumsal cinsiyet rollerinin işyerine taşması, işyerinde eril kimliğini kullanarak, baskınlığını ve gücünü devam ettirmeye çalışan erkeklerin, iş arkadaşı, astı ya da üstü olan kadınları, hükmettikleri alana giren "davetsiz misafirler" gibi algılayıp, evde karısına ya da çocuklarının annesine nasıl davranıyorsa öyle davranmaya devam ettikleri anlamına gelmektedir. Bu da, işyerinde kadından bir çalışan ya da iş arkadaşı olarak beklenen rollerin içeriğini ve düzeyini belirlemektedir. Sonuç olarak, geleneksel rol dağılımının işyeri ilişkilerine yansımaları, işyerinde de kadından öncelikli beklenen, geleneksel kadın rolünün gereği eş ve

anne kimliğinin öne çıkmasıdır. Bu durum, örgütlerde kadınlar için geleneksel rollerle çizilen cam tavanın sınırlarını da belirlemiş olur (Gutek-Morasch, 1982: 55).

Bu bağlamda, kadınlar hizmet etme, yetiştirme, yardımcı olma (hemşire, öğretmen, sosyal hizmet uzmanı ve sekreter gibi) veya seks objesi olma (manken, model, garson) gibi işlere daha yatkın ve kolay uyum sağlamaktadırlar. Bu tür işlerde iş rolü neredeyse kadınlık rolü ile özdeş olur. Cinsiyet rolleri ile örtüşen işlerde çalışan kadınlar için tehdit ise, aynı işte ya da aynı işyerinde çalışan diğer kadınlar olmaktadır. Bu da, kadınlar arasında psikolojik şiddetin neden daha yaygın olduğunu açıklamaktadır.

Erkek egemen örgütlerde, erkeklere özgü belirlenmiş bir örgütsel ilişkiler ağında bir kadın, erkeğin statüsünü ve rolünü işgal etmiş olur. O halde, erkek egemen işyerinde erkeğin iş rolüne rakip ya da erkek için tasarlanmış iş rolünü işgal eden kadın olmak, erkeğin kadına yönelttiği psikolojik şiddette, erkeğe haklı bir zemin oluşturmaktadır. Başka deyişle, kadının kendi iş rolünü işgal ettiğini düşünen erkek, kadına yönelttiği şiddet davranışlarında toplumsal cinsiyet rollerine dayanarak kendini haklı görmektedir. (Paludi-Denmak, 2010:313-314).

Cinsel tacizde olduğu gibi, psikolojik şiddet de cinsiyetçi bir sosyal yapıda kadının üzerinde bir kontrol mekanizması olarak algılanır. Böylece, psikolojik şiddet örgütlerdeki ve toplumdaki cinsiyetçi işbölümünü güçlendirerek yeniden üretir. Cin-

sel taciz dış görünüş, cinsiyet, cinsel yönelim, yaş, ırk ya da dini görüş gibi mağdurun kişisel özelliklerine odaklanırken, psikolojik şiddet, mağdurun kişilik özellikleri, işteki pozisyonu, iş davranışları ya da işteki yeterliliklerine yöneliktir. Her ikisi de gücün kötüye kullanıldığı, hedeflenen bireyi suçlamaya yönelik ve istenmeyen davranışları kapsar.

Güç eşitsizlikleri, mağduru güçsüzleştirme ve onun üzerinde otorite kurma isteği, psikolojik şiddetin örgütsel belirleyicisidir. Çalışan kadın, geleneksel cinsiyet rolünü ihlal etmiştir ve psikolojik şiddet, erkeğin intikam davranışdır. Kimi saldırgan, şiddetten hoşlanır ve duygusal olarak şiddeti amaç olarak görürken, kimisi için de toplumsal cinsiyet rolünü ihlal eden kadından intikam almak için bir araç olabilmektedir. Saldırgan, işyerinde hangi davranışın tepki çekmeyeceğini ya da tolere edileceğini düşünerek bir karar verir. Hangi psikolojik şiddet davranışını seçeceği konusunda mağdurun tepkisi, örgüt kültürü, normlar ve disiplin sistemi gibi sosyal koşullar ve durumsal faktörler etkilidir (Simpson-Cohen, 2004: 166-167). Örneğin, çalışma ortamında bazı gruplara ya da bireyle-re değer verilmez. Diğer yandan, her mağdur kendine yöneltilen şiddete farklı tepki verebilir. Kimisi sosyal ve örgütsel koşullardan etkilenerek şikâyetçi olmak yerine pasif kalmayı tercih edebilir. Mağdur ne kadar az şikâyetçi olma eğiliminde ise psikolojik şiddet de o kadar uzun süre devam eder. Eğer saldırgan gücünü örgütsel yapıdan, mağdur geleneksel

rolünden alıyorsa, mağdurun yönetime şikâyetleri karşılık bulmayacak ve destelenmeyecektir. Hatta mağdur yaşadığı olumsuzlukları anlatmakta ve genellikle kanıtlamakta daha çok zorlanmaktadır.

