

T.C.
ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI

KADININ NAMUSU ALGISI, İŞYERİ SALDIRGANLIĞI VE
İŞYERİNDE KADINA YÖNELİK AYRIMCILIK ARASINDAKİ
İLİŞKİLER

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Duygu UĞURLU

Danışman
Prof. Dr. Nihal MAMATOĞLU

BOLU 2016

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne

Duygu UĞURLU'ya ait "Kadının Namusu Algısı, İşyeri Saldırganlığı ve İşyerinde Kadına Yönelik Ayrımcılık Arasındaki İlişkiler" adlı çalışma, jürimiz tarafından Psikoloji Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi olarak oy birliğiyle / oy çokluğuyla kabul edilmiştir.

30. 06. 2016

Unvan, Adı, Soyadı	İmza
Üye (Tez Danışmanı) : Prof. Dr. Nihal MAMATOĞLU	
Üye : Prof. Dr. Hamit COŞKUN	
Üye : Doç. Dr. Fatma YILDIRIM	

Sosyal Bilimler Enstitüsü Onayı



Prof. Dr. Eröl ÖZTÜRK

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

ETİK UYGUNLUK BEYANI

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum **“Kadının Namusu Algısı, İşyeri Saldırganlığı ve İşyerinde Kadına Yönelik Ayrımcılık Arasındaki”** başlıklı çalışmanın yazılmasında, bilimsel ve etik kurallara uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin tamamının ya da bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitede bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Duygu UĞURLU

30.06.2016



Aileme

ÖN SÖZ

Yüksek lisans tezi olarak hazırlanan bu çalışmada kadının namusu algısı, işyeri saldırganlığı ve işyerinde kadına yönelik ayrımcılık arasındaki ilişkiler araştırılmıştır.

Türkiye’de kadın hala sosyal ve ekonomik olarak hak ettiği konuma gelememiştir. Namus ise halen kadın cinselliğini tanımlamak için kullanılmaya devam etmektedir. Bu durum kadınların toplumsal hayatta her konuda önüne çıkmakta ve engel olmaktadır. . Kadınların çalışmasının bile hala bir tabu olduğu, karısını çalıştıran erkeğe kötü bakıldığı ve çalışan kadının ahlaksız olarak nitelendirilmeye devam ettiği bilinmektedir. Kadınlar ekonomik hayata adım attıklarında ise işe alım sürecinden, iş ilişkisinin sonlanmasına kadar her dönemde ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Kadın olmalarından dolayı ise işyerinde saldırgan davranışlara uğrama olasılıkları daha fazladır.

Bu çalışmada işyeri saldırganlığının, kadının namusu algısı ve işyerinde kadına yönelik ayrımcılık arasındaki ilişkide nasıl bir rolü olduğu sorusu önemli bir soru olarak görülmüştür. Bu doğrultuda bu çalışma Denizli ilindeki iki kamu kurumunda 334 kişiyle yapılmış olup veriler ölçekler ve açık uçlu sorular ile toplanmıştır.

Bu çalışmanın sosyal bilimler literatüründe önemli bir yeri olan namus, işyeri saldırganlığı ve ayrımcılık kavramlarının tartışılmasına yeni bir boyut ve ivme kazandırması bizleri mutlu edecektir.

Tez sürecinin en başından itibaren desteği, güler yüzü ve sabrıyla her zaman yanımda olan, engin bilgi ve tecrübesiyle yol gösteren, bana inanan değerli danışman hocam Sayın Prof. Dr. Nihal Mamatoğlu’na sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Katkıları, önerileri ve yorumlarıyla tezimi zenginleştiren değerli hocam Sayın Prof. Dr. Hamit Coşkun’a teşekkür ederim. Tez jürimde yer almayı kabul eden, önerileri ve eleştirileri

ile tezimi daha iyi bir hale getirmemde yardımcı olan Sayın Doç.Dr. Fatma Yıldırım’a teşekkürlerimi sunarım.

Doğduğum günden beri her konuda her zaman yanımda olan, maddi ve manevi hiçbir desteğini esirgemeyen, tez sürecinde ve veri toplama aşamasında bile yardımcı olmaya çalışan aileme sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Tez süreci boyunca bütün sıkıntılarımı dinleyen, ellerinden geldiğince destek olmaya çalışan arkadaşlarım Hatice Cengiz, Feride Canarşlan, Anıl Yazıcı ve Esra Gündoğdu’ya teşekkür ederim.

Lisede dersime girdiği ilk günden bugüne kadar bana her zaman destek olan, moral ve motivasyonumu her zaman yükselten, bana inanan ve beni cesaretlendiren, üzerimdeki emeği çok büyük olan tarih öğretmenim Sayın Nejat Meço’ya teşekkürlerimi sunarım.

Tez yazımında ve analizler konusunda her soruma cevap vermeye ve yardımcı olmaya çalışan Arş. Gör. Orhan Kaya’ya teşekkürü bir borç bilirim.

Duygu UĞURLU

30.06.2016

ÖZET

KADININ NAMUSU ALGISI, İŞYERİ SALDIRGANLIĞININ VE İŞYERİNDE KADINA YÖNELİK AYRIMCILIK ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ

Duygu UĞURLU

Yüksek Lisans Tezi

Psikoloji Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Nihal MAMATOĞLU

Haziran 2016, 149 + XXI Sayfa

Toplumumuz için önemli bir kavram olan namus sözlükte “kişinin ahlak kurallarına ve toplumsal değerlere bağlılık, iffet” şeklinde tanımlanırken; namus kültürü bireyin başkasının ve kendi gözündeki değeri olarak tanımlanır. Birleşmiş Milletler’ e göre kadına karşı ayrımcılık, kadınların sosyal, ekonomik, kültürel alanlardaki haklarını ve özgürlüklerini kısıtlayan ve engelleyen, eşitlik ilkesine ters, cinsiyete yönelik ve kasıtlı yapılan her türlü mahrum bırakma ve engellemedir. İşyerinde saldırganlık ise bir çalışan veya çalışanların diğer çalışana zarar verme amacıyla yaptığı, fiziksel ya da psikolojik örgüt içinde ve dışında sürdürdüğü yıldırma amaçlı davranışlardır. Bu çalışmada kadının namusu algısı ile işyeri saldırganlığı ve işyerinde kadına yönelik ayrımcılık arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Araştırmanın örneklemini Denizli’deki iki kamu kurumunda çalışan 218 erkek, 116 kadın oluşturmaktadır. Katılımcılara Kadının Namusuna Yönelik Tutum Ölçeği (KNYTÖ), İşyeri Saldırganlığı Ölçeği, Buss-Perry Saldırganlık Ölçeği, Kadının Çalışmasına Yönelik Ayrımcılık Ölçeği, Çalışan Kadına Yönelik Ayrımcılık İnancı Ölçeği ve Ayrımcılık Ölçeğinden oluşan anket formu tek oturumda, katılımcıların kişisel hızlarına bağlı olarak 10-30 dakika arası değişen sürelerde doldurtulmuştur.

Elde edilen bulgulara göre KNYTÖ'nün namus tanımı faktörü ile kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu arasındaki ilişkide işyeri saldırganlığının aracı rolü olduğu görülmüştür. Aynı şekilde namus kaybı faktörü ile kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu arasındaki ilişkide de işyeri saldırganlığının aracı rolü olduğu görülmüştür. Kullanılan ölçeklerin de birbirleriyle korelasyon içinde olduğu gözlenmiştir. Açık uçlu sorulara içerik analizi uygulanarak temalar ve alt başlıkları belirlenmiştir. Buna göre işyerinde kadına yönelik ayrımcılık genel olarak kadınların ve erkeklerin fiziksel koşulları, işlerin kadın-erkek işi olarak ayrılması, kadının eş ve anne olarak sorumlulukların fazla olması ve erkeğe göre çalışma disiplinin daha az olması şeklinde özetlenebilir. Araştırmanın sonucuna göre kadına yönelik geleneksel bakış açısının ve namus anlayışının devam ettiği, bu durumun işyerinde kadının ayrımcılığa uğramasına neden olduğu işyeri saldırganlığının da bu durumu arttırdığı söylenilebilir.

Anahtar kelimeler: Kadın, Namus, Namus kültürü, İşyeri Saldırganlığı, İşyerinde Kadına Yönelik Ayrımcılık

ABSTRACT

RELATIONS BETWEEN PERCEPTION of WOMEN’S HONOR, WORKPLACE AGGRESSION AND DISCRIMINATION AGAINST WOMEN AT THE WORKPLACE

Duygu UĞURLU

Master Thesis

Department of Psychology

Advisor: Prof. Dr. Nihal MAMATOĞLU

Haziran 2016, 149 + XXI Pages

Honor culture is defined as the value of individual in terms of own and someone else while honor which is an important concept for our society is defined as “chastity and dependence of person to social value and ethics” in dictionary. According to the United Nations, discrimination against women restricts women’s right and freedom on economic, social and cultural domains, and it is opposite to principle of equality, and is all kinds of deprivation and preclusion that is intentional towards sex. As for aggression at the workplace is a physical and psychological behavior which another employee is exposed by an employee or employees to harm which is inside and outside the organization to discourage. In this study, it is aimed to be examined relationship between women’s honor perception and workplace aggression with discrimination against women at work.

Research sample consist at 218 man and 116 women who work at two different public institutions in Denizli. In one sitting, participants filled in questionnaires that comprise of Women’s Honor Perception Scale (WHPS), Workplace Aggression Scale, Buss-Perry Aggression Scale, Discrimination Towards the Work of Woman Scale, Discrimination Belief Towards the Working Women Scale and Discrimination Scale.

According to obtained finding, it has been seen that workplace aggression has a mediatory role between honor definition factor of WHPS with work life of women and marital adjustment. Likewise, workplace aggression has a mediatory role between the factor of honor loss WHPS with work life of women and marital adjustment. It was observed that there is correlation among used scales. Themes and their subtitles were determined to be implemented content analysis to open-ended questions.

Accordingly, it can be summarized that discrimination towards women at workplace is generally physical conditions of women. Works which are separated as women work-men work, and women to take more responsibility and discipline of women work to be less than men. According to the result of research, it can be told that traditional perspective and honor intellection towards women have been continuing, this case brings about discrimination against women at workplace, and workplace aggression increases this case.

Key words: Women, Honor, Honor Culture, Workplace Aggression, Discrimination Towards Women at Workplace.

İÇİNDEKİLER

ONAY SAYFASI.....	ii
ETİK UYGUNLUK BEYANI.....	iii
ÖN SÖZ	v
ÖZET	vii
ABSTRACT.....	ix
İÇİNDEKİLER	xi
TABLOLAR LİSTESİ	xviii
ŞEKİLLER VE GRAFİKLER LİSTESİ.....	xx
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xxi

GİRİŞ	1
-------------	---

I. BÖLÜM

1. KURAMSAL TEMELLER VE İLGİLİ LİTERATÜR	4
1.1. Kültür, Namus Kültürü ve İlişkili Kavramlar	4
1.1.1. Kültür Kavramı	4
1.1.1.1. Ulusal Kültür Boyutları	4
1.1.1.2. Bireysellik ve Toplulukçuluk Boyutları	5
1.1.1.3. Hofstede'in Kültür Boyutları	6
1.1.1.4. Güç Mesafesi	6
1.1.1.4. Belirsizlikten Kaçınma	7
1.1.1.6. Erkeklik	7
1.1.1.7. Bireysellik- Toplulukçuluk	8
1.1.1.8. Toplulukçuluk ve Namus Kültürü	9
1.1.2. Namus Kavramı	10
1.1.2.1. Namusla İlişkili Kültür Tipleri	10
1.1.2.2. Namus Kültürünün Dört Boyutu	11

1.1.2.3. Namus Kültürü Konusunda Yapılan Çalışmalar	14
1.1.2.4. Dünya’da Namus Kültürü ile İlgili Çalışmalardan Örnekler.....	15
1.1.2.5. Namus Kültürü ve Saldırganlık	16
1.2. Saldırganlık Nedir?	17
1.2.1. Saldırganlık Kuramları	17
1.2.1.1. Saldırganlığın Doğuştan ve Genetik Olduğunu Savunan Kuramlar	17
1.2.1.1.1. Psikoanalitik Kuram.....	18
1.2.1.1.2. Etiyolojik Kuram.....	18
1.2.1.1.3. Biyolojik Kuram	19
1.2.2.2. Saldırganlığın Öğrenme Yoluyla Geliştiğini Kabul Eden Kuramlar	19
1.2.2.2.1 Sosyal Öğrenme Kuramı	20
1.2.2.2.2. Engellenme Kuramı	20
1.2.3. İşyeri Saldırganlığı.....	21
1.2.3.1. İşyeri Saldırganlığının Biçimleri	21
1.2.3.2. İşyeri Saldırganlığının Nedenleri.....	22
1.2.3.2. İşyeri Saldırganlığının Sınıflandırılması	23
1.2.3.4. İşyeri Saldırganlığı ile İlgili Türkiye’de Yapılan Çalışmalar	24
1.2.3.5. Dünyada işyeri saldırganlığı ile ilgili araştırmalar	25
1.2.3.6. Saldırganlık ve İşyerinde Kadına Yönelik Ayrımcılık	25
1.3. Ayrımcılık Kavramı	26
1.3.1. Negatif Ayrımcılık - Pozitif Ayrımcılık	26
1.3.2. Doğrudan Ayrımcılık-Dolaylı Ayrımcılık	27
1.3.2.1. Çalışma Hayatında Ayrımcılık	27
1.3.2.2. Çalışma Hayatındaki Ayrımcılık Türleri	28
1.3.2.3. Yaşa Dayalı Ayrımcılık	28
1.3.2.4. Engellilere Yönelik Ayrımcılık	28
1.3.2.5. Irk, Etnik Köken ve Azınlıklara Yönelik Ayrımcılık	29
1.3.2.6. Cinsiyet Ayrımcılığı	29
1.3.2.6.1. Cinsiyet Ayrımcılığı Türleri.....	30

1.3.3. İşyerinde Kadına Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı ile İlgili Kuramsal Yaklaşımlar.....	31
1.3.3.1 İkili Rol Kuramı.....	31
1.3.3.2. İnsan Sermayesi Kuramı.....	31
1.3.3.3. İşgücü Piyasasının Bölünmesi Kuramı.....	32
1.3.3.4. Feminist Yaklaşım.....	32
1.3.3.5. İşveren Ayrımcılığı.....	32
1.3.3.6. İstatistiksel Ayrımcılık	32
1.3.3.7. Cinsiyetçi Rol Toplumsallaşması Yaklaşımı.....	33
1.3.4. İşyerinde Kadına Yönelik Ayrımcılık.....	33
1.3.4.1. İşe İstihdamda Ayrımcılık	34
1.3.4.2. Ücret Ayrımcılığı.....	34
1.3.4.3. Terfi Ayrımcılığı.....	35
1.3.4.4. Hamilelik ve Loğusalık Dönemindeki Ayrımcılık Uygulamaları.....	37
1.3.5. Cinsiyet Ayrımcılığı ile İlgili Yapılan Araştırmalar	39
1.3.6. Ayrımcılık, Kadının Namusu Algısı ve İşyeri Saldırganlığı	40
II. BÖLÜM	42
2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE YÖNTEMİ	42
2.1. Araştırmanın Amacı	42
2.2. Yöntem.....	51
2.2.1. Örneklem	52
2.2.2. Veri Toplama Araçları	52
2.2.2.1. Demografik Bilgi Formu	52
2.2.2.2. Kadının Namusu Algısı Ölçeği.....	52
2.2.2.3. İşyeri Saldırganlığı Ölçeği.....	53
2.2.2.4. Buss-Perry Saldırganlık Ölçeği	53
2.2.2.5. Kadının Çalışmasına Yönelik Ayrımcılık Ölçeği.....	54
2.2.2.6. Çalışan Kadına Yönelik Ayrımcılık Ölçeği.....	54
2.2.2.7. Ayrımcılık Ölçeği	54
2.2.3. İşlem.....	55

2.2.3.1. Çalışma 1	55
2.2.3.2. Kadının Namusuna Yönelik Tutum Ölçeği Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması.....	55
2.2.3.3. Örneklem	55
2.2.3.4. Veri Toplama Araçları.....	55
2.2.3.5. Görüşme Formu	55
2.2.3.6. Ölçeği.....	55
2.2.3.7. BEM Cinsiyet Rolü Envanteri Kadınsılık ve Erkeksilik Ölçeği	56
2.2.4. İşlem.....	57
2.2.4.1. Çalışma II	59
2.2.4.2. İşyeri Saldırganlığı Ölçeğinin Türkçe Adaptasyonu	59
2.2.5. Çalışma III	60
2.2.5.1. Kadının Çalışmasına Yönelik Ayrımcılık Ölçeği.....	60
2.2.5.2. Çalışan Kadına Yönelik Ayrımcılık Ölçeği.....	61
2.2.6. Çalışma IV	62
2.2.6.1. Kadının Namusuna Yönelik Tutum ile İşyeri Saldırganlığı ve İşyerinde Kadına Yönelik Ayrımcılık Arasındaki İlişkilerle İlgili Veri Toplanması.....	62

III. BÖLÜM

3. BULGULAR.....63

3.1. Kadının Namusuna Yönelik Tutum Ölçeğine İlişkin Geçerlilik ve Güvenirlik Analizleri	64
3.1.1. Kadının Namusuna Yönelik Tutum Ölçeğinin Faktör Yapısı	64
3.1.2. Kadının Namusuna Yönelik Tutum Ölçeğine Yapılan Güvenirlik Analizi Sonuçları	67
3.2. İşyeri Saldırganlığı Ölçeğine İlişkin Geçerlilik ve Güvenirlik Analizleri	69
3.2.1. İşyeri Saldırganlığı Ölçeğinin Faktör Yapısı	69
3.2.2. İşyeri Saldırganlığı Ölçeğine Yapılan Güvenirlik Analizi Sonuçları	72
3.2.3. İşyeri Saldırganlığı Ölçeğinin Ölçüt Bağıntılı Geçerliliğinin İncelenmesi.....	73

3.3. Kadının Çalışmasına Yönelik Ayrımcılık Ölçeğine İlişkin Geçerlilik ve Güvenirlik İncelemesi.....	73
3.3.1. Kadının Çalışmasına Yönelik Ayrımcılık Ölçeğinin Faktör Yapısı.....	73
3.3.2. Kadının Çalışmasına Yönelik Ayrımcılık Ölçeği 'Ne Yapılan Güvenirlik Analizi Sonuçları.....	76
3.4. Çalışan Kadına Yönelik Ayrımcılık Ölçeğinin Geçerlilik Güvenirlik İncelenmesi	78
3.4.1 Çalışan Kadına Yönelik Ayrımcılık Ölçeğinin Faktör Yapısı.....	78
3.4.2. Çalışan Kadına Yönelik Ayrımcılık Ölçeği 'Ne Yapılan Güvenirlik Analizi Sonuçları	79
3.5. Ayrımcılık Ölçeğinin Değerlendirilmesi.....	79
3.6. Değişkenlerin Betimsel Özellikleri	80
3.6.1 Demografik Değişkenler, Kadının Namusu Algısı, İşyeri Saldırganlığı ve İş Yerinde Kadına Yönelik Ayrımcılık Arasındaki İlişkiler.....	80
3.7. Regresyon Analizi: Kadının Namusuna Yönelik Tutum ile İşyeri Saldırganlığı ve Ayrımcılık ve Alt Boyutları	87
3.8. Kadının Namusuna Yönelik Tutum ve İşyerinde Kadına Yönelik Ayrımcılık Arasındaki İlişkide İşyeri Saldırganlığının Aracı Rolünü İncelemeye Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları	92
3.8.1. Namus Tanımı ile Kadının Çalışma Hayatı ve Evlilik Uyumu Arasındaki İlişkide İşyeri Saldırganlığının Aracı Rolünün İncelenmesine Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları	93
3.8.2. Namus Kaybı ile Kadının Çalışma Hayatı ve Evlilik Uyumu Arasındaki İlişkide İşyeri Saldırganlığının Aracı Rolünün İncelenmesine Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları	96
3.9. Açık Uçlu Sorulardan Elde Edilen Verilere Ait Bulgular ve Tartışma.....	99
3.9.1. Katılımcıların; “Kadınlara Erkeklerle Eşit İstihdam Olanakları Sağlanmalıdır” Sorusuna “Katılmıyorum Erkeklerle Öncelik Verilmeli” Şeklinde Verilen Cevapların Analizi.....	102
3.9.2. Katılımcıların; “Kadınlara Erkeklerle Eşit İstihdam Olanakları Sağlanmalıdır” Sorusuna “Katılmıyorum Kadınlara Öncelik Verilmeli” Şeklinde Verilen Cevapların Analizi.....	103

3.9.3. Katılımcıların; “Kadınlara Erkeklerle Eşit İstihdam Olanakları Sağlanmalıdır” Sorusuna “Katılıyorum” Şeklinde Verilen Cevapların Analizi	103
3.9.4. Katılımcıların; “Kadınlar ve Erkekler Benzer İşlerde; Aynı Performans Kriterleri Üzerinden Değerlendirilmelidir” Sorusuna “Katılmıyorum Erkeklerle Öncelik Verilmeli” Şeklinde Verilen Cevapların Analizi	104
3.9.5. Katılımcıların; “Kadınlar ve Erkekler Benzer İşlerde; Aynı Performans Kriterleri Üzerinden Değerlendirilmelidir” Sorusuna “Katılmıyorum Kadınlara Öncelik Verilmeli” Şeklinde Verilen Cevapların Analizi	105
3.9.6. Katılımcıların; “Kadınlar ve Erkekler Benzer İşlerde; Aynı Performans Kriterleri Üzerinden Değerlendirilmelidir” Sorusuna “Katılıyorum” Şeklinde Verilen Cevapların Analizi.....	106
3.9.7. Katılımcıların; “Kadınlar ve Erkekler Benzer İşlerde Eşit Kariyer Olanaklarına Sahip Olmalıdır” Sorusuna “Katılmıyorum Erkeklerle Öncelik Verilmeli” Şeklinde Verilen Cevapların Analizi	107
3.9.8. Katılımcıların; “Kadınlar ve Erkekler Benzer İşlerde Eşit Kariyer Olanaklarına Sahip Olmalıdır” Sorusuna “Katılmıyorum Kadınlara Öncelik Verilmeli” Şeklinde Verilen Cevapların Analizi	107
3.9.9. Katılımcıların; “Kadınlar ve Erkekler Benzer İşlerde Eşit Kariyer Olanaklarına Sahip Olmalıdır” Sorusuna “Katılıyorum” Şeklinde Verilen Cevapların Analizi	108

V. BÖLÜM

4. TARTIŞMA.....110

4.1. Demografik Değişkenler ile Kadının Namusu Algısı, İşyeri Saldırganlığı, İşyerinde Kadına Yönelik Ayrımcılık ve Alt Boyutlarının İlişkilerine Ait Bulguların Tartışılması	110
4.1.1 Yaş ve Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler	111
4.1.2. Cinsiyet ve Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler	111
4.1.3. Toplam Deneyim ve Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler	112

4.1.4. Mevcut Kurumdaki Deneyim ve Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler.....	112
4.2. Kadının Namusu Algısı İle İşyeri Saldırganlığı ve İşyerinde Kadına Yönelik Ayrımcılık Arasındaki İlişkiler.....	113
4.3. Kadının Namusu Algısı ve İşyerinde Kadına Yönelik Ayrımcılık Arasında İşyeri Saldırganlığının Aracı Rolü.....	115
4.3.1. Namus Tanımı ve Kadının Çalışma Hayatı ve Evlilik Uyumu Arasındaki İlişkide İşyeri Saldırganlığının Aracı Rolüne İlişkin Bulguların Tartışılması.....	116
4.3.2. Namus Kaybı ve Kadının Çalışma Hayatı ve Evlilik Arasındaki İlişkide İşyeri Saldırganlığının Aracı Rolüne İlişkin Bulguların Tartışılması	117

V. BÖLÜM

5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	118
----------------------------------	------------

KAYNAKLAR	123
------------------------	------------

EKLER

EK 1: Görüşme Formu	136
EK 2: BEM Cinsiyet Rollerı Envanteri	137
EK 3: Demografik Bilgi Formu.....	138
Ek 4: İşyeri Saldırganlığı Ölçeğı	139
EK 5: Ayrımcılık Ölçeğı	140
EK 6: Kadının Çalışmasına Yönelik Ayrımcılık Ölçeğı	141
EK 7: Çalışan Kadına Yönelik Ayrımcılık Ölçeğı	142
EK 8: Kadının Namusuna Yönelik Tutum Ölçeğı	143
EK 9: Buss-Perry Saldırganlık Ölçeğı.....	144
EK 10: Bilgilendirilmiş Onay Formu	145
Ek 11: Prof. Dr. Robert Baron'dan Ölçek Adaptasyonu İçin İzin İsteğı.....	147
EK 12: Doç. Dr. Hanife Andaç Demirtaş Madran'dan Ölçek Kullanım İzni	148
Ek 13: Etik Kurul Raporu	149

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1.1: Kadınların Kariyerinde ve Terfiinde Karşılaşılan Engeller.....	37
Tablo 3.1: Kadının Namusuna Yönelik Tutum Ölçeği Varimax Faktör Rotasyonu Sonuçları.....	65
Tablo 3.2: Kadının Namusuna Yönelik Tutum Ölçeği Alt Faktörlerine Ait Temel Bileşenler Faktör Analizi.....	66
Tablo 3.3: Kadının Namusuna Yönelik Tutum Ölçeği Alt Faktörleri Arasındaki İlişkiler.....	67
Tablo 3.4: Kadının Namusuna Yönelik Tutum Ölçeği Alt Faktör Maddelerine Ait İçsel Tutarlılık Analizleri	68
Tablo 3.5: İşyeri Saldırganlığı Ölçeği Direct Oblimin Faktör Rotasyonu Sonuçları	70
Tablo 3.6: İşyeri Saldırganlığı Ölçeği Alt Faktörlere Ait Temel Bileşenler Faktör Analizi Sonuçları	71
Tablo 3.7: İşyeri Saldırganlığı Ölçeği Alt Faktörleri Arasındaki İlişkiler.....	71
Tablo 3.8: İşyeri Saldırganlığı Ölçeği Alt Faktör Maddelerine Ait İçsel Tutarlılık Analizleri	72
Tablo 3.9: İşyeri Saldırganlığı Ölçeği ve Buss- Perry Saldırganlık Ölçeği Arasındaki İlişkiler	74
Tablo 3.10: Kadının Çalışmasına Yönelik Ayrımcılık Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları.....	75
Tablo 3.11: Kadının Çalışmasına Yönelik Ayrımcılık Ölçeği Alt Faktörlere Ait Temel Bileşenler Faktör Analizi	75
Tablo 3.12: Kadının Çalışmasına Yönelik Ayrımcılık Ölçeği Alt Faktörleri Arasındaki İlişkiler	77
Tablo 3.13: Kadının Çalışmasına Yönelik Ayrımcılık Ölçeği Alt Faktör Maddelerine Ait İçsel Tutarlılık Analizleri	77
Tablo 3.14: Çalışan Kadına Yönelik Ayrımcılık Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları	79

Tablo 3.15: Çalışan Kadına Yönelik Ayrımcılık Ölçeği Alt Faktör Maddelerine Ait İçsel Tutarlılık Analizleri	79
Tablo 3.16: Betimleyici Analiz Sonuçları (Demografik değişkenler, Kadının Namusuna Yönelik Tutum Ölçeği, İşyeri Saldırganlığı, Kadının Çalışmasına Yönelik Ayrımcılık, Çalışan Kadına Yönelik Ayrımcılık, Ayrımcılık Ölçekleri ve Alt Faktörleri).....	81
Tablo 3.17: Demografik değişkenler, Kadının Namusuna Yönelik Tutum Ölçeği, İşyeri Saldırganlığı, Kadının Çalışmasına Yönelik Ayrımcılık, Çalışan Kadına Yönelik Ayrımcılık, Ayrımcılık Ölçekleri ve Alt Faktörleri Arasındaki İlişkiler	82
Tablo 3.18: Regresyon Analizi Sonuçları (Kadının Namusuna Yönelik Tutum, İşyeri Saldırganlığı, Kadının Çalışmasına Yönelik Ayrımcılık, Çalışan Kadına Yönelik Ayrımcılık, Ayrımcılık Ölçekleri ve Alt Faktörleri)	89
Tablo 3.19: Aracı Regresyon sonuçları (Namus Tanımı Alt Boyutu, İşyeri Saldırganlığı Toplam Puanı ve Kadının Çalışma Hayatı ve Evlilik Uyumu Alt Boyutu).....	94
Tablo 3.20: Aracı Regresyon sonuçları (Namus Kaybı Alt Boyutu, İşyeri Saldırganlığı Toplam Puanı ve Kadının Çalışma Hayatı ve Evlilik Uyumu Alt Boyutu).....	97

ŞEKİLLER VE GRAFİKLER LİSTESİ

Şekil 3.1: Namus Tanımı Alt Boyutu ve Kadının Çalışma Hayatı ve Evlilik Uyumu	
Alt Boyutu Arasında İşyeri Saldırganlığının Aracılık Etkisi	95
Şekil 3.2: Namus Kaybı Alt Boyutu ve Kadının Çalışma Hayatı ve Evlilik Uyumu	
Alt Boyutu Arasında İşyeri Saldırganlığının Aracılık Etkisi	98
Grafik 1.1: Hofstede'in IBM Araştırmasına Göre Türkiye'nin Kültürel Boyutlarda	
Aldığı Skorlar	9
Grafik 3.1: Kadının Namusuna Yönelik Tutum Ölçeği Faktör Analizi Scree Plot	
Grafiği	64
Grafik 3.2: İşyeri Saldırganlığı Ölçeği Faktör Analizi Scree Plot Grafiği	69
Grafik 3.3: Kadının Çalışmasına Yönelik Ayrımcılık Ölçeği Faktör Analizi Scree	
Plot Grafiği	76
Grafik 3.4: Çalışan Kadına Yönelik Ayrımcılık Ölçeği Faktör Analizi Scree Plot	
Grafiği	79

KISALTMALAR LİSTESİ

BM	: Birleşmiş Milletler
ÇKYAÖ	: Çalışan Kadına Yönelik Ayrımcılık Ölçeği
İSÖ	: İşyeri Saldırganlığı Ölçeği
KÇYAÖ	: Kadının Çalışmasına Yönelik Ayrımcılık Ölçeği
KNYTÖ	: Kadının Namusuna Yönelik Tutum Ölçeği
TDK	: Türk Dil Kurumu

GİRİŞ

Bu çalışmanın temel amacı; kadının namusu algısı ile işyeri saldırganlığı ve işyerinde kadına yönelik ayrımcılık arasındaki ilişkileri incelemektir. Ayrıca bu çalışmada, Kadının Namusuna Yönelik Tutum Ölçeği, Kadının Çalışmasına Yönelik Ayrımcılık Ölçeği ve Çalışan Kadına Yönelik Ayrımcılık Ölçeği adlarında işyerinde kadına yönelik ayrımcılığı ölçmeye yönelik psikometrik özellikleri test edilmiş geçerli ve güvenilir üç ayrı ölçeğin geliştirilmesi çalışmalarına ve İşyeri Saldırganlığı Ölçeği (Workplace Aggression Scale; Neuman ve Baron 1998) ölçeğinin Türkçe'ye adaptasyonuna yer verilmektedir.

Namus insanların birlikte yaşamaya başladığı ilk zamanlardan günümüze kadar önemini koruyan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kavram doğruluk, dürüstlük gibi kavramları içinde barındırır. Özellikle toplulukçu yapının görüldüğü kültürlerde namus kavramına yapılan vurgu belirgindir (Elgin 2013). Bu yüzden hem kişi için hem de kişinin başkalarının gözündeki değeri için bu kavram önemlidir. Kişi sadece kendi namusundan değil ailesinin de namusundan sorumludur ve aile namusuna leke getirmemek için çaba sarf eder. Toplumumuzda namus kavramının genel olarak kadının saflığı ve kadının namusu için kullanıldığını görmekteyiz. Bu durumda kadına hem kendi namusunu koruması hem ailesinin namusunu koruması açısından daha büyük bir görev düşmektedir. Bu sorumluluk da kadının kendini kişisel, sosyal ve ekonomik yaşamında sınırlamasına neden olmaktadır. Ailesi, toplum ve kendi kendisi tarafından sınırlanan bir kadın da toplumsal ve ekonomik hayata katılımı kadının olması gerektiği ve hak ettiği konuma gelememektedir.

Cumhuriyetle birlikte kadına verilen siyasi ve ekonomik haklarla kadın erkek eşitliği sağlanmaya çalışılmıştır. Ancak günümüze kadar kadının ekonomik hayata katılımında beklenen düzeye gelinememiştir. Kadının ilk işinin annelik ve çocuk

yetiřtirmek olduėunun dūřunūlmesi, ev iřlerinde erkeėe gōre daha fazla sorumluluėun olması, iř hayatında daha duygusal ve daha az profesyonel gōrūlmesi gibi nedenler ekonomik hayata katılımını sınırlandırılmaktadır (ōrūcū, Kılıç ve Kılıç 2007). alıřan kadınlar ise iřyerlerinde hamilelik ve sūt izni alması, ev ve ocuk bakımını ōne sūrerek iřyerindeki sorumluluklarını aksatması, daha duygusal gōrūlmesi, fiziksel olarak yetersiz gōrūlmesi gibi nedenlerle iřyerlerinde hem çalıřma arkadařlarıyla hem de amirleriyle çeřitli problemlerle karřılařmaktadır. alıřan kadınlar, çalıřma arkadařları tarafından iřten kaytarmakla, onların iřini yapmak zorunda kalmakla, iř daėılımına adaletsizliėe neden olmak gibi sebeplerle suçlanmaktadır. Amirleriyle yařadıkları sorunlara ise yōneticilik vasfına sahip olmadıklarının dūřunūlmesi, terfilerde ōnerilmemesi ve terfilerinde gōrūnmez engellerle karřılařmaları gibi problemler ōrnek olarak gōsterilebilir.

Saldırıcılık insanlıėın ilk çaėlarından gūnūmūze kadar gelmiř bir eylemdir. İlk insanların kendini koruma ve hayatta kalma iėūdūsiyle sergilediėi saldırıcılık gūnūmūzde daha farklı řekillerde gōsterilebilmektedir. Gūnūmūzde saldırıcılıėın fiziksel řekli devam etmekle birlikte duygusal ve sōzel saldırıcılıėa da sıkça rastlanılmaktadır. Gūnlūk hayatta hemen hemen herkes ev hayatında veya iřyerinde bir řekilde sōzel saldırıcılıėa uėrayabilmekte ya da saldırıcılıkta bulanabilmektedirler. Bunlar genellikle zararsız eylemler gibi gōrūnmekle birlikte sūrekli hale geldiėinde hedefteki kiři için sorun oluřturmaya bařlar. Kiřinin psikolojik olarak zayıflamasına ve psikolojik rahatsızlıklara yatkın hale gelmesine, sosyal hayatında sıkıntılar yařamasına neden olur. İřyerinde saldırıcılık davranıřlara maruz kalmak ise iř doyumunun azalmasına, izinli gūn sayısının artmasına, performansta dūřūře ve verim kaybına neden olmaktadır (Dursun ve Aytaç 2013; Neuman ve Baron 1998).

Namus kūltūri ve saldırıcılık arasındaki iliřki oldukça çalıřılan bir konudur. Namus kūltūrlerinde saldırıcılık, sıklıkla karřılařılan bir durumdur ve namus kūltūrlerinde saldırıcılıėın onaylandıėı normlar bulunmaktadır. Őrgūtler içinde bulundukları kūltūrin yapısından etkilenirler. İřyerleri kiřilerin etkileřimde bulundukları yerlerdir ve bu etkileřimlerinde saldırıcılık ve řiddet de gōzlenebilir. Bu durumda namus kūltūrinin iřyerinde bir arada olan insanların birbirine karřı olan

tutumlarında açıklayıcı bir rol oynaması beklenebilir. Namus kültürlerinin bir boyutu olan kadının saflığı boyutu üzerinden ele alındığında, işyerinde kadına yönelik ayrımcılık davranışlarının görülmesi bu kültürlerde olasıdır. Namus kültüründe saldırganlık ile ilgili normlardan dolayı, kadının namusu algısı yüksek kişilerin işyerinde de saldırganlık davranışları olması beklenebilir. Bu çalışmada kadının namusu algısı ile işyeri saldırganlığı ve işyerinde kadına yönelik ayrımcılık birlikte incelenerek bu değişkenlerin birbiriyle olan ilişkileri açıklanmaya çalışılacaktır.



BÖLÜM I

1. KURAMSAL TEMELLER VE İLGİLİ LİTERATÜR

1.1. Kültür, Namus Kültürü ve İlişkili Kavramlar

1.1.1. Kültür Kavramı

Türk Dil Kurumuna göre kültür “Tarihsel, toplumsal gelişme süreci içinde yaratılan bütün maddi ve manevi değerler ile bunları yaratmada, sonraki nesillere iletmede kullanılan, insanın doğal ve toplumsal çevresine egemenliğinin ölçüsünü gösteren araçların bütünü, hars, ekin” olarak tanımlanır. Tirandis (1994)’e göre kültür, geçmişten günümüze kadar gelen ortak değerleri paylaşan, sınırları belirli bir bölgede birlikte yaşayan insanların değerler topluluğudur. Hofstede (1991)’e göre ise kültür bir grup veya kategorideki insanları diğerlerinden ayırarak aklın kolektif olarak planlamasıdır.

1.1.1.1. Ulusal Kültür Boyutları

Kültürün birçok boyutu bulunmaktadır. Asıl iletilmek istenen bilginin açıkça verilmediği, mesajda çok azının kodlandığı, asıl anlatılmak istenilenin fiziksel ipuçları (bedensel duruş, ses tonu, giyim tarzı vb.) ve durumsal faktörlerle birlikte anlamlandırıldığı kültürler *yüksek bağlamlı kültürler* olarak nitelendirilebilir. *Düşük bağlamlı kültürlerde* ise verilmek istenen bilgi mesajda açıkça kodlanır (Gudykunst ve Matsumoto 1996; Hal ve Hal 1995; Nahavandi ve Malekzadeh 1998). Yapılan araştırmalara göre Suudi Arabistan, İtalya, Kore Çin, Japonya ve Türkiye’de yüksek

bağlamli iletişim tarzlarının baskın olduğu gör÷lmektedir (Nahavandi ve Malekzadeh 1998; Erdem 2005; Sümer 2000).

Trompenaars (1993)'a göre kültürel boyutların diğler türleri de atfetme, evrenselcilik ve durumsallıktır. *Atfetme* boyutu statünün sosyal sınıf, eğitim, soy ismi ve unvanla özdeşleştirilmesidir. *Evrenselcilik* boyutu ise toplumun benzer durumları aynı kıstaslar üzerinden değlerlendirip değlerlendirmediği, genel kabul görmüş işlemleri ne kadar takip ettiğı ve bu işlemleri değıştirmek için legal yolları ne kadar kullandiğıyla ilgilenir. Son boyut olan *durumsallık* ise toplumda legal ağılar yanında illegal ağıların ne kadar değıştirildiğı, durumsal anlamlandırmaları ne kadar kabullendiğı, mevcut durumları ne kadar değıştirme çabası ve adalet isteğinin gücü ele alınmaktadır (Trompenaars 1993).

1.1.1.2. Bireyselcilik ve Toplulukçuluk Boyutları

Literatürde kültürle ilgili diğler boyutlar da tanımlanmaktadır. Bunlar; karmaşıklık, sıkılık, toplulukçuluk ve bireyselcilik boyutlarıdır (Triandis 1994). Buna göre Uzakdoğı ve Latin Amerika gibi ölkeler grup içi normlara bağılılığın ve toplumun birey üzerindeki etkisinin fazla olduğı, bireysel çıkarlardan ziyade toplumsal çıkarların düşün÷ldüğ÷, “biz” kavramını ön plana çıkaran toplulukçu kültürlerdir. Bunun tam tersi olarak bireyselliğ÷ odaklanarak “ben”i vurgulayan ve bireysel çıkarların ön planda olduğı Avrupa ölkeleri ise bireyselci kültürlerdir. Bireyselci kültürlerin toplulukçu kültürlerden diğler önemli farkı ise diğlerlerinin davranışlarına anlam yüklememesidir. Bireyselci kültürler kişinin davranışlarına içsel anlamlar yüklerken, toplulukçu kültürler durumsal nedenlere anlam yüklemektedirler (Menon, Morris, Chiu ve Hong 1999; Norenzayan, Choi ve Nisbett 1999).

Toplum içinde sergilenecek davranışların katı kurallara bağılı olduğı ve bunlara uyulmadığında toplumsal dışlanmaya neden olan kültürler ise sıkı kültürler olarak nitelendirilir (Örneğın; Japonya, Türkiye, Yunanistan). Normların ve kuralların bağlayıcılığının çok fazla olmadığı, daha az kuralın olduğı kültürlerde gevşek kültürler olarak tanımlanır (Örneğın; Tayland, İngiltere, Amerika Birleşik Devletleri). Buna göre

gevşek kültürlerde bireyci eğilim ne kadar artarsa topluluktaki karmaşıklık düzeyi de o kadar artar (Triandis 1994).

1.1.1.3. Hofstede'in Kültür Boyutları

Kültürel boyutlarla ilgili en bilinen çalışmalar Hofstede'in kültürel boyutları tanımlayan çalışmalarıdır (1968; 1972; 2001). Hofstede (1980) 40 ülke ve 116.000 IBM çalışanıyla gerçekleştirdiği çalışmanın sonuçlarına göre dört tane kültür boyutu belirlenmiştir. Hofstede (2001)'e göre, bu boyutlar güç mesafesi, belirsizlikten kaçınma, bireycilik ve erkeksiliktir.

1.1.1.4. Güç Mesafesi

Güç mesafesi bir kültürdeki daha az güce sahip kişilerle daha fazla güce sahip kişiler arasındaki güç dağılımının eşit olmaması ve az güce sahip insanların bu durumu kabullenip benimsemesi ve doğal bir durum olarak görmesi şeklinde tanımlanır (Hofstede 1984). Güç dağılımındaki bu farklılıklar kişinin eğitimi, statüsü, soy ismi gibi faktörlerden etkilenebilir. Güç mesafesi yüksek kültürlerde güç, merkezi bir yapı göstererek yöneticilerde toplanır. Yönetici sınıfı imtiyazlı bir sınıf olarak kabul edilerek kararları çok fazla sorgulanmazken, yönetilen kısım itaatkârdır ve karar alma süreçlerine daha az katılımda bulunurlar ve yöneticilerin kararlarını kesin doğru olarak kabul ederler. Yönetimsel açıdan düşünüldüğündeyse karar alma, liderlik, otorite gibi konularda yüksek güç mesafesi örgütsel bağlılığı artırır (Gürbüz ve Bingöl 2007).

Güç mesafesinin düşük olması durumunda örgüt içinde daha eşitlikçi tutumların ve yüksek güç mesafesine göre daha adil bir karar alma sürecinin olması beklenir (Geletkanycz 1997). Düşük güç mesafesine sahip kültürler yüksek güç mesafesine sahip kültürlerle karşılaştırıldığında, daha az merkeziyetçi bir yapıya sahip olma, karar alma sürecine eşit katılım, ayrıcalık ve statünün onaylanmaması, demokratik bir yapı, ast ve üstler arasında daha az fark olması gibi farklılıklar görülür (Hofstede 1997). Hofstede'in IBM araştırmasına göre yüksek güç mesafesine sahip ülkeler Türkiye, Brezilya,

Hindistan, Fransa, Malezya gibi ülkeler olurken; Almanya, İsviçre, Amerika, Finlandiya gibi ülkeler düşük güç mesafesine sahip ülkeler olarak bulunmuştur.

1.1.1.4. Belirsizlikten Kaçınma

Hofstede (1984)'e göre belirsizlikten kaçınma boyutu; bilginin yetersiz, kapalı ve karışık olduğu ve tahmin edilemediği durumlardaki kaçınma eğilimi olarak ifade edilir. Bu boyut belirsizlik, karışıklık, plansızlık durumunda toplumun toleransını gösterir. Buna göre belirsizliğe toleransı az olan toplumlar kendilerini kurallar ve kanunlarla korumaya çalışırken; belirsizliğe karşı toleransı yüksek olan toplumlar daha az kural koymakta, farklı düşüncelere izin vermekte ve belirsiz durumlar karşısında daha esnek olmaktadır. Belirsizliğe toleransı az olan toplumlar daha duygusal ve risk alma konusunda çekimser olarak nitelendirilirken; belirsizliğe karşı toleransı yüksek olan toplumlar daha soğukkanlı ve risk almaya daha meyillidir (Hofstede 1980).