Böylece, gücünü örgütsel yapıdan alan bir saldırganın, geleneksel rolü ihlal ettiğini düşünen hedefe saldırmaması, olağan beklenen bir davranış olarak görülmektedir. O halde, kadınların örgütlerde erkeklerden daha düşük statü ve daha az güçlü statüleri işgal ettiklerini kabul etmek, örgütsel koşullar bakımından psikolojik şiddetin algılanması, deneyimlenmesi ve tepkisinde, cinsiyete göre farklılıklar olduğunun işaretidir. Ancak, bu koşullar altında psikolojik şiddeti anlamaya çalışmak daha doğru olur.

Kadınların sayı olarak az olduğu sektör ve işyerlerinde kadınların şiddette maruz kalması, cinsiyet rollerinin örgüte yansımaları ile yakından ilişkilidir. Psikolojik şiddet erkek egemen işyeri ya da işlerde, erkeğin kadın üzerinde ekonomik, sosyal ve politik önceliği ve gücünü koruyan ve devamını sağlayan bir mekanizma olmaktadır. Böylelikle kadın ve erkek arasındaki eşitsiz güç ilişkisine dayanan psikolojik şiddet, erkeğin kendi baskın pozisyonunu korumasını sağlar. İşyerinde/çalışma yaşamında cinsiyet rolü gereği davetsiz misafir olarak algılanan kadının uyarılması, güç iddiasında bulunan bir erkek girişimidir. Kısaca, işyerinde erkeğin kadına psikolojik şiddet uygulamasının altında yatan güdü, kadını daha güçsüzleştirip, kendi gücüyle kontrol edebilmektir (Simpson-Cohen, 2004:167-168).

PSİKOLOJİK ŞİDDET SÜRECİNDE CİNSİYET FARKLILIKLARI

Erkekler ve kadınlar arasında psikolojik şiddeti algılama, tanımlama etkilenme ve tepki vermede, organizasyonun sosyal koşullarına bağlı olarak farklılıklar olabilir. Bunlardan en bilineni, kadın egemen işyerlerinde bile kadınların erkekler kadar yönetsel güce sahip olmamalarıdır. Örgüt kültürüne bağlı olarak, erkek egemen yönetim anlayışı, kadınların toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle yönetimde üst düzeylere gelmesini ve örgütte bir güce sahip olmalarını olanaksızlaştırır.

Özellikle, kadın ve erkek yöneticilerin davranış farklılıklarını açıklayan araştırma azdır. Örneğin, Finlandiya'da yapılan bir araştırmada, kadın yöneticilerin tercih ettiği psikolojik şiddet davranışları arasında dedikodu, iftira, diğer kişileri mağdura karşı harekete geçirmek gibi davranışlar yer almaktadır (Leymann, 1996: 177-178).

Kadınlar erkeklere göre istenmeyen ve tehdit edici olumsuz davranışları daha kolay algılayabilmektedirler. Erkekler psikolojik şiddeti özel bir yönetim tekniğinin parçası olarak ya da örgütsel yapı içinde değerlendirebilirken, kadınlar daha kişisel düzeyde düşünebilmektedir. Bu, psikolojik şiddetin devam edip etmemesinde ciddi bir fark yaratmaktadır. Kadınlar erkeklere oranla yöneticilerine psikolojik şiddeti daha sık rapor etmekte, ancak, yöneticinin erkek olması şikâyetin yönetimce ciddiye alınıp değerlendirilmemesine ve dolayısıyla mağdurun örgütsel ve sosyal des-

tekten mahrum kalmasına neden olabilmektedir. Tanıkların cinsiyet dağılımında da bu algısal farklılıklar nedeniyle, kadın tanıkların sayısı daha fazladır.

Kadınların erkeklere göre kendilerine yönetilen olumsuz davranışları psikolojik şiddet olarak etiketleme/tanımlama eğilimleri daha güçlüdür. Erkekler psikolojik şiddeti daha çok bireysel bir problem olarak algılayarak, kadınlar, nedenleri ve sonuçları itibarıyla bunu örgütsel bir sorun olarak tanımlama eğilimindedirler. Salin (2003)'e göre, kadınlar, psikolojik şiddetin olası nedenlerini saldırganın özellikleri ile açıklama eğilimi taşıyarak, erkekler, mağdurun özellikleri ve davranışlarına vurgu yapmaktadır (Salin, 2003).

Psikolojik şiddet olayının ardından mağdurun gösterdiği tepkiler, destek ve çözüm arayışı da cinsiyete göre farklılıklar gösterebilmektedir. Cinsiyet rollerine uygun olarak, sosyalleşme sürecinde kadının erkeğe göre daha az saldırgan ve daha düşük özgüvenli olması, psikolojik şiddet başladığında erkek bir mağdura göre kendini daha az savunmasına

neden olabilir. Bu durum kadının genellikle yönetsel güce sahip olmayan alt pozisyonlarda yer alması ile psikolojik şiddete maruz kalma riskini arttırmaktadır. (Zapf-Einarsen.-Höel.-Vartia, 2003: 112). Ayrıca, kadınların erkeklere göre daha az agresif olması, yönelttikleri şiddet davranışlarının şeklinin de, erkeklerinkinden farklı olmasına neden olur. Araştırmalarda, kadınların dolaylı psikolojik şiddet davranışları, erkeklerin ise daha agresif ve doğrudan psikolojik şiddet davranışlarını tercih ettiklerini göstermektedir (Wimmer, 2009: 20).

Kadınlar genellikle formel prosedürlere girmeden kendi yöneticilerine şikayette bulunmaktadır. Nedeni ise saldırganın misilleme yapmasından korkarak, olayın daha da büyümesini istememeleridir. Ancak kadın, kendi yöneticisi tarafından psikolojik şiddete de uğruyor olabilir. Oysa erkekler daha çok insan kaynakları bölümüne ve sendikalarına başvurmayı tercih etmektedirler. Kadının psikolojik şiddetle baş etmek için geliştirdiği savunma mekanizması, saldırıyı durdurmak yerine, saldırganı atlatmaya yönelik taktiklere dayanır. Bunlarla

Tablo 6: Psikolojik Şiddet Sürecinde Kadın ve Erkekler

Buyutları	KADIN	ERKEK
Algılama	- İstenmeyen ve tebeşir edici olumsuz davranışlar - Bireysel bir sorun - Kasıtlı bir saldırı	- Örgütsel yapıya bağlı özel bir yönetim tekniği - Örgütsel bir sorun - Stresin istenmeyen bir sonucu
Nedenleri	- Saldırganın özellikleri	- Mağdurun özellikleri ve davranışları
Davranışlar	- Dolaylı psikolojik şiddet	- Doğrudan ve daha agresif psikolojik şiddet
Tepkiler	- Düşük özgüven - Kendini daha az savunabilme	- Saldırganla yüz yüze gelebilme
Şiddeti önlemek	- Formal prosedürlere girmeden kendi yöneticilerine şikayet	- İnsan kaynakları bölümüne ve sendikalarına şikayet
Savunma mekanizması	- Saldırganı ve saldırıları atlatmaya yönelik strateji ve taktikler	- Saldırıcıyı sonlandırmak için saldırganla yüzleşme
Saldırgan	- İş arkadaşı ya da yönetici - Hem erkek, hem kadınları	- Yönetici - Çoğunlukla erkek, nadiren kadın

da şiddet davranışını sonlandırmak mümkün olmaz ve dolayısıyla kadın, bu süreçte çaresiz ve savunmasız pozisyonun devam etmesi ile psikolojik şiddeti yeniden üretmiş olur (Simpson-Cohen, 2004:179-180).