Hofstede'nin araştırmasına göre Türkiye, Yunanistan, İspanya, Japonya, Fransa gibi ülkelerde yüksek düzeyde belirsizlikten kaçınma eğilimi görülürken; İsviçre, İngiltere, Amerika, Norveç gibi ülkelerde düşük düzeyde belirsizlikten kaçınma eğilimi gösterdikleri belirlenmiştir (Hofstede 1984).

1.1.1.6. Erkeklik

Erkeklik boyutu toplumdaki kadın ve erkek cinsiyetlerine yüklenen rollerin farklılıklarına bağlıdır. Kadın ve erkeklerin cinsiyet rolleri arasındaki farkın yüksek olduğu kültürler erkeksi kültürlerdir. Hofstede (1984)'in IBM araştırmasına göre:

- a) Kadın değerler erkek değerlere göre toplumlar arasında daha az farklılık gösterir.
- b) Erkek değerleri bir ülkede iddialı ve rekabetçi bir yapı içerirken diğer ülkede kadın değerlerine benzer şekilde sevecen ve mütevazı yapı gösterir.

Buna göre dişi kültür, genellikle geleneksel kadın rollerine atfedilen şefkatli, kibar, diğer insanlara ve çocuklara karşı duyarlı olma, kişilerarası ilişkileri önemseme

gibi özellikleri barındıran kültür boyutudur. Erkeksi kültür ise genellikle erkeklerle özdeşleştirilen hırslı, rekabetçi, saldırgan, bağımsız, baskın, otoriter olma gibi özellikleri içinde bulundurur yani duygusal ve duyarlı toplumlar “dişi kültür” olarak; rekabetçi ve saldırgan topluluklar ise “erkeksi kültür” olarak nitelendirilirler. Erkeksi kültürler güç, para, başarı ve çalışmak için yaşamayı vurgularken; dişi kültürler yaşamak için çalışmak kişilerarası ilişkiler, huzur ve dengeyi vurgular (<http://geerthofstede.nl/dimensions-of-national-cultures> (05.11.2015 tarihinde erişildi), Köksal 2011, Azizoğlu 2011).

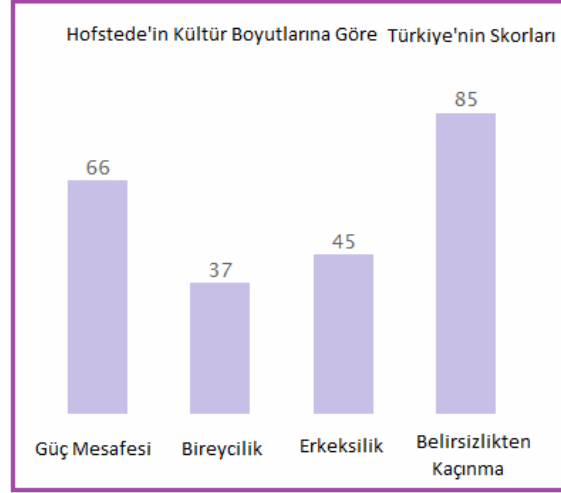
Erkeksi kültüre sahip olan ülkelere Japonya, Avusturya, İtalya, Meksika gibi ülkeler örnek verilebilir. Dişi kültüre sahip olan ülkelere ise İsveç, Norveç, Hollanda, Danimarka, Yugoslavya gibi ülkeler örnek verilebilir. Türkiye ise iki kültürün ortasında bir tablo çizmekle beraber dişi kültüre daha yakın olduğu görülmektedir (Hofstede 1991).

1.1.1.7. Bireycilik- Toplulukçuluk

Son boyut olan bireycilik-toplulukçuluk boyutu ise kültürde öncelikli olarak ilgilenilen durumun grup yararı mı yoksa kişisel yarar mı olduğuna odaklanır. Buna göre grup yararının ön plana çıktığı kültürler toplulukçu, kişisel yararın ön plana çıktığı kültürler bireyci olarak adlandırılır. Bireyci birey en önemli öge olarak görülürken; toplulukçu kültürlerde aile, mahalle, akrabalar, işyeri gibi ögeler önemlidir (Azizoğlu 2011).

Hofstede (1991)’e göre toplulukçu kültürlerde gruplar, büyüktür, geleneklere sıkıca bağlıdır, bireylerarası iletişim önemlidir, kişiler grubunun statüsünden ve bu statünün korunmasından sorumludur. Bireyci kültürler yeniliklere açıktır, bireyin çıkarları önemlidir, kişilerarası iletişim ve grubun statüsü koruma fikri çok önemli değildir. İşyerinde bireycilik ve toplulukçuluk incelendiğinde, bireyci kültürlerdeki toplulukçu kültürlerdeki insanlara göre daha hırslı olduğu ve inisiyatif kullanımında daha fazla pay istediği bulunmuştur (Köksal 2007). Hofstede’in araştırmasına göre Amerika, Avustralya, İngiltere, Kanada, Hollanda gibi ülkeler bireyci kültürler olarak

bulunurken; Türkiye, Yunanistan, Meksika, Portekiz, Malezya gibi ülkeler toplulukçu kültürler olarak bulunmuştur (Hofstede 1991). Hofstede'in IBM araştırmasına göre Türkiye'nin kültürel boyutlarda aldığı skorlar Grafik 1.1'de gösterilmektedir.



Grafik 1.1: Türkiye'nin kültürel boyutlarda aldığı skorlar

1.1.1.8. Toplulukçuluk ve Namus Kültürü

Kültürle ve kültürlerle ilgili boyutlar incelendiğinde doğu-batı kültürü farkı arasında bireyci-toplulukçu boyutunda ayrım yapılmaktadır. Toplulukçuluk boyutu, grubun çıkarlarının bireysel çıkarlara göre ön plana çıkaran bir kültür boyutu olarak tanımlanmıştı (Elgin ve Mamatoğlu 2013). Toplulukçuluğun çeşitli tiplerini görmek mümkündür. Örneğin; Türkiye, Akdeniz ve Ortadoğu'da, Latin Amerika'da namus-temelli toplulukçuluğa, Uzakdoğu'da Konfüçyüs-temelli ya da görünüm-temelli toplulukçuluk şeklinde çeşitli sınıflandırmalar yapılabilir (Uskul, Oyserman ve Schwarz 2010).

Namus kültüründe kişinin itibarı sadece kendi eylemlerinden değil başkasının (akrabalar, aile gibi) eylemlerinden ve bu eylemlerinin sonucuyla da ilişkilidir. Toplulukçu kültürlerde görülen grubun çıkarlarının ön planda olmasının namus kültürlerinde de olduğu görülmektedir. Bu yüzden kişi kendini ve iç grubunun adını

zedeleyecek eylemlerden uzak durmaya çalışarak hem kendinin hem de iç grubunu korumaya çalışır (Uskul, Oyserman ve Schwarz 2010).

1.1.2. Namus kavramı

Bulunduğumuz coğrafyada merkezi bir öneme sahip namus kavramı TDK'ya göre “Bir toplum içinde ahlak kurallarına ve toplumsal değerlere bağlılık, iffet” ya da “Dürüstlük, doğruluk” olarak tanımlanırken, “kişinin kendi ve diğer insanların gözündeki değeri ve saygınlığı”, olarak da tanımlanabilir (Pitt-Rivers 1977). Namus kişinin toplumsal normlara uymasını ister. Böylece kişi saygınlığını arttırıp korumuş olurken; uymadığı zaman saygınlığı zarar görür ve toplumca cezalandırılır (Elgin 2013).

Namus birçok toplum için önemli bir kavram olmasına rağmen kolektif toplumlarda bireyci toplumlara göre daha önemli bir kavramdır. Bu durumda kişinin namus konusundaki bireysel sorumluluğunun yanında ailenin ve toplumun diğer üyeleri de söz sahibi olabilir (Uskul ve ark. 2011).

1.1.2.1. Namusla İlişkili Kültür Tipleri

Namus kavramını çalışan araştırmacılar, bu kavramı çeşitli kültürlerde içerdiği anlamlarıyla ve Batı Kültürünü diğer kültürlerden ayırmak için kullanmışlardır. Bu kavramların farklı kültürdeki anlamlarını ayırabilmek için “görünüm kültürü”, “onur kültürü” ve “namus kültürü” tanımları yapılmıştır (Sakallı-Uğurlu 2013?).

Görünüm kültürü, genel anlamıyla bireylerin diğer kişilerin gözünde nasıl görüldüğüyle ilgilidir. Buna göre bireyin diğerlerinin gözündeki saygınlığı önemlidir. Hiyerarşi (hierarchy), mütevazılık (humility) ve uyum (harmony) görünüm kültürünü oluşturan faktörlerdir. Buna göre bireyin iç grubu içerisinde yaptığı yanlış hiyerarşinin üst konumundakiler tarafından verilir (Kim ve Cohen 2011).

Onur kültüründe; bireyin benliğini ve değerlerini başkalarının yargılamasına gerek duymaz. Doğuştan herkeste eşit olarak bulunduğu varsayılan “onur kavramı”na

göre önce kendi kendisi yargılaması ve davranışlarıyla ilgili ahlaki sorumluluklarını alması olarak tanımlanabilir (Ayers 1984). Kendilik kavramıyla bireye özerklik veren onur kültürüne göre bu değer başkasına devredilemez (Leung, Cohen ve Au 2010).

Namus kültürü ise başkalarının gözündeki değere verilen önem konusunda görünüm kültürüne benzemekle birlikte, görünüm kültüründeki hiyerarşik üstlerce verilen ceza namus kültüründe görülmez. Namus kültüründe aynı statüdeki bireylerin birbiriyle etkileşimi bulunur (Kim ve Cohen 2011). Akdeniz toplumlarında insanlar arasındaki etkileşim her zaman tanınma ve saygınlık için başkaları ile rekabetle karakterizedir. Herkes birey ya da aile onurunu savunmak için sürekli tetikte olması gerekir. Sosyal etkileşim genellikle en sık sözlü değil, aynı zamanda sembolik jestlerle, hatta fiziksel güç kullanımı ve meydan okumalarla sert yanıtlar alır (Moxnes 1993).

1.1.2.2. Namus Kültürünün Dört Boyutu

Fiske ve arkadaşları (1998)'nın dokuz boyutlu namus kültürü tanımından hareketle namus kültürü dört boyut üzerinden tanımlanabilir. Bunlar:

- Sosyal saygınlığa verilen büyük önem
- Hakarete karşı şiddetli tepki
- Olumlu izlenim bırakma
- Kadının saflığı ve erkeklik

Sosyal saygınlığa verilen büyük önem: Namus kültürünün en merkezi bileşenlerinden biri olan sosyal saygınlığa verilen büyük önem namus kavramının baskın olduğu toplumlarda güçlü bir şekilde görülür. Doğruluk, dürüstlük, saygınlık ve ahlaklı olma bileşenlerini de içinde barındırır. “Namusum için yaşarım” sözü de bu bağlamda verilebilecek bir örnektir (Elgin 2013).

Hakarete karşı şiddetli tepki: Bu tepki namus kültürlerinde, hakaret sonucu namusun ve saygınlığın birey ve aile açısından kaybını önlemek için önemlidir. Eğer bu tepki verilmezse birey hakareti hak etmiş olarak algılanıp grubundan dışlanabilir (Pitt-Rivers 1977). Namus kültürlerinde kişi hakarete maruz kaldığında aşırı ve saldırgan

tepkilerle karşılık verebilir bu durumu onarmaya çalışır. Namus kültürlerinde rastlanan namus cinayetleri bu duruma örnektir (Nisbett ve Cohen 1994, 1996, 1997 ve Pitt-Rivers 1965 akt. Sakallı-Uğurlu 2013)

Olumlu izlenim bırakma: Kişilerin toplum gözündeki namus ve saygınlık gibi değerlerini arttırmayı sağlayacak eylemlerde bulunarak bu değerleri yükseltirler. Örneğin yurtdışında meşhur olan “Türk Misafirperverliği” bu duruma örnektir (Elgin 2013).

Kadının saflığı ve erkeksilik: Namus denilince ilk akla gelen kadının saflığı (bekareti) namus kültürlerinde önemli bir kavramdır. Ataerkil bir yapı gösteren namus kültürlerinde erkeklerin ön plana çıkarılması, kadının geri planda durması, ailenin namusuna laf getirecek eylemlerden kaçınması, cinselliğinin kontrol altında tutulması gibi öğeler içerir (Elgin 2013; Sakallı - Uğurlu ve Akbaş 2013). Namus kültürlerinde kadın, ailenin ve toplumun bir bireyi olarak değil; onlara bağımlı ve kendi özgür iradesi olmayan kişiler olarak görülür (Ankara Barosu Kadın Hakları Merkezi 2008).

Erkeksilik ise, erkeğin annesini ve kız kardeşinin üzerinde onların yanlış yapmaması için kendini sorumlu hisseden, onların cinselliğini kontrol altında tutmaya çalışan ve yeri geldiğini aile şerefini korumak için şiddet uygulayabilmeye ilişkilidir. Erkeksilik, namus kültürlerinde namus adına uygulanan şiddet davranışlarına kılıf olarak bu davranışları haklı gösterir (Vandello, 2009). Kişisel statü kazanma ve saygın görölme; erkeğin sert olması, saldırgan olması ve kadınsı aktivitelere katılmaması erkeksiliğin alt unsurlarıdır (Thompson ve Pleck 1986).

Bu çalışmada kullanılan Kadının Namusuna Yönelik Tutum Ölçeği namus kültürünün dört boyutundan biri olarak tanımlanan kadının saflığı boyutu referans alınarak öğrenci örnekleminde geliştirilmiştir. Ölçek kadının namusundan sorumluluk, kadından beklenti, namus tanımı, namus kaybı ve evli kadından beklenti maddelerinden olmak üzere beş boyuttan oluşmaktadır. *Kadının namusu algısı*, namusun kadının saflığına bağlı olmasının yanında; kadının namusunun ve ailenin namusunun da kadının cinsel saflığına bağlı olması, kadınların uyması ve yapması beklenen davranış

kalıplarını içeren tutumlardır. *Kadının namusundan sorumluluk boyutu*, kadının namusundan sadece kendisinin değil ailesi ve yakınlarının da sorumlu olduğunun düşünülmesidir. *Kadından beklenti boyutu*, kadınların kişisel ve toplumsal hayattaki eylemlerinin, geleneksel kadın rollerine uygun olarak sınırlandırılması ve bu sınırlara göre hareket etmesidir. *Namus tanımı*, herhangi bir insan için uygunsuz olabilecek, ahlak dışı değerlendirilebilecek, konuları kadın özelinde değerlendirmek şeklinde tanımlanabilir. *Namus kaybı*, kadının kendinden beklenen davranış kalıplarının dışına çıkarak kendi namusuna ve ailesinin namusuna söz getirmesi olarak tanımlanabilir. Son olarak *evli kadından beklenti* boyutu ise, kadınların evlendikten sonra davranışlarına daha çok dikkat etmesi ve ailesi için çabalaması beklentileri şeklinde tanımlanabilir.

Türkiye’de kadın namusuna ilişkin tutumları ölçmek amaçlı Işık ve Sakallı-Uğurlu (2009)’nın Namus ve Namus Adına Kadına Yönelik Şiddete İlişkin 351 üniversite öğrencisiyle yaptıkları ölçek geliştirme çalışması bulunmaktadır. Namusa ilişkin Tutumlar Ölçeği ve Namus adına Kadına Uygulanan Şiddete Yönelik Tutumlar Ölçeğini geliştirmişlerdir. Namusa İlişkin Tutumlar Ölçeği tek boyutlu bir yapı göstermekte ve bekâret, evlilik öncesi cinsel ilişki, ailenin kadın namusunu denetlemesi, gibi tutumları ölçmektedir. Namus adına Kadına Uygulanan Şiddete Yönelik Tutumlar Ölçeği ise kadına yönelik ailesi ve eşi tarafından uygulanan şiddet, namus cinayetleri gibi tutumları ölçmektedir. Gürsoy ve Özkan- Arslan (2014)’ın üniversite öğrencilerinin Kadına İlişkin Namus algısı ile ilgili çalışmasında kullanılan Kadına İlişkin Namus Anlayışı Tutum Ölçeği geleneksel namus anlayışı, eşitlikçi yaklaşım ve evlilik öncesi cinsellik/namus anlayışı üç faktörlü bir yapıya sahiptir ve toplam 25 maddeden oluşmaktadır.

Bu çalışmada kullanmak için geliştirilen ölçekte namus kültürünün kadının saflığı boyutuna odaklanmaktadır. *Geliştirilen diğer ölçeklerin evli kadınlar, kadından beklenti, namus gibi farklı boyutları birbirini kapsayacak şekilde ele almamasından dolayı namusa ve kadına ilişkin farklı boyutların olduğu ve belirlendiği bir ölçek çalışmalarda kadına yönelik tutumların ve nedenlerin belirlenmesinde daha açıklayıcı olacaktır.* Ölçek öğrenci örnekleminde oluşturulduktan sonra işyerinde yetişkin

örnekleminde test edilmiştir. Psikometrik özellikleri görgül olarak ortaya konulmuş geçerli ve güvenilir bir ölçektir.

1.1.2.3. Namus Kültürü Konusunda Yapılan Çalışmalar

Türkiye’de namus kültürü konusunda yapılan çalışmalar daha çok namus ve namus uğruna işlenen kadın cinayetlerine yoğunlaşmaktadır ve bu çalışmalar genellikle sosyolojik ve sosyal psikolojik olarak açıklamaya yönelik çalışmalardır. Bu konuda yapılan araştırmalardan bazılarında aşağıda söz edilmektedir.

Sakallı, Uğurlu ve Karakurt (2001)’un yapmış olduğu evlilik öncesi cinsel ilişkiye ve kadınların evlilik öncesi cinsel ilişkide bulunmasına karşı tutumları ölçme amaçlı, 150 ODTÜ öğrencisiyle yapılan çalışmada cinsiyetler arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. Erkek denekler kadın deneklere oranla daha olumsuz tutumlara sahipken; geleneksel, dindar ve tutucu olmanın evlilik öncesi cinsel ilişki ve kadınların evlilik öncesi cinsel ilişkide bulunmasındaki tutumları olumsuz etkilediği görülmüştür.

Gürsoy ve Arslan-Özkan (2014)’ın yapmış olduğu üniversite öğrencilerinin kadına ilişkin namus algısını ölçmeyi amaçlayan çalışmada namus kavramının kadınlar için evlilik öncesi ve evlilik dışı cinsel ilişkinin olmaması anlamına geldiği, özellikle erkek öğrenciler arasında kadının bekâretinin halen önemini koruduğunu göstermektedir. Ayrıca bulgular öğrencilerin bu tutumlarında; ailenin, toplumun ve “namus kültürünün” önemli bir etken olduğuna işaret etmektedir. Ayrıca araştırmada kadına ilişkin namus algısı tutumlarıyla ilgilide bir ölçek mevcuttur.

Topatan ve Mumcu-Boğa (2014)’nın 585 sağlık meslek yüksekokulu öğrencileriyle yaptığı kadına ilişkin namus anlayışı tutumlarıyla ilgili çalışmada, öğrencilerin namus anlayışı tutum ölçeği sonuçlarına göre eşitlikçi tutuma sahip oldukları, bölüm, yaş, doğum yeri ve anne- baba eğitim durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Sadece katılımcıların memleketleri ile ölçek toplam puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir sonuç çıkmıştır.

Elgin ve Mamatoğlu (2013)'nın Gezi Parkı Olayları: Namus Kültürü ve Çatışma Çözüm Tarzları Açısından Bir Değerlendirme isimli çalışmada odak grup yöntemiyle veri toplanmıştır. Gezi Parkı Olaylarında eylemciler ve yetkililer arasında gerçekleşen olayların; namus kültürünün boyutlarından biri olan hakarete karşı şiddetli tepkiyle ilişkili olabileceğine işaret etmektedir.

1.1.2.4. Dünya’da Namus Kültürü ile İlgili Çalışmalardan Örnekler

Cohen Nisbett, Bowdle ve Schwarz (1996)'ın Hakaret, Saldırganlık ve Güney Namus Kültürü: Deneyisel Etnografi (Insult, Aggression, and the Southern Culture of Honor: An "Experimental Ethnography) adlı makalesinde Kuzey ve Güney de büyüyen Michigan Üniversitesi öğrencileriyle bir araştırma yapmıştır. Yapılan üç deneyci katılımcılara çarparak “g..t” (asshole) demiştir. Kuzeyliler ile karşılaştırıldığında güneyliler hakarete daha fazla tepki vermiş, kortizol seviyelerinde, testosteron seviyelerinde artma gözlenmekle birlikte saldırgan davranış sergileme olasılıkları daha yüksek bulunmuştur. Bulgulara göre namus kültürlerinde hakaretle bir adamın saygınlığına zarar verildiğinde, kişi hakaret-saldırganlık döngüsüyle saygınlığını geri onarmaya çalışır.

Howell, Buckner ve Weeks (2015)'in Namus kültürü ve Sosyal Anksiyete: Bölgelerarası ve Cinsiyet farklılıklarının namus endişeleri ve tepkisel saldırganlıkla ilişkisini inceledikleri çalışmada (Culture of honour theory and social anxiety: Cross-regional and sex differences in relationships among honour-concerns, social anxiety and reactive aggression) anksiyete "savaş veya kaç" modeli ile tutarlıyken, sosyal anksiyete çekilme veya saldırıyı teşvik edebilir. Namus kültürleri de namusa karşı tehditleri onurlandırmak için saldırganlığa izin verir hatta teşvik eder. Ayrıca, Güneyliler için, erkeksilik ve namus endişeleri sosyal anksiyete ve reaktif saldırganlık arasındaki ilişkide aracı olarak bulunmuştur.

Osch, Breugelmans, Zeelenberg ve Bölük (2013)'ün Namus Kültürünün Farklı Bir Türü: Türklerde Ailenin Namusu ve Saldırganlık (A different kind of honor culture: Family honor and aggression in Turks) isimli çalışmasında Hollandalılar ve Türklerle

iki çalışma yapılmıştır. Birinci çalışmada bireysel bazda hakarete uğrayan Türklerin namus kültürü ülkesi olmayan Hollandalılara göre daha fazla tepki verdiği gözlenmiştir. İkinci çalışmada katılımcıların ailesine hakaret edilmesiyle saldırganlık ortaya çıkmıştır. Bu yüzden aile faktörünün namus kültüründe saldırganlığı açıklamada anahtar bir kavram olabileceği düşünülmektedir.