Saldırganlar kadın ya da erkek hedeflerini sindirmek için örgütsel güçlerini kullanabiliyorlar. Ancak, örgütsel gücün kendisi de aslında cinsiyetçidir (Acker, 1990: 139). Bu sadece yönetsel pozisyonları işgal eden yöneticilerin cinsiyetleri ile ilgili değil, aynı zamanda, yönetimin performansını destekleyen söylem ve uygulamaların cinsiyetçi yapısından da kaynaklanmaktadır. Ayrıca, örgütlerde yönetsel ayrıcalığı ve gücü sürdürmek için belirlenen kurallar da, güç ve kontrole dayalı erkek söyleminin bir parçası olarak görülebilir. Yönetimin cinsiyetçi yaklaşımı sadece şiddet davranışlarını ayırt etmede değil, performans değerlendirmeleri ve hedefleri gibi girişimlerde de kişisel güç ve kontrol yeteneği ile ilgili olarak eril bağlantılıdır. Örgütlerde/işyerlerinde yönetimin bu erkeksi hegemonyasını zorlamak yerine, bazı kadınlar erkeksi etiği destekleyen yönetim uygulamalarına uyum sağlamayı tercih edebilmektedir. Başka deyişle, erkeklerin dünyasında, oyunu onların koyduğu kurallara uygun oynamak için erkeksi davranışları benimseyip, onlar gibi düşünüp, onlar gibi davranmaya başlayabilmektedir. Bu durumda da taraf değiştiren kadın mağdur değil, saldırgan olarak psikolojik şiddet olayında yer almaktadır (Simpson-Cohen, 2004:180-182)

SONUÇ

Psikolojik şiddet özellikle son yıllarda yaygınlığı artan bir işyeri şiddeti biçimi olarak görülmektedir. İşyerinde 1980'lere kadar tanımlanmamış olan psikolojik şiddet, bir veya birkaç çalışan ya da işveren tarafından sistematik biçimde, bir başka çalışana yöneltilen, sağlık ve güvenlik riski yaratan, sıklıkla ve uzun bir süre devam eden, hedef aldığı mağduru korumasız ve çaresiz bir durumda bırakan, düşmanca ve gayri ahlaki bir etkileşimdir. Psikolojik şiddet sektör ya da işyeri ayrımı olmaksızın, neredeyse her işyerinde görülebilen bir sorundur. Bu olumsuz etkileşim süreci, cinsiyet ayrımı gözetmeksizin, tüm çalışanları ve çalışma ortamını olumsuz etkiler. Yaşamın diğer alanlarında olduğu gibi, işyerlerinde genellikle kadınlar psikolojik şiddete daha fazla maruz kalmaktadırlar. Psikolojik şiddet araştırmalarında, cinsiyetin toplum tarafından inşa edildiği gerçeği göz ardı edilmiş olup, 2000'li yıllara kadar bu konuda toplumsal cinsiyet perspektifinde genel bir yaklaşıma rastlanmamaktadır. Cinsiyet, psikolojik şiddetin doğrudan nedeni olarak tanımlanmaz. Ancak, psikolojik şiddet davranışları farklı koşullar altında kadın ve erkekleri farklı etkilemekte, yaşadıkları olayı tanımlamak, baş etmek gibi konularda farklı davranışlar sergileyebilmektedirler. Özellikle kadınların yoğun olduğu hizmet sektöründe ve erkek egemen işyerlerinde kadınlar daha fazla psikolojik şiddete maruz kalmaktadırlar. Ancak, psikolojik şiddetin işyerinde eşitsiz güç ilişkilerine dayandığı kabul edilen bir gerçekliktir.

Psikolojik şiddet tarafları arasında algılanan eşitsizlik, yönetsel güç farklığından olabileceği gibi, cinsiyet rollerinden de kaynaklanabilir. Toplumsal cinsiyet rollerinin örgüte yansması hem kadınların işyerinde yönetsel bakımdan daha düşük pozisyonlarda yer almalarına hem de cinsiyet rollerine bağlı eşitsiz güç ilişkisinde kadının zayıf konumunu belirlemektedir. Böylece, çalışanın cinsiyeti ile mağduriyet oranları arasında dolaylı bir ilişkiden söz etmek yerindedir. Psikolojik şiddetin algılanmasında, şiddet davranışlarının biçimlerinde ve mağduru tepkilerinde cinsiyete göre farklılıklar vardır. Psikolojik şiddet, toplumsal cinsiyetten bağımsız bir sorun olarak düşünülemez ve bu bakımdan psikolojik şiddet araştırmaları cinsiyet rolleri temelinde incelenmelidir.

Bu görüş bağlamında, toplumsal cinsiyet farklılığını kabul etmek,

bir cinsiyetin diğerinden üstün ya da daha zayıf olduğunu kabul etmek anlamına gelmez. Her iki cinsiyetin de kendilerine özgü güçlü ve zayıf yönleri vardır. Bu farklılıkları bilerek işyerlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyecek insan kaynakları politika ve uygulamaları yürütmek son derece önemlidir. Bu eşitlikçi uygulamalar, çalışanlar arasında agresif ve rekabetçi davranışları önleyerek, işyerlerinde olası psikolojik şiddet olaylarının yaşanmasının önüne geçebilir. Bu konuda insan kaynakları departmanlarına ve uzmanlarına önemli görevler düşmektedir. İşe alım sürecinden başlayarak, işe alım sürecinin ve insan ilişkilerinin olumlu bir ortamda geliştirilmesi, çalışanların çatışmasız bir örgüt kültürü ile uyumu, insan kaynaklarının önemli sorumluluk alanlarından biri olmalıdır.

KAYNAKÇA

- Acker, J. "Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory Of Gendered Organizations", *Gender & Society*, Vol. 4 No. 2, June 1990, 139-158
- Chappell, D.-Di Martino, V. *Violence at Work*, Second Edition, ILO, 2000, Geneva
- Cortina, L.M.-Magley, V.J.-Williams, J.H.-Langhouth, R.D. "Incivility in the workplace: Incidence and impact", *Journal of Occupational Health Psychology*, 2001, 6 (1).
- Dedeoğlu, S. "Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye'de Aile ve Kadın Emeği", *Toplum ve Bilim*, 2000, 86, 139-171.
- Diaz, O. P. "Literature review: Gender and workplace bullying. Gender matters when we talk about Bullying, Harassment and Mobbing", *Seven Bridges Management Journal*, 2013, 1, 28-41.
- EASHW. *Bullying at Work*, Fact Sheet 23, European Agency for Safety and Health at Work, Bilbao, 2002.
- Einarsen, S. "Harassment and Bullying at Work: A Review of The Scandinavian Approach", *Aggression and Violent Behavior*, 2000, 5 (4).
- Einarsen S.-Mikkelsen E.G. "Bullying in Danish work-life: prevalence and Health Correlates", *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 2001, 10(4), 393-413.
- Einarsen, S.-Skogstad, A. "Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations", *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 1996, 5(2), 185-201.
- Einarsen, S. "The nature, causes and consequences of bullying at work: The Norwegian experience", *PISTES*, 2005, 7-3, <http://pistes.revues.org/3156>
- Einarsen, S. "Norwegian Research on Bullying at Work: Empirical and Theoretical Contributions", *Work Trauma Foundation*, <http://www.worktrauma.org> (20.08.2003).
- Einarsen, S.-Raknes, B.-Matthiesen, S. "Bullying and Harassment at Work and Their Relationships to Work Environment Quality" *European Work and Organizational Psychologist*, 1994, 4 (4).
- Gutek, B. A.-Morasch, B. "Sex-ratios, sex role spillover, and sexual harassment of women at work", *Journal of Social Issues*, 1982, 38(4), 55-74.
- Hoel, H.-Cooper, C. L. *Destructive conflict and bullying at work*. Manchester: Manchester School of Management, UMIST, 2000.
- ILO/ICN/WHO/PSI. *Workplace Violence in the Health Sector: Country Case Study-Questionnaire*, 2003, Geneva. http://www.icn.ch/SewWorkplace/WPV_HS_questEN.pdf
- Kingma, M. "Workplace Violence in the Health Sector: A Problem of Epidemic Proportion", *International Nursing Review*, 2001, 48, 129-130.
- Lewis, S. E.-Orford, J. *Women's Experiences of Workplace Bullying: Changes in Social Relationships*. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 2005, 15, 29-47.
- Leymann, H. "The Context and Development of Mobbing at Work", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1996, 5 (2).
- Leymann, H.-Gutafsson, A. "Mobbing at Work and Development of Post-traumatic Stress Disorder", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1996, 5 (2).
- Matthiesen, S.B.-Einarsen, "MMPI-2 Configurations Among Victims of Bullying at Work", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2001, 10(4).
- Namie, G. "U.S. Workplace Bullying Survey", *Workplace Bullying Institute*, 2014, WBI.
- NIOSH. *National Institute Of Organizational Safety And Health, Violence at Workplace*, DHHS, 1996, Pub. No. 96-100. <http://www.cdc.gov/niosh/violcont.html>
- Özen Kapız, S. *Sosyal Değişim Sürecinde İş-Aile Yaşamı Etkileşimi*, D.E.U. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2002, İzmir.
- Özen, S. "Çalışma Yaşamında İşyeri Şiddeti Sorunu ve AB Ülkelerinde Durum", Uzun, T.-Özen, S. (Edi.) *Avrupa Birliği Sürecinde Türkiye, Seçkin Yayıncılık*, Ankara.
- Özen, S. "İşyerinde Psikolojik Şiddet ve Nedenleri" *İş-Güç "Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 2007, 9(3), <http://www.isgucdergi.org>
- Özen, S. "İşyerinde Psikolojik Şiddet Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", *Çalışma ve Toplum*, 2008, 4, 107-134.
- Özen, S. "İşyerinde Psikolojik Şiddet", *Çalışma Yaşamında Davranış*, Keser, A. (Edi.), *Umuttepe Yayınları*, Kocaeli, 2015, 423-455.
- Paludi, M. A. - Denmark, F. L. *Victims of Sexual Assault and Abuse Resources and Responses for Individuals and Families*, *Library of Congress Cataloging-in-Publication Data*, Santa Barbara, California, 2010.