1.1.2.5. Namus Kültürü ve Saldırganlık

Yapılan çoğu araştırmaya göre saldırganlık engellenme, öfke, hayal kırıklığı ve sosyal kısıtlanma gibi duyguların bilişsel süreçlerin sonunda içselleştirilmesiyle ortaya çıkar. İşyeri saldırganlığında önemli nokta kişisel ve grup onuruna (namus) hakaret, haksız muamele sonucunda işyerinde ortaya çıkan kendini savunmayı amaçlayan saldırgan davranışlarla ilişkilidir (Folger ve Skarlicki 1998; Moore 1978; Neuman ve Baron 1999). İşyeri saldırganlığının diğer bir nedeni de amirleri ya da çalışma arkadaşları tarafından haksız olarak algılanan davranışları, yersiz şakalara tepkileri, hakaretleri ve adaletsizlik hissiyle çalışanın agresif tepkilerinin tetiklenebileceği savunulmaktadır (Folger ve Skarlicki). Ya da işyerindeki sürekli yapılan hakaret ve şakalarla kişinin onurunda zamanla problem yaratmasıyla saldırganlık durumu ortaya çıkabilir (Baxter ve Margavio 2000).

Gezi parkı olaylarının namus kültürü ve çatışma çözüm tarzları açısından incelendiği araştırmada (Elgin ve Mamatoğlu 2013) odak grup yöntemiyle veri toplanmıştır. Araştırmada katılımcılar hakarete karşı şiddetli tepki verilmesinin haklı olduğunu ifade etmişlerdir. Türkiye’de namus cinayetlerinin dinamiklerinin araştırıldığı proje kapsamında kadının namusunun korunması adına şiddet uygulandığı, çeşitli cezaların verildiği ve cinayete kadar gittiği belirtilmiştir (UNDP 2005). Namus kültüründe yetişen kişiler söz konusu kadının saflığı, kişinin onuruna yönelen herhangi bir imadan tehdit algılaması ve bu algıya en şiddetlisinden karşılık vermesi bu kültürde onaylanan bir durumdur. Bu yüzden kişiler daha kolay saldırganlık içine girebilirler. Bu bilgilerden ve namus kültürlerinde şiddet araştırmalarından yola çıkarak kadının namusu algısı yüksek olan bireylerin işyerinde de saldırgan davranışlarda bulunabileceği düşünülmektedir.

1.2. Saldırganlık Nedir?

Türk Dil Kurumu'na göre saldırganlık “Saldırgan olma durumu”, “Saldırgan bir biçimde davranma” ve “Bireyin kendi düşünce ve davranışlarını dıştaki direnmelere karşı, zorla karşısındakine benimsetme çabası” şeklinde tanımlanmaktadır. Bazı kaynaklarda ise saldırganlık “başkalarını inciten, psikolojik ve fizyolojik zarar veren her türlü davranış”, “başkalarını incitme niyeti taşıyan her türlü davranış” ya da “öfke içeren davranış” şeklinde açıklanmaktadır (Baron ve Richardson 1994; Berkowitz 1989; Dollard ve ark. 1939). Yani saldırganlık bireyin karşısındaki kişiyi fiziksel ve psikolojik olarak zorlaması, kasıtlı ve zarar verme amaçlı davranışlardır. Bu davranışlar fiziksel ya da psikolojik olarak zarar vericidir.

Saldırganlık tanımıyla ilgili şu bilgiler önemlidir:

- Davranış “amaç, kasıt, maksat” öğelerini içermelidir. Amaç mutlaka bulunmalıdır.
- Saldırgan davranışların sosyal normlara uygun olması önemlidir. Komutanın emrine itaat ya da hukuki cezanın uygulanması prososyal (olumlu kişilerarası ilişkiler) saldırganlıktır.
- Saldırgan duygu ve saldırgan davranış farklı anlamlara gelmektedir. (Kesimli 2013)

1.2.1. Saldırganlık Kuramları

Saldırganlık kuramları incelendiğinde saldırganlığın doğuştan ve genetik olduğunu savunan kuramlar ve saldırganlığın sonradan öğrenildiğini savunan kuramlar olmak üzere ikiye ayrılır.

1.2.1.1. Saldırganlığın Doğuştan ve Genetik Olduğunu Savunan Kuramlar

Saldırganlığın doğuştan geldiğini savunan kuramlara göre; saldırganlık kişinin ahlak, susuzluk, cinsellik gibi içgüdüsel bir davranışı ya da eğilimi olarak tanımlanır.

Yani insanlar saldırgan davranışa yatkın olarak dünyaya gelirler ve gerekli durumlarda saldırganca davranabilirler.

Saldırganlığın doğuştan olduğunu savunan kuramlar saldırganlığı açıklamada yetersiz kaldığı ve bireylere göre değişiklik gösterdiği ve deneysel çalışmalarla ölçülüp desteklenemediği için zamanla önemini kaybetmiştir (Berkowitz 1989). Sırayla bu kuramı savunan kuramlar incelenecektir.

1.2.1.1.1. Psikoanalitik Kuram

Saldırganlığı ele alan ilk kuramlardan biri psikoanalitik kuramdır. Bu kuramın öncüsü Freud'a göre insanların iki temel içgüdü vardır. Bunlar “yaşam içgüdü” ve “ölüm içgüdü”dür. Freud'a göre saldırganlık kişinin hayatta kalma isteğinden ve “ölüm içgüdüne” karşı koymasından kaynaklanır. Yani saldırganlık kişinin kendi hayatı için risk olan tehditlere karşı kişinin içindeki saldırganlığı dışarıya ve başka insanlara yönlendirmesiyle ortaya çıkar (Kurtyılmaz 2005).

Saldırganlık eğer kişinin kendine yönelirse intihar ve kendine zarar verme davranışlarına yol açarken, diğer insanlara yöneldiğinde yıkıcı davranışlara neden olur (Baron ve Bryne, 2000 akt. Gümüş 2011). Freud'un bazı savunma mekanizmaları saldırgan davranışı açıklamada yeterli olabilmektedir. Örneğin, saldırgan eğilimleri olan bir kişinin savunma mekanizmalarından yüceltmeye göre saldırganlığını bir spora yönlendirerek saldırganlığını doyurması ya da karşıt tepki geliştirme yoluyla saldırganlığını gizleyerek saldırganlık hakkında olumsuz sözler söylemesi şeklinde görülebilir.

1.2.1.1.2. Etiyolojik Kuram

Lorenz tarafından hayvan davranışlarını inceleyerek geliştirilen etiyolojik kurama göre saldırganlık; doğuştan gelen bir davranış olarak değerlendirilmesine rağmen psikoanalitik kuramdaki yıkıcı güç tasvirine karşın burada organizmanın hayata

uyumu ve yaşamını sürdürmesi için gerekli bir eğilim olarak ve dışsal uyarıcılardan kaynaklı tanımlanır (Kurtyılmaz 2005).

Lorenz, ifade edilmeyen saldırgan enerjinin birikeceğini ve böylece saldırganlığa dönüşeceğini öne sürmüştür (Demirhan 2002). Yani bastırılan saldırganlık sözel ya da fiziksel bir şekilde kendini gösterebilir. Kişilerin saldırgan söylemlerinin ve davranışlarının bundan kaynaklı olduğu, bunları kolayca gösterebileceği ve uygulayabileceği alanlara yöneliminin (yarışma, spor, politika vb.) bundan kaynaklı olduğu söylenebilir.

1.2.1.1.3. Biyolojik Kuram

1960 ve 1970’lerde ortaya çıkan ve saldırganlığı içgüdüsel davranış ve evrime dayalı olarak açıklamaya çalışan biyolojik yaklaşıma göre saldırganlık normal bir davranıştır. Bu teoriye göre dominant ve çekinik türler bulunur (Ardrey 1966; Lorenz 1966 akt. Lucea ve ark. 2011).

Önceki kuramlara göre saldırganlığın zararlı sonuçları (ölüm gibi) vardır. Yıllarca saldırgan davranışın psikolojik ve çevresel nedenleri araştırılmış olmasına rağmen bilim insanları sadece son 40 yıldır biyolojik nedenlerini araştırmaktadır. Son çalışmalarda insan ve hayvan modellerinde enzim ve nörotransimiterlerin rolü incelenmiştir. Buna göre erkeklerdeki testosteron ile saldırganlık davranışı arasında ilişki bulunmuştur (Lucea ve ark. 2011). Saldırganlık davranışı ile beyin arasındaki ilişki incelendiğinde prefrontal korteks, medial temporal lob ve amigdalanın saldırgan davranışla ilişkili olduğu ve bu bölgelerdeki hasarın saldırganlığa ve antisosyal davranışlara neden olduğu görülmüştür (Bufkin ve Lutrell 2005; Raine 2002; akt; Lucea ve ark. 2011).

1.2.2.2. Saldırganlığın Öğrenme Yoluyla Geliştiğini Kabul Eden Kuramlar

Saldırganlığın öğrenme yoluyla geliştiğini savunan kuramlara göre, saldırgan davranış doğuştan değil; kişinin doğduğu süreçten yaşamı boyunca çevresinde gördüğü

saldırgan davranışları öğrenmesi yoluyla oluşur. Sıradaki başlıklarda bu kavramı ele alan çeşitli yaklaşımlar incelenecektir.

1.2.2.2.1 Sosyal Öğrenme Kuramı

Bandura (1977)'ya göre saldırganlık sosyal ve bilişsel süreçlerin bir sonucu olarak ortaya çıkar. Bireyin çocukluğundan başlayan bu durum gelişimi boyunca devam eder. Çocuklar saldırgan davranışı iki şekilde öğrenir: araçsal saldırganlık ya da model alma yoluyla öğrenme. Birey içinde bulunduğu çevrede saldırgan davranışlarını gözlemleyerek öğrenir. Buna model alma yoluyla öğrenme adı verilir. Araçsal saldırganlık ise yetişkinler tarafından çocukların saldırgan davranışlarının ödüllendirilmesi ve pekiştirilmesi sonucunda bu davranışın ortaya çıkma ihtimali artırılması sonucu ortaya çıkan öğrenmeye denir.

Bandura'nın Bobo Bebek Deneyinde, bir yetişkinin odadaki hacıyatmaza şiddet uyguladığını izleyen çocukların oynaması için odaya koyulduğunda aynı şekilde şiddet uyguladığı görülmüştür. Deneyin sonucuna göre modeli izleyen çocukların aynı şekilde davrandığı ve yeni saldırgan davranışlar geliştirdiği saptanmıştır. Bu deneyde çocukların saldırgan davranan ve şiddet uygulayan yetişkinleri gözlemleyerek bu davranışı öğrendikleri açıkça görülmüştür (Bandura 1961).

Sosyal öğrenmede davranışsal ve çevresel faktörlerin yanında bilişsel süreçlerde dikkate alınır. Buna göre çocuk saldırgan davranışı sadece gözlemleyerek öğrenmez. Bu davranışın ortaya çıktığı durumları ve ne zaman ödüllendirilip ne zaman cezalandırıldığını keşfeder. Bunun sonucunda da saldırgan davranışın hangi koşullarda çıkması gerektiğini öğrenir (Krahe 2001).

1.2.2.2.2. Engellenme Kuramı

Engellenme kuramı ilk olarak Dollard, Doob, Movvrrer ve Sears tarafından 1939 yılında ortaya atılmıştır. Dollard ve arkadaşları engellenme kuramını geliştirirken psikoanalitik kuramdan yararlanmış, ancak psikoanalitik kuramın test edilebilir

görüşlerini kullanmaya çalışmışlardır. Yani saldırganlık doğuştan gelen bir içgüdü değil, engellenme karşısında ortaya çıkan bir davranıştır (Dollard ve diğerleri 1939). Her engelleme ya da zorlanma saldırganlığa neden olmazken, keyfi engellemeler, kasıtsız ya da kötü niyetli olmayan engellemelere göre daha fazla öfke ve saldırganlığa neden olur (Freedman, Sears ve Carlsmith 1989).

Bu kuram engellenmenin saldırganlığı açıklamada tek başına yetersiz kalması nedeniyle eleştirilmiştir. Daha sonra Berkowitz (1989) tarafından engellenme saldırganlığı ortaya çıkaran faktörlerden biri olarak değerlendirilmiştir (Çamuroğlu 2014).

1.2.3. İşyeri Saldırganlığı

İnsanların bir arada bulunduğu ortamlardan biri olan işyerlerinde insanların doğası gereği zaman zaman bazı sıkıntılar yaşanabilmektedir. İşyerinde bu durum işyeri saldırganlığı ya da işyeri şiddeti olarak kendini göstermektedir. Bu iki kavram birbirine çok yakın görünse de aslında anlamca farklıdır. İşyeri şiddeti, kişiye psikolojik ya da fizyolojik zarar verme amacıyla yapılan eylemleri kapsayan saldırgan bir davranış türüdür (Schat&Kelloway 2005).

Neuman ve Baron (1998)'a göre işyeri saldırganlığı; bir çalışan ya da çalışanların, diğer çalışan/çalışanlara karşı örgüt içinde ve dışında devam eden kasıtlı, zarar verme amaçlı, kaba davranışlar, engellemeler, düşmanca tutumlar ve psikolojik ya da fiziksel saldırganlık içeren davranışlardır. Bu davranışlar kişinin sözünü kesmek, hedefle aynı ortamda bulunmamaya çalışmak, aşağılamak gibi hareketlerden tehdit etmeye ve fiziksel şiddet tehdidine kadar gidebilen bir durumdur.

1.2.3.1. İşyeri Saldırganlığının Biçimleri

İşyeri saldırganlığı denildiğinde genellikle akla ilk olarak fiziksel şiddet içeren eylemler gelmektedir. Ancak işyeri saldırganlığı sadece fiziksel şiddeti değil, sözel ve

psikolojik şiddeti de içerir. Fiziksel şiddet doğrudan hedef kişiye bir silah vasıtasıyla ya da silahsız zarar vermeyi amaçlar.

Sözel ve psikolojik şiddet ise kişinin sürekli aşağılanması, alay edilmesi, yaptığı işin küçümsenmesi ve hakaret ya da küfür edilmesi gibi davranışlarla, kişinin belirli bir sürenin sonunda duygusal olarak zayıflamasına ve yıpranmasına neden olur (Akgeyik ve Güngör-Delen 2013).

1.2.3.2. İşyeri Saldırganlığının Nedenleri

İnsanların saldırgan davranışlarının nedenleri çeşitli kuramlarla açıklanmaya çalışıldığı gibi işyeri saldırganlığının da nedenleri araştırılmaktadır. Bu nedenler hakkında çok az analiz yapılmış olsa da işyeri saldırganlığının çeşitli nedenleri bulunmuştur (Schat, Frone ve Kelloway 2006).

Mağdurla ve saldırganla ilişkili nedenler incelenecek olursa, mağdurun ve saldırganın kişiliğinin etkili olduğu görülmektedir. Mağdurun içedönük yapısı, yetersizlik duyguları, düşük benlik saygısı gibi kişilik özelliklerinin işyerinde saldırgan davranışlara uğramasıyla ilişkili olduğu bilinmektedir (Pontzer 2010). Saldırgan kişinin saldırganlık eğilimi, kendini savunma yöntemleri, kaygılı ve paranoid duygudurumunun etkisi ve saldırgan davranışlarını mantığa bürümesi gibi faktörlerde saldırganın kişilik özellikleriyle ilgilidir. Örgütsel faktörler incelendiğinde olursa örgüt iklimi, rekabet ortamı, kişinin statüsü, cam tavan ya da kraliçe arı sendromu, başka birinin performansını düşürerek kendini ön plana çıkarma isteği ya da saldırgan bir işyeri ortamı buna gerekçe olabilir (Akgeyik ve Güngör-Delen 2013).

Neuman ve Baron (1998)'un işyeri saldırganlığı modeline göre işyeri saldırganlığında sosyal faktörler, durumsal faktörler, kişisel özellikler ve kişinin iç durumu faktörleri etkilidir. Buna göre sosyal faktörler, provakasyon, engelleyici olaylar, haksız muameleler ve saldırgan normlardan oluşur. Durumsal faktörler, işten çıkarma, işyerinde yeniden yapılanma, fiziksel çevre, örgüt kültürü gibi işyerine bağlı faktörlerdir. Kişisel özellikler ise A tipi kişilik davranışları ve düşmanca ön yargılar

atfetmekle ilgilidir. Kişinin iç durumu ise hoş olmayan duyguları ve düşmanca agresif düşünceleri şeklinde belirtilmiştir. Bütün bu faktörlerin biraya gelmesiyle kişi bir bilişsel değerlendirme yapar. Bu aşamada kişi düşüncelerini ve davranışlarını değerlendirerek neler yapabileceğini düşünür. Bunun sonucunda da saldırgan ya da saldırgan olmayan tepkilerini gösterir.

1.2.3.2. İşyeri Saldırganlığının Sınıflandırılması

Buss'a göre işyeri saldırganlığının; Sözel/fiziksel- doğrudan/dolaylı ve aktif /Pasif olmak üzere üç tipi vardır. Sözel saldırganlık kişiye kelimelerle zarar verme amacı (aşağılama, küfür etme vb.) taşıırken, fiziksel saldırganlık kişiye zarar verici fiziksel eylemleri (itme, çarpma, vurmak vb) içerir. Doğrudan saldırganlıkta kişiye zarar verme amaçlı hareket edildiği görülürken, dolaylı saldırganlıkta bu daha gizli ve araçsaldır. Aktif saldırganlık kişiyi doğrudan hedef alan zarar verici eylemler olarak tanımlanırken pasif saldırganlık engelleme ve işini kesmek gibi formlarda görülebilir (Buss 1961 akt. Neuman ve Baron 1996; Aytaç ve Dursun 2013).

Bunun yanında Neuman ve Baron (1998)'un işyeri saldırganlığı için ayrı bir sınıflandırması daha vardır. Buna göre işyeri saldırganlığının üç alt tipi vardır. Bunlar düşmanlık ifadeleri, engellenme ve açık saldırganlıktır. Bu üç kavram incelenecek olursa:

Düşmanlık İfadeleri: Bu saldırganlık türü daha çok işyerinde ortaya çıkan sözel şiddete dayalı ya da fiziksel ipuçları içeren ifadelerden oluşur. Buna göre birine gözlerini dikerek dik dik bakmak, tepkisini susarak göstermek, negatif ve müstehcen jestler yapmak gibi davranışlardan oluşur (Neuman ve Baron 1998).

Engelleme: Saldırganlığın bu türüne göre, saldırgan davranışta bulunan kişinin amacı pasif ve dolaylı bir şekilde hedefteki kişinin işini yapmasına engel olmak ve gizlice ona zarar vermektir. Saldırganlığın bu türünü anlamak oldukça zordur. Bu davranışlara kişinin telefonlarına kasten geri dönmek, hedef kişinin işini bölmek ya

da engel olmak, kasıtlı olarak iş yavaşlatmak gibi eylemler örnek gösterilebilir (Neuman ve Baron 1998).

Açık Saldırganlık: Baron ve Neuman'ın (1998) sınıflandırdığı işyeri saldırganlığının bu son türüne göre bu saldırgan davranışlar işyeri şiddeti tanımında açıklanan davranışlardır. Yani kişiye bir objeyle vurmak, silahla saldırmak ya da fiziksel şiddet tehdidi gibi davranışlardır. Baron'a göre sınıflandırılan bu davranışlar "ölümcül olmayan fiziksel ve cinsel saldırı", "mülke hasar vermek ve hırsızlık", "failer ve kurbanlar" başlıkları altında toplanabilir (Neuman ve Baron 1998).

Bu çalışmada işyeri saldırganlığı, işyerinde bir kişinin diğer bir kişiye fiziksel ve psikolojik olarak zarar verme amaçlı davranışlarını ne sıklıkla gerçekleştirdiğinin belirlenmesi olarak tanımlanmıştır. Türkiye'de işyeri saldırganlığı henüz çok çalışılan bir konu olmadığı için ve kullanılan ölçeklerin genel saldırganlığı ölçmesinden dolayı (Çelik 2009; Madran 2012; Şahin 2004) işyeri saldırganlığını tutumlarını tam anlamıyla gösteren ve ölçen bir ölçek bulunmadığı için bu ölçeğin adaptasyonu yapılmıştır.

1.2.3.4. İşyeri Saldırganlığı ile İlgili Türkiye'de Yapılan Çalışmalar

Türkiye'de gittikçe önem kazanan ve gündeme gelmeye başlayan işyeri saldırganlığı ile ilgili çok fazla araştırma bulunmamaktadır. Araştırmalar genellikle işyerindeki saldırgan davranışlardan ziyade işyeri şiddeti, mobbinge maruz kalan mağdurlar ve bunun örgüt açısından etkisine bakmaktadır (Baş ve Oral 2012; Özyer ve Orhan 2012; Tınaz 2006). İşyeri saldırganlığı araştırmalarına bakıldığında Aydın ve Göksel (2010)'ın yapmış olduğu iş gören saldırganlığının birey ve grup düzeyinde araştırılmasıyla ilgili çalışmaya göre çalışanların saldırganlık düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur. Ancak demografik özelliklerin saldırganlık üzerinde bir etkisinin olmadığı bunun sebebinin de örgütsel kültür, değer ve norm gibi sosyal yapı unsurlarının güçlü ve baskın etkisi olduğu bulunmuştur.

Akgeyik ve Güngör (2009)'ün yapmış olduğu diğer bir çalışmada müşteri saldırganlığı incelenmiştir. Buna göre hizmet sektörünün genişlemesiyle birlikte

Çalışanlar dışardan bir faktör olan müşterilerin saldırganlık davranışlarına maruz kalmaktadırlar. Bu durumun çalışanların iş doyumlarını, örgütsel güvenlerini ve kişisel sağlıklarını etkilediği saptanmıştır.

1.2.3.5. Dünyada işyeri saldırganlığı ile ilgili araştırmalar

Rutter ve Hine (2005)'ın yapmış olduğu işyeri saldırganlığında cinsiyet farklılığının aracı ve düzenleyici etkisinin incelenmiştir. Buna göre cinsiyet ve açık saldırganlık ve cinsiyet ve engelleme arasında moderatör etki bulunmuştur.

Arnold ve ark. (2011) tarafından yapılan Interpersonal Targets and Types of Workplace Aggression as a Function of Perpetrator Sex isimli çalışmasında erkeklerin kadınlara kıyasla hem astlarına hem üstlerine karşı saldırganlık düzeyi belirgin düzeyde yüksek bulunmuştur. Ayrıca cinsiyet açık saldırganlığın düzeylerini ayırt etmesine rağmen gizli saldırganlık düzeyinde ayırt edici bir bulguya rastlanmamıştır.