- Paoli, P.-Merlie, D. "Third European Survey on Work Conditions 2000", European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2000.
- Safework, "Introduction to Violence at Work", In focus Programme on Safety and Health at Work and Environment, ILO, <http://www.ilo.org>.
- Salin, D. "Ways of explaining workplace bullying: A review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment", *Human Relations*, 2003, 56(10), 1213-1232.
- Salin, D. "Prevalence and forms of bullying among business professionals: A comparison of two different strategies for measuring bullying". *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 2001, 10(4): 425-441.
- Salin, D. "Workplace Bullying among Business Professionals: Prevalence, Gender Differences and the Role of Organizational Politics", *PISTES*, 2005, 7-3.
- Shallcross, L.-Sheehan, M.-Ramsay, S. "Workplace Mobbing: Experiences In The Public Sector Internationa", *Journal of Organisational Behaviour*, 2008, 13(2), 56-70.
- Simpson, R.-Cohen, C. 2004. "Dangerous Work: The Gendered Nature of Bullying in the Context of Higher Education Gender", *Work and Organization*. 2004, 11 (2), 163-186.
- Temel, A.-Yakın, M.-Misci, S. "Örgütsel Cinsiyetlerin Örgütsel Davranışa Yansıması", *Yönetim ve Ekonomi*, 2006, 13 (1), 28-38.
- Tınaz, P. "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)", *Çalışma ve Toplum*, 2006, 11, 13-28.
- Topkaya Sevinç, Elif 2011. *Mobbing With a Gender Perspective: How Women Perceive, Experience and Are Affected From It?*, M.S., Department of Gender and Women Studies, The Graduate School Of Social Sciences Of Middle East Technical University, Ankara.
- Vartia, M.-Hyyti, J. "Gender differences in workplace bullying among prison officers", *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 2002, 11(1): 113-126.
- Wimmer, S. "Views on gender differences in bullying in relation to language and gender role socialisation", *Griffith Working Papers in Pragmatics and Intercultural Communication*, 2009, 2, 1 18-26.
- World of Work. "When Working Becomes Hazardous", Sept/Oct., 1998, 26.
- Zapf, D. -Knorz, C.-Kulla, M. "On the Relationship between Mobbing Factors, and Job Content, Social Work Environment, A Health Outcomes"; *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1996, 5(2).
- Zapf, D.-Escartin, J.-Einarsen, S.-Hoel, H.-Vartia, "Empirical Findings on Prevalence and Risk Groups of Bullying in the Workplace", , Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D.- Cooper, C.L. (Eds.) *Bullying and Harassment in the Workplace. Developments in Theory, Research, and Practice*. CRC Press, Taylor & Frances Group, Boca Raton, London, 2011, New York, 75-105
- Zapf, D.-Einarsen, S.-Hoel, H.-Vartia, M. "Emprical Findings on Bullying in the Workplace", Einarsen, S.-Hoel, H.-Zapf, D.-Zapf-, D.-Cooper, C. L. (Eds.), *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace, International Perspectives in Research and Practice*, Taylor&Francis, 2003, London.
- Zapf, D.-Gross, C. (2001), "Conflict Escalation and Coping with Workplace Bullying: A Replication and Extension", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10 (4).