Raymond T. Lee ve Celeste M. Brotheridge'in Sex and position status differences in workplace aggression adlı araştırmasında, işyerinde erkekler diğer erkek çalışanlarca, kadınlar diğer kadın çalışanlarca hedef alındığını bildirmiştir. Benzer şekilde kendilerinin de birilerini hedef aldığını bildirmiştir. Bu hedeflerin genellikle kendinden düşük statüdeki çalışanlar olduğu ve üstlerin daha sık doğrudan ya da dolaylı saldırganlığa başvurdukları belirlenmiştir. Erkeklerin saldırgan davranışlara daha çok başvurdukları gözlenmiştir.

1.2.3.6. Saldırganlık ve İşyerinde Kadına Yönelik Ayrımcılık

İşyeri saldırganlığı ve işyerinde kadına yönelik ayrımcılık arasındaki ilişkide işyeri saldırganlığının aslında ayrımcılığın bir türü olarak ortaya çıktığı söylenebilir. Kişinin belirli bir grubu, cinsiyeti, engel durumunu, ırkı, dini, mezhebi hedef alan davranışlarının işyerinde saldırganlığın çeşitli formlarında ortaya çıktığı görülür (Griend ve Messias 2014; Gettman ve Gefland 2007). Hemşirelerle yapılan bir araştırmada

cinsiyetlerine, milliyetlerine, dinlerine ve politik görüşlerine göre işyeri saldırganlığına ve ayrımcılığa uğradıkları bulunmuştur (Gettman ve Gefland 2007).

1.3. Ayrımcılık Kavramı

Türk Dil Kurumu'na göre ayrımcılık, belli insan topluluklarını kasıtlı bir şekilde ayırtırmayı amaçlayan bir yaklaşımdır (TDK 1980). Genel olarak ayrımcılık ortak değerlere sahip bir devlet ya da toplumun üyelerinin diğer üyelerine tanınan haklardan veya ayrıcalıklardan yararlanamamasıdır. Kişilerin dil, din, ırk, mezhep, eğitim düzeyi, sosyoekonomik düzey gibi kavramları kullanarak kişilerin sınıflanması ayrımcılık olarak nitelendirilir (Ataöv 1996). Yani ayrımcılık kişiler için yapılan sınıflandırmalardan dolayı diğer üyelere sağlanan haklardan sınıflandırılan diğer üyelerin yararlanamaması ve sosyal ve ekonomik alanlarda dışarıda bırakılmasıdır. Ayrımcılık çeşitleri şunlardır:

1.3.1. Negatif Ayrımcılık - Pozitif Ayrımcılık

Ayrımcılık denildiğinde genellikle akla ilk olarak negatif ayrımcılık gelmektedir. Negatif ayrımcılık tanımı için ayrımcılığın genel tanımı yeterli olmakla birlikte negatif yönde olduğu söylenebilir. Negatif ayrımcılık olumsuz bir anlam ifade etmesine rağmen “pozitif ayrımcılık” olarak adlandırılan bir ayrımcılık türü daha vardır.

Türk Dil Kurumu'na göre pozitif ayrımcılık “toplumdaki diğer kişilerle eşit yaşamadığı düşünülen belli gruplara çeşitli ayrıcalıklar tanıyarak onları desteklemek ” şeklinde tanımlanmıştır. Yani kişilerin dil, din, ırk, cinsiyet engellilik gibi kişisel engel durumlarının görmezden gelerek yapılan uygulamalardır (Healy ve Schwarz-Woelzl 2007; Selleck, Halliday ve Lynch 2005). Örneğin kadın istihdamının yeterince yaygın olmadığı bir ülkede istihdamda kadınlara öncelik verilmesi ya da her iş yerinde engelli birey çalıştırma zorunluluğunun bulunması pozitif ayrımcılığa örnektir.

1.3.2. Doğrudan Ayrımcılık-Dolaylı Ayrımcılık

Doğrudan ayrımcılık, hukuki temelleri olan, bir gruba yönelik din, dil, ırk, cinsiyet bazında daha az lehine olan karar ve uygulamalara sahip olumsuz tutum ve yaklaşımlar olarak tanımlanır (Salman 2007).

Dolaylı ayrımcılık doğrudan ayrımcılıktan farklı olarak, tarafsız gibi görünmekle birlikte bir grubun üyelerinin diğer gruba göre daha olumsuz ya da dezavantajlı durumda olmasıdır (<https://www.humanrights.gov.au>, 17.09.2015 tarihinde erişildi).

1.3.2.1. Çalışma Hayatında Ayrımcılık

Çalışma hayatında ayrımcılık sık karşılaşılan bir durumdur. Örgütlerde çalışanlara karşı doğrudan ya da dolaylı ayrımcılık uygulamalarına rastlamak mümkündür. Yürürlükte olan 4857 sayılı İş Kanunu (2003)'na göre;

- İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.
- İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.
- İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.
- Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.

Çalışanların haklarını korumayı amaçlayan bu kanuna rağmen ayrımcılık uygulamalarına rastlamak mümkündür. Sıradaki başlıkta çalışma hayatında karşılaşılan ayrımcılık türleri incelenecektir.

1.3.2.2. Çalışma Hayatındaki Ayrımcılık Türleri

Ayrımcılık türleri temelde yaşa dayalı ayrımcılık, engellilere yönelik ayrımcılık, etnik köken ve azınlıklara karşı ayrımcılık ve cinsiyetçilik şeklinde incelenebilir. Bu ayrımcılık türleri kısaca açıklanacaktır.

1.3.2.3. Yaşa Dayalı Ayrımcılık

Yaşa dayalı ayrımcılık adından da anlaşılacağı üzere, kişinin yaşından dolayı ayrımcılığa maruz kalmasıdır. Bu ayrımcılık her yaş grubuna çalışma hayatının her döneminde özellikle işe alım sürecinde yapılabilmektedir (Baybora 2010).

Yaşlı çalışanların çalışma veriminin düşük olması, teknolojik gelişmelere daha geç uyum sağlaması, fiziksel ve zihinsel sıkıntılarının olması ve üretime daha az katkıda bulunduklarının düşünülmesinin yanında; örgütsel bağlılıklarının yüksek olması ve deneyimlerinden kaynaklı pratikliklerinden dolayı işverenler tarafından önemli görülmektedir. Genç çalışanların deneyimsiz ve işi öğrenme süreci gibi dezavantajlarının yanında, gelişime ve eğitime açık olması gibi avantajları da vardır (Demir 2011).

1.3.2.4. Engellilere Yönelik Ayrımcılık

İş kanununda kişiye engelinden dolayı ayrımcılık yapılamayacağı ifadesi yer almasına rağmen engelliliğe dayalı ayrımcılık uygulamalarına rastlanılmaktadır (Demirel 2011). Birleşmiş Milletlere göre engelliliğe dayalı ayrımcılık; siyasi, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni veya başka herhangi bir alanda insan hak ve temel özgürlüklerinin tam ve diğerleri ile eşit koşullar altında kullanılması veya bunlardan yararlanılması önünde engelliliğe dayalı olarak gerçekleştirilen her türlü ayırım, dışlama veya kısıtlamayı kapsamaktadır. Engelliliğe dayalı ayrımcılık makul düzenlemelerin gerçekleştirilmemesi dâhil her türlü ayrımcılığı kapsar (BM 2006).

Engelliğe dayalı ayrımcılık uygulamaları engelli işe alımda bireyin tercih edilmemesi ve istihdam edilmek istememesi şeklinde doğrudan ayrımcılık ya da işin gerekliliklerini öne sürerek ya da üstesinden gelemeyeceği bir iş ortamı yaratarak yıldırma şeklinde dolaylı ayrımcılık yapılmaktadır (Ann ve Jones 2002; Ngwena 2004).

1.3.2.5. Irk, Etnik Köken ve Azınlıklara Yönelik Ayrımcılık

Birleşmiş Milletlerin ırk ayrımcılığının önlenmesiyle ilgili bildirisine (1965) göre ırk ayrımcılığı; “siyasi, ekonomik, sosyal, kültürel veya toplumsal yaşamın herhangi bir alanında, insan hakları ve temel özgürlüklerin tanınmasını, uygulanmasını, bu hak ve özgürlüklerden yararlanılmasını ortadan kaldırmak veya zayıflatmak amacına ya da etkisine yönelik, ırk, renk, soy ya da ulusal veya etnik kökene dayalı her türlü ayırım, dışlama, kısıtlama ya da tercih anlamındadır.” Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi 14. maddeye göre hak ve özgürlüklerden yararlanma; “cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasal veya diğer kanaatler, ulusal veya toplumsal köken, ulusal bir azınlığa aidiyet, servet, doğum başta olmak üzere herhangi başka bir duruma dayalı hiçbir ayrımcılık gözetilmeksizin sağlanmalıdır” şeklinde güvence altına alınmaya çalışılmıştır. Türkiye’de de kişilerin işe alım ve iş ilişkisi süresince ayrımcılığa maruz kalmaması için bu durum kanunla korunmaya alınmıştır.

Irk, din, mezhep, memleket vb. kelimelerinin kişilerin işe alımında bir avantaj ya da dezavantaj durumu oluşturması ayrımcılık olarak değerlendirilir. Bu durum işe alım sürecinden başlayıp iş ilişkisi sürecinde ve iş ilişkisinin bitimine kadar devam etmektedir (Demir 2011).

1.3.2.6. Cinsiyet Ayrımcılığı

Birleşmiş Milletler (1979)’in kadınlara karşı ayrımcılığın önlenmesiyle ilgili bildirisine göre kadına karşı ayrımcılık, kadınların medeni durumlarından bağımsız, kadınların sosyal, ekonomik, kültürel alanlardaki haklarını ve özgürlüklerini kısıtlayan ve engelleyen, eşitlik ilkesine ters, cinsiyete yönelik ve kasıtlı yapılan her türlü mahrum

bırakma ve engellemedir (http://www.unicef.org/turkey/cedaw/_gi18.html, 25.09.2015 tarihinde erişildi).

Cinsiyet ayrımcılığına eğitim hayatı, sosyal ve ekonomik hayat gibi her alanda rastlanılmaktadır. Eğitim hayatında cinsiyet ayrımcılığı, kız çocuklarının okula gönderilmemesi, eğitim hayatını devam ettirememesi ve üniversiteye gönderilmemesi şeklinde görülmektedir. Ancak günümüzde bu durum biraz olsun değişmeye başlamış ve kadınlar eğitimlerine devam ederek meslek sahibi olmaya başlamıştır (<http://www.tmmob.org.tr/>, 27.09.2015 tarihinde erişildi).

1.3.2.6.1. Cinsiyet Ayrımcılığı Türleri

Cinsiyet ayrımcılığı kavramı incelendiğinde ise “Doğrudan cinsiyet ayrımcılığı” ve “Dolaylı cinsiyet ayrımcılığı” olarak ikiye ayrıldığı görülmektedir. Doğrudan cinsiyet ayrımcılığı; benzer ya da aynı şartlara sahip olmasına karşın bir cinsiyete diğerine göre daha olumlu ya da olumsuz davranma olarak tanımlanır. Örneğin; bir iş ilanında sadece erkek adayların başvurusunu kabul etmek, kadın bir çalışanın hamileliğini ya da cinsiyetini gerekçe göstererek işten çıkarmak şeklinde yapılabilir (<https://www.humanrights.gov.au>, 17.09.2015 tarihinde erişildi).

Kurallar ya da işyeri politikaları herkes için aynı olsa bile bu durum belli bir cinsiyette haksız etkilere neden oluyorsa bu “dolaylı (örtük) cinsiyet ayrımcılığı” olarak adlandırılır. Bu duruma örnek olarak işverenin herkesin tam zamanlı çalışmasını istemesi, doğum izni ya da süt izni kullanacak kadın çalışanlar için sıkıntı oluşturabilir (<https://www.humanrights.gov.au>, 17.09.2015 tarihinde erişildi). Ya da işe alımda küçük çocuğu olan kadınların tercih edilmemesi, daha fazla mesai ve sık seyahat etmeyi gerektiren işlerde ya da terfilerde vasıfları yeterli olan kadın personel yerine erkek personel istihdamı olarak gösterilebilir (<http://www.eoc.org.uk/what-is-discrimination/>, 01.10.2015 tarihinde erişildi).

1.3.3. İşyerinde Kadına Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı ile İlgili Kuramsal Yaklaşımlar

Kadınların iş hayatına girmesiyle birlikte işyerinde kadının toplumsal cinsiyet rollerinden de kaynaklı ayrımcılık davranışlarına maruz kaldığı görülmüştür. Kadınların erkek egemen çalışma hayatına girmesiyle birlikte işlerde kadın işi- erkek işi ayrımı yapılmaya başlamıştır (Çoban 2005). Başka bir ifadeyle cinsiyete göre iş bölümü yapılmaktadır. Kadınların ve erkeklerin toplumsal cinsiyetlerine göre uygun olduğu düşünülen mesleklerde daha yoğun faaliyet göstermelerine *yatay ayırım*, kadınların işyerlerinde erkeklerden daha düşük statülü pozisyonlarda kalmasına ise *dikey ayırım* adı verilmektedir (Ecevit 1985).

İş yaşamında kadına yönelik cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili kuramlar aşağıda açıklanacaktır.

1.3.3.1 İkili Rol Kuramı

Bu kuram çalışan kadının iş yaşamı ve aile yaşamı arasındaki yerini belirlemek amacıyla oluşturulan bir kuramdır. Bu yaklaşıma göre kadının esas işi annelik ve ev bakımıdır. Çalışma hayatını ön planda tutmadan ve evdeki rolüne zarar vermeden çözülmesi gerektiği savunulur (Şenesen 2000).

1.3.3.2. İnsan Sermayesi Kuramı

Bu yaklaşıma göre işin yapısından ve erkeklere göre fiziksel ve eğitimsel konularda daha düşük olmalarından kaynaklı nedenlerle kadınların daha düşük ücret almaları gerektiği savunulur. Kadınların sık sık izin almaları, fiziksel olarak daha dayanıksız olmaları, doğum ve çocuk bakımı gibi sorunları nedeniyle erkek çalışanların tercih edilmesi normal karşılanır. Ayrıca kadınların kadın işi olarak tabir edilen meslekleri seçmesi, onların düşük ücretli iş kollarında yoğunlaşmasına ve bu durumu isteyerek seçmelerinden dolayı düşük şartlarda çalışmanın kendi seçimleri olduğuna inanır (Ecevit 1985).

1.3.3.3. İşgücü Piyasasının Bölünmesi Kuramı

Bu kurama göre, gelirin yüksek olduğu, iyi bir eğitim, disiplinli çalışma alışkanlıkları gibi özellikleri içinde barındıran birincil piyasalar ve beceri gerektirmeyen, eğitimin çok önemli olmadığı, daha düşük kriterlere sahip ikincil piyasalar bulunmaktadır. Bu kurama göre kadınlar genellikle ikincil piyasada çalışmaktadırlar. Erkeklerle göre daha düşük eğitim ve iş disiplinine sahip olmaları bu durumun başlıca nedeni olarak görülmektedir (Şenesen 2000).

1.3.3.4. Feminist Yaklaşım

Feminist yaklaşıma göre çalışma yaşamında kadın ve erkek arasında erkeklerin lehine olan bir durum söz konusudur. Bu yaklaşıma göre işbölümünde cinsiyete göre ayırım yapılmakta ve erkekler kadınlara göre daha değerli ve faydalı görülmektedir (Bora 2001).

1.3.3.5. İşveren Ayrımcılığı

Bu yaklaşıma göre işverenlerin tutumları ayrımcılığın en önemli nedenlerinden biridir. Bunun nedeni erkeklerin işveren, yasa koyucu, eş, baba ve amir olarak kadınların üzerinde egemenliği ve söz hakkı olmasından dolayı ayrımcılığa neden olduklarıdır. İstihdam planlanırken ya da tayin ve atama durumlarında erkeğe göre tercih yapılması, kadınların belli meslekleri tercih etmek zorunda kalması ya da bazı işlerde çalışmasının yasaklanması, erkeklerin kadın çalışanlarla çalışma da sıkıntı çıkarması ya da kadınlarla birlikte çalışmak istememesi bu ayrımcılıktaki faktörlerdir (Fischer 1987).

1.3.3.6. İstatistiksel Ayrımcılık

İstatistiksel ayrımcılık işverenlerin, istihdamda beceri, eğitim ve işe uygunluktan ziyade kişileri cinsiyet, ırk, din, mezhep gibi özelliklerine bakarak seçmesi ve işe almasıdır. İşveren kişinin ait olduğu gruba karşı önyargılı yaklaşımıyla o grup hakkında

belli tutumlara ve o grubun davranışları ve tutumlarından istatistiksel çıkarımlara sahip olur. İstihdamda kadın ve erkeği kendi kurguladığı stereotipler üzerinden değerlendirerek kadın çalışanları daha az iş disiplini olan, sürekli izin alan, verimsiz elemanlar olarak nitelendirerek ayrımcılığa neden olur (Şenesen 2000).

1.3.3.7. Cinsiyetçi Rol Toplumsallaşması Yaklaşımı

Bu yaklaşıma göre kadınlar ve erkekler içinde bulundukları toplumda var olan cinsiyet rolleri gereği çalışma hayatına girmeden önce de ayrımcılığın görüldüğü savunulmaktadır. Kadınlar esas görevi annelik ve çocuk bakımı olan, evin düzeninden sorumlu, narin, duygusal ve kırılgan olarak nitelendirilirken; erkekler evin reisi, çalışma ve eve bakma zorunluluğu olan, liderlik ve yöneticilik vasıfları olan, daha sert ve daha az duygusal nitelendirilmektedirler. Kadınlara şefkatli ve duygusal yapılarından dolayı kadın işi olarak tabir edilen meslekler (öğretmenlik, hemşirelik, bakıcılık gibi) tavsiye edilirken erkeklere daha fazla rekabetin olduğu, yöneticilik yapabilecekleri, profesyonel çalışma isteyen, daha saldırgan olarak nitelendirilen meslekler (askerlik, polislik, hakimlik gibi) tavsiye edilmektedir.

1.3.4. İşyerinde Kadına Yönelik Ayrımcılık

İş yerinde ayrımcılık kavramı kişilerin işe alımında, iş ilişkisinin sürdürülmesinde ya da sonlandırılmasında ortaya çıkabilen bir durumdur. Kişinin işe liyakatine ya da uygunluğuna bakılmaksızın belli bir takım özelliklerine göre (cinsiyet, dil, din, ırk, renk vb.) işe alınması ya da işe alınmaması ya da iş ilişkisinin sürdürülmesinde bu özelliklerine bakılması ya da iş ilişkisinin sürdürülmesinde bu özelliklerin bir etken olması iş yerinde ayrımcılık kavramını tanımlar (Arabacı 2012). İş hayatında sadece bu özelliklerden ayrımcılık yapılmasının yanında çalışma hayatında kişiye sağlanan ücretlendirme, performans değerlendirme ve kariyer olanakları gibi konularda da ayrımcılık yapılabilir.

1.3.4.1. İşe İstihdamda Ayrımcılık

İşe alımda kadına yönelik ayrımcılık doğrudan olabileceği gibi dolaylı olarak da olabilir. Örneğin sadece erkek çalışan aramak ya da kadın çalışanın bekar olması ya da çocuk sahibi olmaması işe alımda bir şart olarak aranıyorsa burada ayrımcı bir uygulamadan söz edilebilir. Ayrıca işlerin kadın işi erkek işi diye ayrılması da işe alımda kadınların önünde bir engel yaratmakla birlikte kadınların çalışma hayatında belli işlerde (daha az eğitim gerektiren, daha az kariyer odaklı, daha az kazanç getiren) yoğunlaşmasına da neden olmaktadır (Dalkıranoglu 2008).

Bu durum işlerin “kadın işi” ve “erkek işi” olarak ayrılmasına neden olmaktadır. Buna göre kadın işi, nitelik, statü, ücret bakımında düşük ve pek fazla eğitim gerektirmeyen işler olarak tanımlanırken; erkek işi, liderlik, sorumluluk ve statü bakımından yüksek ve eğitim gerektiren işler olarak nitelendirilmektedir (<http://www.tmmob.org.tr/>, 27.09.2015 tarihinde erişildi). Türkiye’de kadınlar en çok temizlik görevlisi, satış danışmanı, muhasebeci, makineci (dikiş) ve sekreter olarak istihdam edilmektedir. Erkekler şoför, satış danışmanı, beden işçisi, işletmeci ve temizlik görevlisi olarak istihdam edilmektedir (TÜİK 2005). TÜİK verilerine göre Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranı %32 iken erkeklerin %71’dir.

Kadınların çalışma hayatında karşılaştığı sorunlardan biri de çalışma sürecinde uygulanan ayrımcılıktır. Bu ayrımcılık doğrudan ya da dolaylı şekilde de görülebilmektedir. Bu ayrımcılık çeşitlerine ise aşağıda değinilmiştir.

1.3.4.2. Ücret Ayrımcılığı

İş yaşamında kadınların karşılaştığı ayrımcılık türlerinden biri ücret ayrımcılığıdır. Bu ayrımcılığın birçok çeşidi vardır (Demirel 2011). Kadınların genellikle kadınların yoğun olarak çalıştığı işleri tercih etmeye çalışması, daha az eğitim gerektiren işlerde istihdam edilmesi, belli iş kollarında yoğunlaşması, kadın işi diye tabir edilen işleri seçmesi nedeniyle daha az kazanmaktadır.

Ayrımcılığın işe alma sürecinde başlaması ve terfi sürecinde devam etmesine “dağılım ayrımcılığından kaynaklanan ücret ayrımcılığı”, kadın ve erkek çalışanların aynı işi yaptıkları halde daha düşük ücret almalarına “işten kaynaklanan ücret ayrımcılığı” ve erkeklerin yoğun çalıştığı sektörlerde işin gerektirdiklerine sahip olsalar bile kadınların daha düşük ücret alması da “değersel ayrımcılık” olarak adlandırılır (Petersen ve ark. 1997).

Kadınla erkek eşit şartlarda çalışsalar bile kadınların erkeklerden daha az ücret aldığı görülmektedir (Özkan 2010). Türkiye İstatistik Kurumu verileri de bunu doğrular niteliktedir. TÜİK’ in Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması 2014 sonuçlarına göre, yüksek öğretim mezunu düzeyinde bir kadın çalışanın ortalama yıllık ortalama esas iş geliri, aynı eğitim düzeyinde bir erkek çalışanın yıllık ortalama esas iş gelirinden %1,3 oranında düşük gerçekleşirken, bu farkın en fazla olduğu eğitim düzeyi %1,8 ile lise altı oldu (<http://www.tuik.gov.tr> , 02.10.2015 tarihinde erişildi).

1.3.4.3. Terfi Ayrımcılığı

Cinsiyete dayalı ayrımcılığın en belirgin yaşandığı yer olarak belki de terfi ayrımcılığıdır. Kadın çalışanların vasıfsız işlerde çalışması, eğitim düzeyinin yetersizliği, aile içindeki rolünün fazla olmasının engel teşkil edeceğinin düşünülmesi gibi nedenlerle terfi ayrımcılığına maruz kalmaktadırlar (Işık 2009). Kadın yöneticiler son yıllarda artmasına rağmen, yine de bazı engellerle karşılaşmaktadırlar. “Kariyer engeli” adı verilen bu durum kişinin kariyer ihtiyacının(güç, saygınlık, ücret vb.) örgütçe karşılanmaması ve engellenmesi şeklinde tanımlanır (Karcıoğlu ve Leblebici 2014).

Kadınların iş hayatında yaşadığı engellemeler “Cam Tavan Sendromu” kavramının ortaya çıkmasına neden olmuştur. İlk olarak The Wall Street Journal’ dan Hymowitz ve Schellhardt tarafından 1986 yılında ortaya atılan kavram “Örgütsel önyargılar ve kalıplar tarafından yaratılan, kadınların üst düzey yönetim pozisyonlarına gelmelerini engelleyen görünmez, yapay engeller olarak tanımlanmıştır (Wirth 2001). Başka bir deyişle kadınlar erkeklerle benzer niteliklere, eğitim düzeyine, mesleki

deneyim, statü ve medeni duruma sahip olmasına rağmen daha az tercih edilme olasılıklarına sahiptir (Huffman ve Cohen 2004).

Kadınların yükselmelerinde bir diğer engel de kadın yöneticilerdir. Bazı kadın yöneticilerde, bulundukları noktada tek olmak ve tek kalmak, dolayısıyla diğer kademelerde çalışan kadınların yükselmesini desteklememek ve engel olmak gibi bir durum gözlenmektedir. Böylece kadın yöneticiler, kendileri kadar çabalamadığını düşündüğü diğer kadın çalışanların yükselmesini engel olmakta, hatta erkek çalışanları desteklemektedirler. Bu duruma “Kraliçe Arı Sendromu” denilmektedir (Oswald ve Matre 1990).

Kadınların terfilerinde cam tavan sendromu ve kraliçe arı sendromunun yanında başka nedenler de vardır. Bunlar bireysel faktörlerden kaynaklı engeller, örgütsel faktörlerden kaynaklı engeller ve toplumsal faktörlerden kaynaklı engeller şeklinde sıralanabilir.

Bireysel faktörlere bakıldığında kadınların kariyerlerinde ilerlemesinde en büyük engel yine kendi algılarından kaynaklanmaktadır. Kadınların özgüven eksiklikleri, toplumsal cinsiyet rollerini algılama ve yaşayış biçimleri, daha az rekabetçi bir yapıya sahip olması ve başarısız olacağı düşüncesi bu duruma örnek gösterilebilir (Mercanlıoğlu 2009).

Örgütsel faktörler incelendiğinde bu engeller, örgütlerin içinde bulunduğu toplumun değerlerini yansıtmaması, toplumsal cinsiyet rollerini göz önüne alarak kadın ve erkekte cinsiyet rollerine uygun davranmasını beklemesi şeklinde görülür. Başka bir deyişle erkeğin hırslı, rekabetçi ve profesyonel yaklaşımına karşılık kadının daha duygusal, uysal ve anaç yaklaşımı beklenir (Mercanlıoğlu 2009), (Bkz. Tablo 1.1).

Türkiye’nin ataerkil yapısının halen devam etmesinden dolayı toplumsal faktörlere şu şekilde bir örnek verebiliriz. Araştırmada açık uçlu sorulara verilen yanıtlarda da erkek katılımcılar kadınların birinci derece rollerinin iyi bir kariyerden

ziyade iyi bir çocuk yetiştirmek ve eş olmak olduğunu belirtmiştir. Başka bir deyişle kadının toplum içindeki konumu ve çalışması hala ev içi olarak görülmektedir.

1.3.4.4. Hamilelik ve Loğusalık Dönemindeki Ayrımcılık Uygulamaları

Türk İş Kanunu'na göre bir kadının hamilelik, hamilelik öncesi ve sonrası izinlerini gerekçe göstererek işten çıkarmak yasadışıdır. Ancak iş hayatındaki düzenlemeler ve uygulamalar erkeklere göre yapıldığı için kadınların hamilelik ve süt izni gibi konularda sıkıntılar yaşanmaktadır. Bu yüzden işverenler kadınların hamilelik ve süt izni kullanma durumlarını düşünerek istihdamda benzer şartlara sahip kadın ve erkek adaylar içinde, kadın adaylardan kaçınıp, erkekleri seçerek cinsiyet ayrımcılığı yapmaktadırlar (Villiers 2000 akt. Işık 2009) .

Tablo 1.1: Kadınların Kariyerinde ve Terfiinde Karşılaşılan Engeller
(Mızrahi, Aracı 2010).

Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller
Çoklu Rol Üstlenme Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları	Örgüt Kültürü Örgüt Politikaları Mentor Eksikliği Informal İletişim Ağlarına Katılamama	Mesleki Ayrım Stereotipler (Cinsiyetle Bağdaştırılan Kalıplaşmış Önyargılar)

Bu çalışmada ayrımcılığın genel tanımından yola çıkarak işyerinde kadına yönelik ayrımcılık; geleneksel kadın rolleri, çalışma hayatında kadın-erkek istihdamı, ücret, performans ve terfi farklılıkları üzerinden kadının maruz kaldığı ayrımcılık olarak tanımlanmıştır. Bu doğrultuda kadının çalışmasına yönelik ayrımcılık ölçeği, çalışan kadına yönelik ayrımcılık ölçeği ve ayrımcılık ölçeği oluşturulmuştur.

Kadının çalışmasına yönelik ayrımcılık ölçeği, kadınların geleneksel rolleri, ev ve çocuk sorumluluklarının çalışma yaşamında engel olabileceğini vurgulayan tutumları ölçmeyi amaçlamaktadır. Bu ölçeğin “kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu” ve “kadının çalışabileceği işler” olmak üzere iki alt boyutu olduğu görülmüştür. Kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu alt boyutu, çalışan kadınların aile ve iş arasındaki dengeyi sağlayamayacağını, evlenmekte ve evliliği sürdürmekte sıkıntı yaşayacağıyla

ilgili tutumlardır. Kadının çalışabileceği işler alt boyutu ise kadınların fiziksel ve duygusal olarak üstesinden gelebileceği ve çocuklu kadınlar için daha uygun olan, kadın işi olarak nitelendirilen işlerin kadın için daha iyi olduğunu vurgulayan tutumlardır.

Çalışan kadına yönelik ayrımcılık ölçeği ise tek boyutlu olup çalışan kadınların işyerinde erkeklere göre daha düşük maaşla çalışması, daha az terfi etmesi ve becerilerini ve donanımları daha az kullanabilecekleri işlere atanmasına yönelik tutumlardır.

Ayrımcılık ölçeği ise kişilerin, kadınlar ve erkeklerin istihdamına, performans değerlendirmesine ve terfi konularındaki tutumlarını ölçmektedir. Ölçek üç boyutlu bir yapı göstermekte ve verilen cevaplara göre negatif ayrımcılık, pozitif ayrımcılık ve eşitlikçi tutum olarak oluşmaktadır. Negatif ayrımcılık, istihdam, performans değerlendirmesi ve kariyer olanakları açısından erkeklere öncelik verilmesinin gerektiğine yönelik tutumlarken; pozitif ayrımcılık, istihdam, performans değerlendirmesi ve kariyer olanakları açısından kadınlara öncelik verilmesinin gerektiğine yönelik tutumlardır. Eşitlik ise istihdam, performans değerlendirmesi ve kariyer olanakları açısından kadın ve erkeğin eşit olması gerektiğine yönelik tutumlardır.

Türkiye’de işyerinde kadına yönelik ayrımcılık ölçekleri mevcuttur (Özkan ve Özkan 2010; Özkan, Karaaslan 2009; Arabacı 2012). Ancak çalışmamızın namus kültürü ile alakalı olmasından dolayı bu değişkenin özelliklerini içinde barındıran ve ölçülmek isteneni tam anlamıyla ölçen bir ölçek bulunamamıştır. Ayrıca çalışmada kişinin ne kadar ayrımcılığa uğradığı değil ne kadar ayrımcı bir tutuma sahip olduğunun değerlendirilmesi yapılmak istenmektedir. Çalışmaların geneline bakıldığında kurbanın ne kadar ayrımcılığa maruz kaldığının araştırıldığı görülmüştür (Dalkıranoglu 2006; Yapıcı ve ark. 2010; Türeli ve Dolmacı 2013).

1.3.5. Cinsiyet Ayrımcılığı İle İlgili Yapılan Araştırmalar

Bu bölümde literatürdeki Türkiye de cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili yapılan bazı araştırmalara yer verilecektir.

Örücü, Kılıç ve Kılıç (2007)'ın Balıkesir'de yaptığı cam tavan araştırmasında 103 erkek, 97 kadın çalışandan elde edilen bulgulara göre kadınların liderlik ve yöneticilik özelliklerinin sınırlı olması, ailevi sorumluluklarının fazla olması ve “kraliçe arı” sendromunun (Kadınların birbirini çekememeleri) kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna yükselememelerinin temel nedenleri olduğunu ortaya koymuştur.

Kalaycıoğlu ve Toprak (2004) tarafından 1557 kadın ve 993 erkekle yapılan araştırma sonucunda çalışan kadınların çocuklarıyla ilgilenemeyeceğini, kadınların kocalarını ihmal edeceği düşüncesi, çalışan kadınlara kötü gözle bakıldığı, karısını çalıştıran erkeklerin ayıplandığı ve kadınların çalışmalarına erkeklerin izin vermediği belirlenmiştir. Kadınların kariyerlerinde ilerleyememesi ve yönetici olamamasının önünde ev sorumluluklarının fazla olması, çocuk ve eş bakımı görevlerinin iş sorumluluklarının önüne geçmesi olarak görülmüştür.

Yapıcı ve arkadaşları (2010)'nın yaptığı kadın hekimlerin eğitim ve meslek hayatındaki ayrımcılık deneyimlerini incelemeyi amaçlayan araştırmada 160 kadın hekimin katıldığı araştırmada lisans/uzmanlık eğitimleri ve meslek hayatları boyunca hasta/hasta yakınları ve meslektaşlarından ayrımcılığa maruz kaldıkları görülmüştür.

Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama isimli yüksek lisans tezinde kadın çalışanların yönetim kademelerinde daha az bulunmalarının sebeplerinden birinin kadın çalışanların liderlik özelliklerinin düşük olması ve motivasyonlarının düşük olmasına olan inanç olduğunu ve kadınların daha düşük ücrette çalıştırıldığını saptamıştır.

Koray (1993)'ın araştırmasının sonuçları göre ekonomik özgürlüğünü kazanan ve çalışma hayatına aktif katılım sağlayan kadınların kadının toplumdaki rolünün değişmesine katkıda bulunduğunu göstermiştir.

Şalvarcı-Türeli ve Dolmacı (2014) tarafından yapılan İş yaşamında kadın çalışana yönelik ayrımcı bakış açısı ve mobbing üzerine ampirik bir çalışma adlı yayında Süleyman Demirel Üniversitesi personeline yapılan anket sonucunda; işyerinde ayrımcılığa maruz kalma ile kadın olma olguları arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu saptanmıştır.

Negiz ve Yemen (2011) tarafından yapılan “Kamu Örgütlerinde Kadın Yöneticiler: Yönetici ve Çalışan Açısından Yönetimde Kadın Sorunsalı” isimli çalışmada kadınların yönetici konumuna gelememelerinde belirlenen nedenlerin geleneksel yaklaşımla tutarlı ve paralel olduğu görülmüştür.

Kiren-Gürler ve Üçdoğruk (2007) kadın ve erkeklerin işgücü piyasasına katılımlarını ve kadın ve erkekler için gelir farklılığını araştıran çalışmasında cinsiyetler arasında önemli bir fark olduğunu ortaya koymuştur.

Dalkıranoglu ve Çetinel (2008)’in Konaklama İşletmelerinde Kadın ve Erkek Yöneticilerin Cinsiyet Ayrımcılığına Karşı Tutumlarının Karşılaştırılması adlı makalesinde erkek ve kadın yöneticilerin cinsiyet ayrımcılığına karşı tutumlarının büyük oranda benzer olduğu ancak erkek yöneticilerin, iş performansları konusunda kadınları daha yetersiz gördükleri belirlenmiştir.

Eraslan (2012)’in ücret ayrımcılığı ile ilgili yaptığı araştırmada bölgelere göre kadın ve erkeklerin aldıkları saatlik ücretin değiştiği ve kadınların erkeklere göre daha az ücret aldığı görülmüştür.

1.3.6. Ayrımcılık, Kadının Namusu Algısı ve İşyeri Saldırganlığı

İşyerinde kadına yönelik ayrımcılık; kadına sadece kadın olduğu için ayrımcı tutumlar sergilenmesi, yıldırma amaçlı cinsiyetini hedef alan düşmanca davranışlarda bulunulmasıdır. Düşmanca bu davranışlar hakaret, sözel ya da fiziksel cinsel taciz, uygunsuz şakalar gibi hedef kişiyi küçük düşürmeyi ve psikolojik olarak yıldırmayı amaçlayan davranışlardır (Bebekoğlu ve Wasti 2002). İşyerinde saldırganlık olarak da

nitelendirilen bu durum sürekli ve düzenli bir şekilde hedef kişiye zarar verme amacıyla yapılır. İşyeri saldırganlığında kişisel ve örgütsel faktörler rol oynamaktadır. Kişinin saldırganlık eğiliminin ve egoist bir yapısının olmasının yanında kişilik bozuklukları ya da obsesif- kompulsif bozukluklar gibi psikolojik rahatsızlıklar da bu davranışlara yol açabilmektedir. Kişinin içinde bulunduğu toplumun yapısının ve örgüt kültürünün de bu ilişki de rol oynadığı bilinmektedir (Neuman ve Baron 1996; 1998; 1998). Namus kültürlerinde yapılan şiddet çalışmalarında (Cohen, Nisbett, Bowdle ve Schwarz 1996; Elgin ve Mamatoğlu 2013) kişilerin hakarete karşı şiddetle tepki vermelerinin tolere edildiği görülmüştür. Ayrıca namus kültürlerinde kadına yönelik şiddetin de namusu korumak adına uygulandığı ve çeşitli cezalandırmaların yapıldığı bilinmektedir (Işık ve Sakallı-Uğurlu 2009; UNDP 2005; Seger Breugelmans, Zeelenberg ve Bölük 2013).

Yapılan literatür çalışmasına göre bakıldığında, namus kültürlerinde kadının cinsel saflığı konusunda ve geleneksel kadın rollerinde büyük oranda hala eski tutumların devam etmesi kadının çalışma hayatına girmesine ve çalışma hayatını devam ettirmesinde çeşitli sıkıntılara yol açmaktadır. İşe alımda ve sonrasında çeşitli ayrımcılık uygulamalarına maruz kaldıkları görülmektedir (Demirel 2011). Bu ayrımcılığın nedenlerinde de büyük oranda kadının hala anne ve eş görevlerinin birinci derece görevleri olarak görülmesi etkili olmaktadır (Örücü, Kılıç ve Kılıç 2007). Namus kültürlerinde hala etkili olan bu tutum kadınların sosyal ve ekonomik hayatlarında kendilerini kısıtlamalarına neden olmaktadır. Kadının namusu algısının hem kadın hem erkek için önemli olması da bu durumu pekiştirmektedir. Bu algının yüksek olduğu bireyler işyerinde kadına yönelik ayrımcılık davranışları uygulayabilir. Namus kültürlerinin şiddeti onaylayan normları da bu ilişkide saldırganlık boyutunun da eklenmesine ve ayrımcılık davranışlarının azaltmasına veya arttırmasına yola açabilir.

II. BÖLÜM

2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE YÖNTEMİ

2.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı kadının namusu algısı ile işyeri saldırganlığı ve işyerinde kadına yönelik ayrımcılık arasındaki ilişkileri incelemektir.

İşyerinde kadına yönelik ayrımcılıkla ilgili çeşitli araştırmalar incelendiğinde, işyeri ayrımcılığında cam tavan etkisi, ücret ayrımcılığı, kadın olma olgusu, erkek yöneticilerin tutumu, geleneksel tutumlar gibi faktörlerin etkili olduğu görülmüştür (Bebekoğlu ve Wasti 2002; Örüçü, Kılıç ve Kılıç 2007; Mercanlıoğlu 2009). Namus kültürü ile ilgili araştırmalarda genel olarak namus kültürünün sosyolojik ve sosyal psikolojik incelenmesi yapılırken, namus kültürlerinde kadına yönelik tutumlar, namus algısı ile ilgili çalışmalar ve ölçek geliştirme çalışmaları yapılmıştır (Akbaş ve Sakallı-Uğurlu 2013; Işık ve Sakallı-Uğurlu 2009; Sakallı, Karakurt ve Uğurlu 2001). Araştırmada namus kültürünün kadının saflığı boyutu üzerinden geliştirilen ölçekle bu konuda veri toplamaya çalışılacaktır. İşyeri saldırganlığı ise Türkiye’de henüz çok fazla çalışmanın yapılmadığı bir alandır. Genel olarak işyerinde mobbing, psikolojik ve cinsel taciz gibi konularla ilgili araştırmalar bulunmaktadır (Ekiz 2010; Özyer ve Orhan 2012; Yavuz 2007). İşyeri saldırganlığı ile ilgili literatürde kuramsal düzeyde bilgiler bulunmasına karşın, bu konuyu araştıran sadece iki çalışma bulunmaktadır (Belgin ve Göksel, 2010; Akgeyik ve Güngör, 2009). Bu çalışmalarda iş gören saldırganlığı ve müşteri saldırganlığı ile ilgilidir.

Namus kültürü ve saldırganlıkla ilgili araştırmalar yapılmıştır (Cohen ve Nisbett 1997; Cohen ve Nisbett 1994; Cohen ve ark. 1996). Ancak literatürde sadece namus kültürü ve işyeri saldırganlığını ele alan bir çalışma bulunmamaktadır. Namus kültürünün işyeri saldırganlığında kontrol değişkeni olarak incelendiği görülmüştür (Dietz, Robinson, Folger, Baron Schulz 2003). Namus kültürünün işyerinde kadına yönelik ayrımcılıkla ilişkisini inceleyen bir araştırma Türkiye literatüründe bulunamamıştır. Bu araştırmanın amacı işyerinde kadına yönelik ayrımcılığı kadının namusu algısı ve işyeri saldırganlığı ile birlikte incelemektir. Namus kültürünün saldırganlığı onaylayan normları ve kadınlarla ilgili kalıp yargıların işyerinde kadına yönelik ayrımcı davranışları arttıracakı düşünülmektedir (Cohen ve Nisbett 1997; Cohen ve Nisbett 1994; Cohen ve ark. 1996). Namus kültürü, işyeri saldırganlığı ve işyerinde kadına yönelik ayrımcılık kavramlarının birbirleriyle ilişkili olduğu düşünülmektedir. Araştırmada kişinin ne kadar ayrımcılığa maruz kaldığı değil kişinin ne kadar ayrımcı bir tutuma sahip olduğu araştırılmaktadır. Namus kültürünün işyerinde ayrımcılığa etki eden bir değişken olduğu düşünülürken işyeri saldırganlığının da bu etkide rolü olacağı düşünülmektedir. Buna göre kadının namusunu saflığında arayan bir yaklaşıma sahip kişinin kadının iş yerinde çalışmasını erkeklerle aynı alanları eşit olarak kullanmasını da uygun bulmayacağı beklenmektedir. Özellikle bu durumun saldırgan kişilik yapısı içinden işlenerek geçeceği düşünülmektedir. Bu çalışmada saldırganlık işyeri saldırganlığı ile sınırlandırılmıştır.

Hipotez 1: Kadının namusu algısı ile işyerinde kadına yönelik ayrımcılık arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

Namus kültürü çalışmalarında kadın araştırmaları önemli bir yer tutmaktadır. Namus kültürünün bir boyutu olan kadının saflığı ve bekâret üzerine yapılan araştırmalarda kadına karşı geleneksel bakış açısının sürdüğü, evinde çocuklarına bakmak ve yetiştirmekle sorumlu olduğu, evin düzeninden sorumlu olduğu, cinselliğinin aile bireyleri ve eş tarafından kontrol altında tutulmaya çalışılması ve kadının namusundan sorumlu olduklarını düşünmesi gibi nedenlerin halen devam ettiği görülmüştür (Gürsoy ve Arslan- Özkan 2014; Sakallı-Uğurlu 2009). Erkeğin kendini kadının namusundan sorumlu görmesi ya da kadından geleneksel rollerine uygun

beklentileri kadının çalışmasıyla ilgili olumsuz tutumların gelişmesine neden olur ve çalışmasını istemez. Kadının çalıştığında kötü gözle bakılacağını ya da kadının çalıştığında ekonomik bağımsızlığını kazanacağı için ona ihtiyacı olmayacağından ya da kadının özgüven kazanacağını ve bu durumun gerilime neden olacağını düşünür. Aynı şekilde erkeğin bu tutumunu onaylayan ve benimseyen bir kadın da aynı şekilde bu durumu normal karşılar. Bu nedenle namus kültürünün işyerinde kadın çalışanlara yönelik yapılan ayrımcılıkla ilişkili olacağı düşünülmektedir.

- H1.1: Kadının namusundan sorumluluk alt boyutu ile kadının çalışmasına yönelik ayrımcılık arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.
- H1.2: Kadının namusundan sorumluluk alt boyutu ile kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu alt boyutu arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.
- H1.3: Kadının namusundan sorumluluk alt boyutu ile kadının çalışabileceği işler alt boyutu arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.
- H1.4: Kadının namusundan sorumluluk alt boyutu ile çalışan kadına yönelik ayrımcılık arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.
- H1.5: Kadının namusundan sorumluluk alt boyutu ile negatif ayrımcılık arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.
- H1.6: Kadının namusundan sorumluluk alt boyutu ile pozitif ayrımcılık arasında negatif yönde bir ilişki vardır.
- H1.7: Kadının namusundan sorumluluk alt boyutu ile eşitlik arasında negatif yönde bir ilişki vardır.
- H1.8: Kadından beklenti alt boyutu ile kadının çalışmasına yönelik ayrımcılık arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.
- H1.9: Kadından beklenti alt boyutu ile kadının çalışma hayatı ile evlilik uyumu alt boyutu arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.
- H1.10: Kadından beklenti alt boyutu ile kadının çalışabileceği işler alt boyutu arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.
- H1.11: Kadından beklenti alt boyutu ile çalışan kadına yönelik ayrımcılık arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.
- H1.12: Kadından beklenti alt boyutu ile negatif ayrımcılık arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

- H1.13: Kadından beklenti alt boyutu ile pozitif ayrımcılık arasında negatif yönde bir ilişki vardır.
- H1.14: Kadından beklenti alt boyutu ile eşitlik arasında negatif yönde bir ilişki vardır.
- H1.15: Namus tanımı alt boyutu ile kadının çalışmasına yönelik ayrımcılık arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.
- H1.16: Namus tanımı alt boyutu ile kadının çalışma hayatı ile evlilik uyumu alt boyutu arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.
- H1.17: Namus tanımı alt boyutu ile kadının çalışabileceği işler alt boyutu arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.
- H1.18: Namus tanımı alt boyutu ile çalışan kadına yönelik ayrımcılık arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.
- H1.19: Namus tanımı alt boyutu ile negatif ayrımcılık arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.
- H1.20: Namus tanımı alt boyutu ile pozitif ayrımcılık arasında negatif yönde bir ilişki vardır.
- H1.21: Namus tanımı alt boyutu ile eşitlik arasında negatif yönde bir ilişki vardır.
- H1.22: Namusun kaybı alt boyutu ile kadının çalışmasına yönelik ayrımcılık arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.
- H1.23: Namusun kaybı alt boyutu ile kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu alt boyutu arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.
- H1.24: Namusun kaybı alt boyutu ile kadının çalışabileceği işler alt boyutu arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.
- H1.25: Namusun kaybı alt boyutu ile çalışan kadına yönelik ayrımcılık arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.
- H1.26: Namusun kaybı alt boyutu ile negatif ayrımcılık arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.
- H1.27: Namusun kaybı alt boyutu ile pozitif ayrımcılık arasında negatif yönde bir ilişki vardır.
- H1.28: Namusun kaybı alt boyutu ile eşitlik arasında negatif yönde bir ilişki vardır.

H1.29: Evli kadından beklenti alt boyutu ile kadının çalışmasına yönelik ayrımcılık arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

H1.30: Evli kadından beklenti alt boyutu ile kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu alt boyutu arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

H1.31: Evli kadından beklenti alt boyutu ile kadının çalışabileceği işler alt boyutu arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

H1.32: Evli kadından beklenti alt boyutu ile çalışan kadına yönelik ayrımcılık arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

H1.33: Evli kadından beklenti alt boyutu ile negatif ayrımcılık arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

H1.34: Evli kadından beklenti alt boyutu ile pozitif ayrımcılık arasında negatif yönde bir ilişki vardır.

H1.35: Evli kadından beklenti alt boyutu ile eşitlik arasında negatif yönde bir ilişki vardır.

Hipotez 2: Kadının namusu algısı ve işyeri saldırganlığı arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

Namus kültürünün saldırganlıkla ilişkisinin bulunduğu araştırmalar bulunmaktadır. Ancak bu araştırmalar genellikle kişisel ya da grup onurunu korumak amaçlı hakarete karşı verilen şiddetli tepki boyutuyla ilgilidir. Yapılan çalışmalarda hakaret; namus kültürünün etkileri görülen toplumlarda kişilerin saldırgan davranışlar göstermesine neden olabilmektedir (Cohen, Nisbett, Bowdle ve Schwarz 1996). Namus kültürü ve saldırganlıkla ilgili diğer bir araştırmada cinsiyetin ve namus endişelerinin saldırganlıkla ilişkili olduğu ve kültürün de bu saldırganlığı teşvik edebildiği bulunmuştur (Howell, Buckner, Weeks 2015). Literatüre bakıldığında işyeri saldırganlığı ve namus kültürü arasında yapılan çok fazla araştırma bulunmamakla birlikte; işyeri saldırganlığı ve procedürel adalet arasında yapılan çalışmada (Dietz, Robinson, Folger, Baron, Schulz 2003) namus kültürü kontrol değişkeni olarak ele alınmıştır. Nisbett ve Cohen (1996)'ın namus kültürünün bazı durumlarda kabul edilebilir şiddetle ilgili normlarının (örneğin; birinin eylemleri yüzünden kendi adının lekelenmesi) işyerindeki saldırgan davranışları açıklamada yardımcı olabileceği

düşünülmüştür. Ancak namus kültürü ve işyeri saldırganlığı arasında bir ilişki bulunmamıştır. Kadının namusu konusunda belirli bir yönde sabit fikirleri olan, aktif sosyal hayatı olan kadınlara kötü gözle bakan, onların hem kendi namuslarına hem de ailelerinin namuslarına laf getirdiğini düşünen kişiler kadına karşı saldırgan ve şiddet içerikli davranışlar gösterecektir. Kişinin içinde bulunduğu kültürün etkisiyle bu saldırgan ve şiddet içeren davranışları normal olarak görülecektir. Kişi bu davranışlarının olumlu tepkiler almasıyla ve bu davranışlarının pekiştirilmesiyle bu eğilimini toplumsal hayatının her alanında ve işyerinde sürdürecektir. Kişinin içindeki saldırganlık eğilimi ve toplumsal şemalarının sonucu olarak işyerinde kendisine hakaret olarak algıladığı ve adına zarar verdiğini düşündüğü tutumlara karşı saldırgan davranışlar sergilemesi beklenebilir.

- H2.1: Kadının namusundan sorumluluk alt boyutu ve işyeri saldırganlığı arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.
- H2.2: Kadının namusundan sorumluluk alt boyutu ve düşmanlık ifadeleri alt boyutu arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.
- H2.3: Kadının namusundan sorumluluk alt boyutu ve engelleme alt boyutu arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.
- H2.4: Kadının namusundan sorumluluk alt boyutu ve açık saldırganlık alt boyutu arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.
- H2.5: Kadından beklenti alt boyutu ve işyeri saldırganlığı arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.
- H2.6: Kadından beklenti alt boyutu ve düşmanlık ifadeleri alt boyutu arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.
- H2.7: Kadından beklenti alt boyutu ve engelleme alt boyutu arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.
- H2.8: Kadından beklenti alt boyutu ve açık saldırganlık alt boyutu arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.
- H2.9: Namus tanımı alt boyutu ve işyeri saldırganlığı arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.
- H2.10: Namus tanımı alt boyutu ve düşmanlık ifadeleri alt boyutu arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

- H2.11: Namus tanımı alt boyutu ve engelleme alt boyutu arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.
- H2.12: Namus tanımı alt boyutu ve açık saldırganlık alt boyutu arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.
- H2.13: Namusun kaybı alt boyutu ve işyeri saldırganlığı arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.
- H2.14: Namusun kaybı alt boyutu ve düşmanlık ifadeleri alt boyutu arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.
- H2.15: Namusun kaybı alt boyutu ve engelleme alt boyutu arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.
- H2.16: Namusun kaybı alt boyutu ve açık saldırganlık alt boyutu arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.
- H2.17: Evli kadından beklenti alt boyutu ve işyeri saldırganlığı arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.
- H2.18: Evli kadından beklenti alt boyutu ve düşmanlık ifadeleri alt boyutu arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.
- H2.19: Evli kadından beklenti alt boyutu ve engelleme alt boyutu arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.
- H2.20: Evli kadından beklenti alt boyutu ve açık saldırganlık alt boyutu arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

Hipotez 3: İşyeri saldırganlığı ile işyerinde kadına yönelik ayrımcılık arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

İşyeri sınırları içinde meydana gelen kişilerarası saldırganlık, cinsel taciz, zorbalık ve genellikle ayrımcılık ve diğer baskı biçimlerine işaret eder. Kadınlar düşük statülü işlerde çalışması ve geleneksel rolleri nedeniyle işyerinde saldırganlığa hedef olabilmektedir. İşyeri saldırganlığı kadınların iyi oluşlarını tehdit ederek, ekonomik ve sosyal problemler yaşamasına neden olur (Griend ve Messias 2014). Hemşirelerle yapılan bir araştırmada cinsiyetlerine, milliyetlerine, dinlerine ve politik görüşlerine göre işyeri saldırganlığına ve ayrımcılığa uğradıkları bulunmuştur (Gettman ve Gefland 2007). İşyeri saldırganlığı ile ilgili yapılan diğer bir çalışmada işyeri saldırganlığının her

iki cinsiyet tarafından yapıldığını ancak cinsiyete göre anlamlı bir fark bulunduğunu ortaya koymuştur. Buna göre erkekler işyeri saldırganlığıyla ilişkili davranışları daha fazla göstermektedir (Arnold, Dupré, Herscovis ve Turner 2011; Rutter ve Hine 2005).

Kadınların saldırganlık için kolay hedef olması işyerinde saldırgan davranışlara uğramalarına neden olur. Bunun yanında kadınlar, daha düşük statülü işlerde çalışması, geleneksel cinsiyet rollerine yapılan vurgu gibi nedenlerle ve çeşitli faktörlerle (yaş, medeni durum, milliyet, siyasi tutum) işyerinde ayrımcılığa uğramaktadır. Kadın ve erkek yöneticilerin kendilerinden daha alt pozisyonlarda olan kadın çalışanlara daha olumsuz ve ayrımcı yaklaşımlarının bazı nedenleri, narsistik ya da paranoid kişilik özellikleriyle hem kendilerini yüceltmesi hem de hedeflerindeki kişilerin terfi ederek statü sahibi olabileceklerinden kaynaklı endişelerle saldırgan davranışlarda bulunarak karşılarındaki kişiye zarar vermeyi amaçlamalarından kaynaklı olabilir. Bu bilgilere bakarak işyeri saldırganlığı ve işyerinde kadına yönelik ayrımcılık arasında pozitif yönde bir ilişki olacağı düşünülmektedir.

- H3.1: İşyeri saldırganlığının alt boyutu olan düşmanlık ifadeleri ile kadının çalışmasına yönelik ayrımcılık arasında pozitif yönde ilişki vardır.
- H3.2: İşyeri saldırganlığının alt boyutu olan düşmanlık ifadeleri ile kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu alt boyutu arasında pozitif yönde ilişki vardır.
- H3.3: İşyeri saldırganlığının alt boyutu olan düşmanlık ifadeleri ile kadının çalışabileceği işler alt boyutu arasında pozitif yönde ilişki vardır.
- H3.4: İşyeri saldırganlığının alt boyutu olan düşmanlık ifadeleri ile çalışan kadına yönelik ayrımcılık arasında pozitif yönde ilişki vardır.
- H3.5: İşyeri saldırganlığının alt boyutu olan düşmanlık ifadeleri ile negatif ayrımcılık arasında pozitif yönde ilişki vardır
- H3.6: İşyeri saldırganlığının alt boyutu olan düşmanlık ifadeleri ile pozitif ayrımcılık arasında negatif yönde ilişki vardır
- H3.7: İşyeri saldırganlığının alt boyutu olan düşmanlık ifadeleri ile eşitlik arasında negatif yönde ilişki vardır
- H3.8: İşyeri saldırganlığının alt boyutu olan engelleme ile kadının çalışmasına yönelik ayrımcılık arasında pozitif yönde ilişki vardır.

- H3.9: İşyeri saldırganlığının alt boyutu olan engelleme ile kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu alt boyutu arasında pozitif yönde ilişki vardır.
- H3.10: İşyeri saldırganlığının alt boyutu olan engelleme ile kadının çalışabileceği işler alt boyutu arasında pozitif yönde ilişki vardır.
- H3.11: İşyeri saldırganlığının alt boyutu olan engelleme ile çalışan kadına yönelik ayrımcılık arasında pozitif yönde ilişki vardır.
- H3.12: İşyeri saldırganlığının alt boyutu olan engelleme ile negatif ayrımcılık arasında pozitif yönde ilişki vardır.
- H3.13: İşyeri saldırganlığının alt boyutu olan engelleme ile pozitif ayrımcılık arasında negatif yönde ilişki vardır.
- H3.14: İşyeri saldırganlığının alt boyutu olan engelleme ile eşitlik arasında negatif yönde ilişki vardır.
- H3.15: İşyeri saldırganlığının alt boyutu olan açık saldırganlık ile kadının çalışmasına yönelik ayrımcılık arasında pozitif yönde ilişki vardır.
- H3.16: İşyeri saldırganlığının alt boyutu olan açık saldırganlık ile kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu alt boyutu arasında pozitif yönde ilişki vardır.
- H3.17: İşyeri saldırganlığının alt boyutu olan açık saldırganlık ile kadının çalışabileceği işler alt boyutu arasında pozitif yönde ilişki vardır.
- H3.18: İşyeri saldırganlığının alt boyutu olan açık saldırganlık ile çalışan kadına yönelik ayrımcılık arasında pozitif yönde ilişki vardır.
- H3.19: İşyeri saldırganlığının alt boyutu olan açık saldırganlık ile negatif ayrımcılık arasında pozitif yönde ilişki vardır
- H3.20: İşyeri saldırganlığının alt boyutu olan açık saldırganlık ile pozitif ayrımcılık arasında negatif yönde ilişki vardır
- H3.21: İşyeri saldırganlığının alt boyutu olan açık saldırganlık ile eşitlik arasında negatif yönde ilişki vardır

Hipotez 4: Kadının namusu algısı ve işyerinde kadına yönelik ayrımcılık arasında işyeri saldırganlığının aracı rolü vardır.

Önceki çalışmalar namus kültürü, işyeri saldırganlığı ve işyerinde kadına yönelik ayrımcılık ile ilişkili kavramların ilişkilerini gösterse de; bu konuda yapılmış bir

Çalışma henüz bulunmamaktadır. Bu alışma namus kültürü ile işyerinde kadına yönelik ayrımcılık arasındaki ilişkide işyeri saldırganlığının rolünü incelemektedir. Bu beklenti test edilecektir. Kadının namusu algısı yüksek olan kişi örneğin; evlilik öncesi cinsel ilişkiye karşıdır. Kadının evlilik öncesi ilişkisine olumsuz yaklaşan kişinin kadın ve erkek arasında ayrımcı bir tutumu olması beklenebilir. Bunun yanında kişinin saldırganlık eğilimi varsa kendine saldırganlığını yöneltebilecek bir odak olarak kadını seçmesi ve bu tutumunun ayrımcılıkla ortaya çıkması beklenebilir. Kişinin işyerinde kadınlarla ilgili şemalarından kaynaklı olarak kadın çalışanlara ayrımcı davranışlar sergilemesi ve saldırgan davranışları için bir odak olması düşünülebilir. Başka bir ifadeyle işyeri saldırganlığının, namus kültürü ve işyerinde kadına yönelik ayrımcılık arasındaki muhtemel ilişkide aracı bir faktör olduğu düşünülmektedir. Buna göre kadının namusu algısı kültürü ile birlikte, işyeri saldırganlığındaki artma veya azalmanın işyerinde kadına yönelik ayrımcılıkta artma ya da azalmaya neden olabileceği beklenmektedir. Beklenen ilişki araştırma değişkenlerinin alt boyutları üzerinden açımlayıcı olarak incelenecektir.

Kadının namusu algısı ile işyeri saldırganlığı ve işyerinde kadına yönelik ayrımcılık arasında beklenen aracılık ilişkisi, bu çalışmada kullanılacak leklerin (Kadının Namusuna Yönelik Tutum leği, Işyeri Saldırganlığı leği, Kadının alışmasına Yönelik Ayrımcılık leği, alışan Kadına Yönelik Ayrımcılık İnanıcı leği ve Ayrımcılıkla İlgili Açık Uçlu Soru Formu) alt boyutları üzerinden açımlayıcı olarak ele alınacaktır.

2.2. Yöntem

Bu araştırmanın amacı kadının namusu algısı ile işyeri saldırganlığı ve işyerinde kadına yönelik ayrımcılık arasındaki ilişkileri incelemektir. Bu bölümde tezin örnekleme, veri toplama araçları ve işlem kısmı anlatılacaktır. Ayrıca Kadının Namusuna Yönelik Tutum leği, Kadının alışmasına Yönelik Ayrımcılık leği ve alışan Kadına Yönelik Ayrımcılık leğinin geliştirilmesi ve Işyeri Saldırganlığı leğinin Türkçe Adaptasyonuyla ilgili yapılan çalışmalar tanıtılacaktır.

2.2.1. Örneklem

Bu çalışmanın temel amacı; namus kültürü ve işyerinde kadına yönelik ayrımcılık arasında işyeri saldırganlığının rolünü incelemektir. Çalışmanın evrenini kamu çalışanları oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemini Denizli'deki iki kamu kurumunun çalışanları oluşturmaktadır. Kolay örnekleme yöntemiyle toplam 334 kişiden veri toplanmıştır. Bunun 218'sini erkekler(%65.5), 116'sini kadınlar (%34.5) oluşturmaktadır. Katılımcıların yaş ortalaması 38.1, toplam deneyimlerinin ortalaması 15.4, mevcut kurumdaki deneyimlerinin ortalaması 11.6'dır. Katılımcıların öğrenim durumları ise lise (%30.6), ön lisans (%27.1), lisans (%38.7) ve yüksek lisans (%3.6) şeklindedir. Katılımcıların %16.2'si bekar, %82.9'u evli ve %0.9'u ise eşlerinden ayrılmış kişilerdir.

2.2.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplamak amacıyla Demografik Bilgi Formu, Kadının Namusuna Yönelik Tutum Ölçeği, İşyeri Saldırganlığı Ölçeği, Buss-Perry Saldırganlık Ölçeği (Madran 2013), Kadının Çalışmasına Yönelik Ayrımcılık Ölçeği, Çalışan Kadına Yönelik Ayrımcılık Ölçeği ve Ayrımcılığa İlişkin Açık Uçlu Sorular Formu kullanılmıştır.

2.2.2.1. Demografik Bilgi Formu

Katılımcıların yaş, çalıştığı kurum, pozisyonu, kaç yıldır çalıştığı, mevcut kurumda kaç yıldır çalıştığı, medeni durumu ve öğrenim durumu değişkenleriyle ilgili 8 adet soru sorulmuştur.

2.2.2.2. Kadının Namusu Algısı Ölçeği

Uğurlu ve Mamatoğlu (2016) tarafından geliştirilen ölçek 25 maddeden oluşmaktadır. Ölçek beş faktörlü bir yapı göstermektedir. Bu faktörler “Namusun tanımı (Yalan söyleyen bir kadın namussuzdur)”, “Evli kadından beklenti (Evli bir kadın

erkeklerle eskisi kadar samimi olmamalıdır”, “Kadından beklentiler (Bir kadının evlenene kadar bekâretini koruması gerekir)”, “Kadının namusundan sorumluluk (Bir kadının namusu yakınları ilgilendirir)” ve “Namusun kaybı (Bar, disko gibi ortamlara giren kadın namusunu kaybetmiştir)” şeklindedir. Ölçek 5’li likert (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Biraz Katılıyorum, 4=Katılıyorum, 5=Tamamen Katılıyorum) bir ölçektir. Ölçekte ters madde bulunmamaktadır. Ölçeğin tamamı için Cronbach-alfa değeri .89, kadının namusundan sorumluluk boyutunun Cronbach-alfa değeri .84, beklenti boyutunun Cronbach-alfa değeri 0,80, namus tanımı boyutunun Cronbach-alfa değeri .77, namus kaybı boyutunun Cronbach-alfa değeri .77 ve evli kadından beklenti boyutunun Cronbach-alfa değeri .89’dur.

2.2.2.3. İşyeri Saldırganlığı Ölçeği

Neuman ve Baron (1998) tarafından geliştirilen işyerinde saldırgan davranışların sınıflandırılmasıyla oluşturulan üç alt boyutu olan 14 maddelik bir ölçektir. Ölçeğin boyutları *düşmanlık ifadeleri* (Örneğin; birinin arkasından konuşup dedikodu yapmak), *engelleme* (Örneğin; bir iş arkadaşının telefonlarına ya da notlarına kasıtlı olarak geri dönüş yapmamak) ve açık *saldırganlıktan* (Örneğin; birine fiziksel saldırıda bulunmak) oluşmaktadır. Ölçek 5’li likert (1=Hiçbir zaman 2=Nadiren, 3=Ara sıra, 4=Sık sık, 5=Her zaman) bir ölçektir. Ölçeğin tamamına ait Cronbach-alfa değeri .88 iken, düşmanlık ifadeleri faktörünün Cronbach-alfa değeri .84, engelleme faktörünün Cronbach-alfa değeri .71 ve saldırganlık faktörünün Cronbach-alfa değeri .80’dır.

2.2.2.4. Buss-Perry Saldırganlık Ölçeği

Ölçeğin Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışması Madran (2013) tarafından yapılmış olup fiziksel saldırganlık, düşmanlık, öfke ve sözel saldırganlık olmak üzere dört faktörden oluşmaktadır. Ölçeğin tamamı için Cronbach-alfa değeri .85, fiziksel saldırganlık boyutunun Cronbach-alfa değeri .78, sözel saldırganlık boyutunun Cronbach-alfa değeri .48, öfke boyutunun Cronbach-alfa değeri .76, düşmanlık boyutunun Cronbach-alfa değeri .71’dir. Ölçek 5’li likert (1=Kesinlikle Katılmıyorum,

2=Katılmıyorum, 3=Biraz Katılıyorum, 4=Katılıyorum, 5=Tamamen Katılıyorum) bir ölçektir.

2.2.2.5. Kadının Çalışmasına Yönelik Ayrımcılık Ölçeği

Bu ölçeğin maddeleri SESRA-S (Suzuki 1991) ve The Gender Discrimination Scale (2002 WGR)'ın maddeleri incelenerek uyarlanmasıyla 8 maddeden oluşturulmuştur. Ölçek 5'li likert (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Biraz Katılıyorum, 4=Katılıyorum, 5=Tamamen Katılıyorum) bir ölçektir. Ölçeğin tamamı için Cronbach-alfa değeri .64, kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu boyutunun Cronbach-alfa değeri .76, kadının çalışabileceği işler boyutunun Cronbach-alfa değeri .61'dir

2.2.2.6. Çalışan Kadına Yönelik Ayrımcılık Ölçeği

Altı maddeden oluşan bu ölçek işyerinde ayrımcılık davranışını ölçmek amaçlı çalışmanın değişkenlerine uygun olarak oluşturulmuştur. Ölçek 5'li likert (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Biraz Katılıyorum, 4=Katılıyorum, 5=Tamamen Katılıyorum) bir ölçektir. Ölçek tek boyutludur ve ölçeğin tamamı için Cronbach-Alfa değeri 0,86'dır.

2.2.2.7. Ayrımcılık Ölçeği

Bu ölçek işyerinde kadınların istihdam, performans ve kariyer olanakları ile ilgili üç sorudan oluşmaktadır. Bu ölçekte kadınlar ve erkeklerin istihdamı, performans değerlendirmesi ve kariyer olanaklarıyla ilgili üç adet soru bulunmaktadır. Bu sorular “Kadınlara erkeklerle eşit istihdam olanakları sağlanmalıdır”, “Kadınlar ve erkekler benzer işlerde; aynı performans kriterleri üzerinden değerlendirilmelidir.”, ve “Kadınlar ve erkekler benzer işlerde eşit kariyer olanaklarına sahip olmalıdır.” Şeklinde dir. Katılımcılar bu soruları “Katılmıyorum erkeklere öncelik verilmeli”, “Katılmıyorum kadınlara öncelik verilmeli” ve “Katılıyorum” şeklinde bir skala üzerinde işaretlemişlerdir. *Bu skalada puanlama yapılırken katılımcının cevabı kukla değişken*

olarak kullanılarak hesaplama yapılmıştır. Yani katılımcının işaretlediği cevaba göre örneğin; “Katılmıyorum kadınlara öncelik verilmeli” diyen birisi pozitif ayrımcı, “Katılmıyorum erkeklere öncelik verilmeli” cevabı veren negatif ayrımcı ya da “Katılıyorum” cevabı eşitlikçi yaklaşımı işaret etmektedir. Aynı zamanda katılımcıların neden böyle düşündüklerini de yazmaları istenmiştir.

2.2.3. İşlem

2.2.3.1. Çalışma 1

2.2.3.2. Kadının Namusuna Yönelik Tutum Ölçeği Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması

2.2.3.3. Örneklem

Ölçeğin örneklemine Abant İzzet Baysal Üniversitesinde çeşitli fakültelerde öğrenim gören yaşları 17-32 (Ort: 21.3) arasında değişen 230 kadın ve 200 erkek toplamda 430 öğrenci oluşturmuştur.

2.2.3.4. Veri Toplama Araçları

2.2.3.5. Görüşme formu

Bu formda namus, kadın ve kadının namusu kavramıyla ilişkili 10 tane açık uçlu soru bulunmaktadır. Bu sorular Abant İzzet baysal Üniversitesi’nde öğrenim gören 20 öğrenciye (10 kadın, 10 erkek) sorulmuş ve verilen cevaplardan ölçek maddeleri oluşturulmuştur.

2.2.3.6. Ölçeği

20 kişilik katılımcıya namus ve kadının namusunu tanımlayan 10 tane açık uçlu sorulmuştur. Bu kişilerden gelen yanıtlardan kadına yönelik tutumları ve namusun

tanımını kapsayan 99 maddelik Kadına Yönelik Tutumlar Ölçeği oluşturulmuştur. Bu ifadeler 3 psikolog yargıcıya verilmiştir. Yargıcılar birbirinden bağımsız olarak maddeleri incelemiş ve uygunluklarını değerlendirmişlerdir. Yargıcıların ölçek için uygun bulmadığı maddeler elenmiş ve 97 maddelik ölçek oluşturulmuştur. Ölçek, 5 aralıklı Likert tipi bir ölçek şeklinde oluşturulmuştur. Ölçek aralıkları; (1) kesinlikle katılmıyorum, (2) katılmıyorum, (3) biraz katılıyorum, (4) katılıyorum, (5) tamamen katılıyorum şeklinde tanımlanmıştır.

2.2.3.7. BEM Cinsiyet Rolü Envanteri Kadınsılık ve Erkeksilik Ölçeği

Bu araştırmada geliştirilen ölçeğin, ölçüt bağıntılı geçerliğini incelemek amacıyla; geliştirilen ölçekle birlikte BEM cinsiyet rolü envanteri uygulanmıştır. Bem (1974) tarafından geliştirilmiş olan Bem Cinsiyet Roller Envanteri'nin Türkçeye uyarlanması Kavuncu (1987) tarafından yapılmış olup, envanterin Kadınsılık ve Erkeksilik ölçekleri, kadınsı ve erkeksi özellikleri ölçen 20'şer sıfattan oluşmaktadır. Envanterin Kadınsılık ve Erkeksilik ölçeklerinden elde edilen puanlara göre kişilerin cinsiyet rolleri belirlenmektedir. Ölçeğin Türkçe formunun on beş gün arayla uygulanması sonucu hesaplanan test-tekrar test güvenirlik katsayısı Kadınsılık için .75, Erkeksilik için .89 bulunurken; MMPI'nın Erkeksilik ve Kadınsılık ölçeklerinin ölçüt olarak kullanıldığı geçerlik çalışmasında erkekler için anlamlı olmayan korelasyonlar elde edilmiştir. Kavuncu'nun bu çalışmasındaki bazı psikometrik eksiklikleri gidermek ve ölçeğin geçerlik-güvenirliğini yeniden sınamak amacıyla Dökmen (1991) tarafından bir çalışma yapılmıştır. Bu çalışmada ölçeğin iki yarı güvenirlik katsayısı Kadınsılık için .77 ve Erkeksilik için .71 bulunmuştur. Ölçüt olarak Cinsiyet Roller İle İlgili Kalıp Yargı Ölçeğinin kullanıldığı geçerlik çalışmasında ise bu ölçeğin Kadınsılık ve Erkeksilik alt ölçekleri ile Bem Cinsiyet Rolü Envanterinin Kadınsılık ve Erkeksilik ölçekleri arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur (Kadınsılık için .51, Erkeksilik için .63). Bu çalışmada Dökmen (1991) tarafından geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılan ölçek kullanılmıştır.

2.2.4. İşlem

Kadının Namusuna Yönelik Tutum Ölçeğini geliştirmek için Abant İzzet Baysal Üniversitesinde öğrenim gören 10 kadın 10 erkek öğrenciyle görüşme yapıldı. Görüşmede kişinin kadın ve namus algısını ölçmeyi amaçlayan 10 tane açık uçlu soru sorulmuştur (Ek:1). Görüşmenin deşifresi yapıldıktan sonra elde edilen cevaplardan kadının namusuna yönelik tutumları ölçmeyi amaçlayan 97 maddelik bir ölçek oluşturulmuştur. Ölçek Abant İzzet Baysal Üniversitesinin çeşitli fakültelerinde öğrenim gören 430 öğrenciye uygulanmıştır.

Yapılan faktör analizinde ölçeğin 5 faktörden oluştuğu görülmüştür. Varimax rotasyon uygulandıktan sonra düşük faktör yüküne sahip ve herhangi bir faktörün altına yüklenmeyen maddeler çıkarılmış ve madde sayısı 55'e inmiştir. 2. kez yapılan faktör analizi ve varimax rotasyondan sonra .40'ın altında faktör yüküne sahip maddeler çıkarılarak ve karışıklığa neden olan bazı maddeler değiştirilerek ölçeğin son hali verilmiştir. Buna göre ölçek 26 maddeden oluşmaktadır ve 5 faktörlü bir yapıya sahiptir. Bu faktörler “Namusun tanımı”, “Evli kadından beklenti”, “Kadından beklentiler”, “Kadının namusundan sorumluluk” ve “Namusun kaybı” şeklindedir.

Ölçeğin iç tutarlılığına Cronbach-alfa değeri ile bakılmıştır. Tüm ölçeğe ait Cronbach-alfa iç tutarlılık katsayısının .85 olduğu görülmüştür. Alt boyutlara ayrı ayrı uygulanan içsel tutarlılık analizlerine göre Cronbach-alfa iç tutarlılık katsayıları namusun tanımı alt boyutu için .32, kadından beklenti boyutu için .76, namusun tanımı boyutu için .59, namusun kaybı boyutu için .71 ve son olarak evli kadından beklenti boyutu için .81 olarak bulunmuştur.

Kadının namusuna yönelik tutum ölçeğinin ölçüt bağıntılı geçerliliğini incelemek için Bem cinsiyet rolü envanteri arasındaki ilişkilere bakılmıştır. Bem cinsiyet rolü envanterinin kadınsı boyutu ile Kadının namusuna yönelik tutum ölçeği alt boyutu olan namus kaybı ($r = -.099$, $p < .05$) ve evli kadından beklenti ($r = .136$, $p < .01$) arasında ilişki olduğu gözlenmiştir. Bem cinsiyet rolü envanterinin erkeksi boyutu ile Kadının namusuna yönelik tutum ölçeği alt boyutu olan kadının namusundan

sorumluluk ($r=.116$, $p<.05$), namus tanımı ($r=-.100$, $p<.05$), evli kadından beklenti ($r=.161$, $p<.01$) ve Kadının namusuna yönelik tutum ölçeği toplam puanı arasında ($r=-.112$, $p<.05$) arasında ilişki görülmüştür. Bem cinsiyet rolü envanterinin toplam puanıyla Kadının namusuna yönelik tutum ölçeği alt boyutu olan kadının namusundan sorumluluk ($r=.099$, $p<.05$), evli kadından beklenti ($r=.174$, $p<.01$) ve Kadının namusuna yönelik tutum ölçeği toplam puanı arasında ($r=-.099$, $p<.05$) arasında ilişki görülmüştür

Kadının Namusuna Yönelik Tutum Ölçeği ve alt faktörleri olan “Namusun tanımı”, “Evli kadından beklenti”, “Kadından beklentiler”, “Kadının namusundan sorumluluk” ve “Namusun kaybı” tanımlanacak olursa:

Kadının namusuna yönelik tutum: Namusun kadının saflığına bağlı olmasının yanında; kadının namusunun ve ailenin namusunun da kadının cinsel saflığına bağlı olması, kadınların uyması ve yapması beklenen davranış kalıplarını içeren tutumlardır.

Kadının namusundan sorumluluk: Kadının namusunun sadece kendisinin sorumluluğunda olmadığı; ailesi ve yakınlarının da sorumlu olduğunun düşünülmesidir.

Kadından beklenti: Kadınların kişisel ve toplumsal hayattaki eylemlerinin, geleneksel kadın rollerine uygun olarak sınırlandırılması (örneğin; erkeklerle ilişkilerini belli mesafelerde tutması) ve bu sınırlara göre hareket etmesidir.

Namus tanımı: Namusun genel tanımından yola çıkarak herhangi bir insan için uygunsuz olabilecek, ahlak dışı değerlendirilebilecek, konuları kadın özelinde değerlendirmektir. Örneğin; kadının yalan söylemek, dedikodu yapmak vb. durumlarda namussuz olarak nitelendirilmesidir.

Namus kaybı: Kadının kendinden beklenen davranış kalıplarının dışına çıkarak kendi namusuna ve ailesinin namusuna söz getirmesi olarak tanımlanabilir. Bar ve disko

gibi ortamlara girmesi, kaçarak evlenmesi, çevresince namussuz olarak etiketlenmesi gibi eylemlerle namusunu kaybetmiş biri olarak tanımlanabilir.

Evli kadından beklenti: Kadınların evlendikten sonra davranışlarına özen göstermesi, kendini sınırlandırması ve ailesi için çaba göstermesi gerektiği beklentileri şeklinde tanımlanabilir.

2.2.4.1. Çalışma II

2.2.4.2. İşyeri Saldırganlığı Ölçeğinin Türkçe Adaptasyonu

Neuman ve Baron (1998) işyerinde saldırgan davranışları tanımlanması ve sınıflandırılmasıyla tarafından geliştirilen işyerinde oluşturulan üç alt boyutlu 32 maddeden oluşan bir ölçektir. Ölçeğin boyutları düşmanlık ifadeleri (expressions of hostility), engelleme (obstructionism) ve açık saldırganlıktan (overt aggression) oluşmaktadır. Ölçek yazarından gerekli izin alındıktan sonra, Türkçe'ye psikoloji alanında çalışan üç yargıcı tarafından birbirlerinden bağımsız bir şekilde çevrilmiştir. Üç yargıcının çevirileri birlikte incelenip ölçeğin orijinal maddelerine bağlı kalacak ve anlamını koruyacak şekilde düzenlenerek oluşturulmuştur. Çevrilen ölçek işyerinde kullanılacağı için bir memura okutularak cümlelerin anlaşılır olup olmadığı hakkında görüş alınmıştır. Anlaşılması zor bulunan maddeler tekrar gözden geçirilmiştir. Son hali verilen ölçek kişilerin saldırgan davranışları ne kadar sıklıkta yaptığını değerlendirmesi için 5'li likert (1=Hiçbir zaman, 2=Nadiren, 3=Ara sıra, 4=Sık sık, 5=Her zaman) yapıda puanlanmıştır. Ölçeğin ölçüt bağıntılı geçerliliğine bakmak için Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışması Madran (2013) tarafından yapılan Buss- Perry Saldırganlık Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin adaptasyonu araştırma örnekleminde yapılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen ölçek verilerine faktör analizi yapıldığında orijinal ölçeğin boyutlarına göre maddeler incelenmiştir. Herhangi bir boyutun altına giremeyen ya da farklı bir boyutun altına giren maddeler elenerek kısa form haline getirilmiştir. İşyeri Saldırganlığı Ölçeği alt boyutlarına bakıldığında;

Düşmanlık ifadeleri: Sözel ve sembolik saldırganlık ifadeleri içeren davranışlardır. Birine dik dik bakmak, susarak tepki göstermek, dedikodusunu yapmak ya da sözel cinsel taciz gibi davranışlar bu gruba girer.

Engelleme: Hedef kişinin işyerinde işini yapmasına engel olarak kişinin performansını düşürmeyi ve zorluk çıkarmayı hedefleyen amaçlardır. Örneğin kişinin telefonlarına dönmek, iş yavaşlatmak ya da hedef kişinin işini bölmek ya da engellemek bu davranışlara örnektir.

Açık saldırganlık: Hedef kişiye karşı doğrudan ve zarar vermeyi amaçlayan saldırganlık davranışlarıdır. Birini itip kakma, silahla saldırma ya da mail ve mesajları yok etme gibi davranışlar olarak tanımlanabilir.

2.2.5. Çalışma III

2.2.5.1. Kadının Çalışmasına Yönelik Ayrımcılık Ölçeği

Kadının çalışmasına yönelik ayrımcılık ölçeğinin maddeleri SESRA-S (Suzuki 1991) ve The Gender Discrimination Scale (2002 WGR)’ın maddelerinden uyarlanmıştır. İşyerinde kadına yönelik ayrımcılık ile ilgili literatür taraması yapıldıktan sonra ölçülmek istenen tutumlarla ilgili maddeler yazılmıştır. Ölçek toplamda 10 maddeden oluşmaktadır. Araştırma örneklemini içinde geliştirilmiştir. Yapılan faktör analizi sonucunda iki faktörlü bir yapı gösterdiği gözlenmiştir. Düşük faktör yüküne sahip ve güvenilirliği düşüren iki maddenin çıkarılmasıyla son hali sekiz maddelik bir ölçek elde edilmiştir. 5 aralıklı Likert tipi ölçek şeklinde oluşturulmuştur. Ölçek aralıkları; (1) kesinlikle katılmıyorum, (2) katılmıyorum, (3) biraz katılıyorum, (4) katılıyorum, (5) tamamen katılıyorum şeklinde tanımlanmıştır.

Kadının çalışmasına yönelik ayrımcılık ölçeği: Kadınların geleneksel rolleri, ev ve çocuk sorumluluklarının çalışma yaşamında engel olabileceğini vurgulayan tutumlardır. Bu ölçeğe yapılan faktör analizi sonucunda “kadının çalışma hayatı ve

evlilik uyumu” ve “kadının çalışabileceği işler” olmak üzere iki alt boyutu olduğu görülmüştür.

Kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu alt boyutu: Çalışan kadınların aile ve iş arasındaki dengeyi sağlayamayacağının, evlenmekte ve evliliği sürdürmekte sıkıntı yaşayacağıyla ilgili tutumdur.

Kadının çalışabileceği işler alt boyutu: Kadınların fiziksel ve duygusal olarak üstesinden gelebileceği ve çocuklu kadınlar için daha uygun olan, kadın işi olarak nitelendirilen işlerin kadın için daha iyi olduğunu vurgulayan tutumlardır.

2.2.5.2. Çalışan Kadına Yönelik Ayrımcılık Ölçeği

Çalışan kadına yönelik ayrımcılık ölçeği ise danışman ve öğrencinin literatür taramasından sonra araştırma amacına uygun olacağını düşündüğü işyerinde çalışan kadınlara yönelik ayrımcılık uygulamalarının maddeleştirilmesiyle 6 maddeden oluşturulmuştur. Ölçek 5 aralıklı Likert tipi şeklinde oluşturulmuştur. Ölçek aralıkları; (1) kesinlikle katılmıyorum, (2) katılmıyorum, (3) biraz katılıyorum, (4) katılıyorum, (5) tamamen katılıyorum şeklinde tanımlanmıştır. Elde edilen verilere yapılan faktör analizi sonucunda ölçeğin tek faktörlü olduğu görülmüştür.

Çalışan kadına yönelik ayrımcılık: Çalışan kadınların işyerinde erkeklere göre daha düşük maaşla çalışması, daha az terfi etmesi ve becerilerini ve donanımları daha az kullanabilecekleri işlere atanmasına yönelik tutumlardır.

Ayrımcılık ölçeği ise katılımcıların istihdam, ücret ve terfi konularındaki görüşlerini ölçmeyi amaçlayan üç maddeden oluşturulmuştur. Katılımcılar düşüncelerini “katılmıyorum erkeklere öncelik verilmeli”, “katılmıyorum kadınlara öncelik verilmeli” ve “katılıyorum” şeklinde sıralanan bir skalada işaretledikten sonra neden böyle düşündüklerini yazmaları istenmiştir. Ölçekte “katılmıyorum” seçeneği merkeze yığılmayı önlemek adına bilinçli olarak koyulmamıştır. Buna göre ayrımcılık ölçeklerini tanımlanacak olursa:

Negatif ayrımcılık: İstihdam, performans değerlendirmesi ve kariyer olanakları açısından erkeklere öncelik verilmesinin gerektiğine yönelik tutumlardır.

Pozitif ayrımcılık: İstihdam, performans değerlendirmesi ve kariyer olanakları açısından kadınlara öncelik verilmesinin gerektiğine yönelik tutumlardır.

Eşitlik: İstihdam, performans değerlendirmesi ve kariyer olanakları açısından kadın ve erkeğin eşit olması gerektiğine yönelik tutumlardır.

2.2.6. Çalışma IV

2.2.6.1. Kadının Namusuna Yönelik Tutum İle İşyeri Saldırganlığı ve İşyerinde Kadına Yönelik Ayrımcılık Arasındaki İlişkilerle İlgili Veri Toplanması

Çalışmada ölçekler 6 farklı sırayla uygulanmıştır. Araştırmaya başlanılmadan önce kurumlarla görüşülüp izin alınmıştır. Anketler çalışmaya katılmaya gönüllü olan personele işyeri ortamında dağıtılmıştır. Araştırmayla ve araştırmacıyla ilgili bilgi verilerek verilerin bireysel değerlendirilmeyeceği, isim alınmayacağı, 3. Şahıslarla ve yönetimle paylaşılmayacağı anlatılmıştır. Katılımcılara dağıtılan anket formlarını katılımcılar tek oturumda 10-30 dakika arasında kendi kişisel hızlarına bağlı olarak doldurmuşlardır. Katılımcılar ölçeklerde anlamadıkları ya da açık bulmadıkları maddeleri üzerine not etmişlerdir ya da araştırmacıya sormuşlardır.

III. BÖLÜM

3. BULGULAR

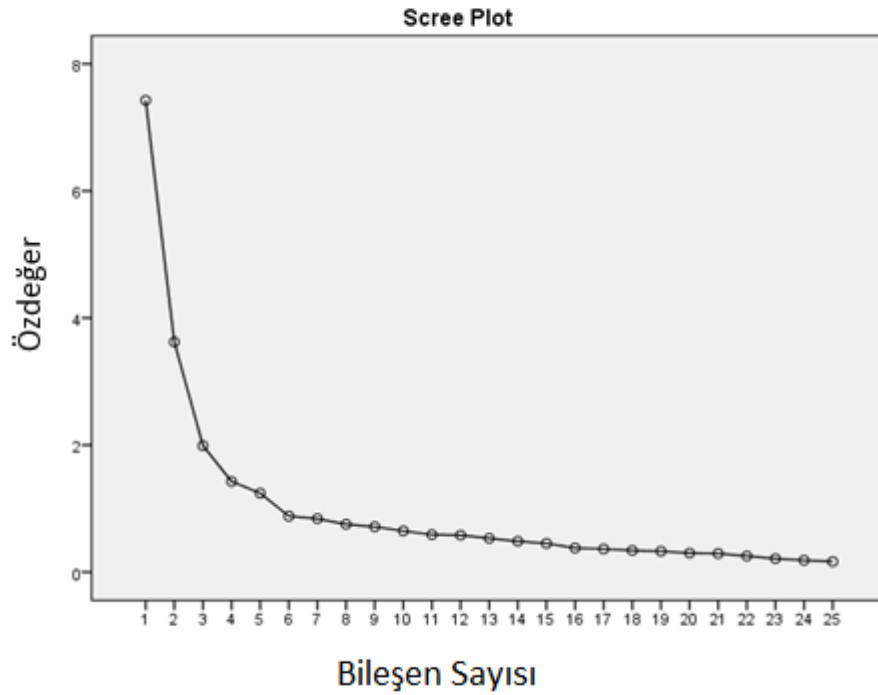
Bu araştırmanın amacı kadının namusu algısı ile işyeri saldırganlığı ve işyerinde kadına yönelik ayrımcılık arasındaki ilişkileri incelemektir. Kamuda çalışanlara uygulanan Kadının Namusuna Yönelik Tutum Ölçeği, İşyeri Saldırganlığı Ölçeği, Kadının Çalışmasına Yönelik Ayrımcılık Ölçeği, Çalışan Kadına Yönelik Ayrımcılık Ölçeği ve Ayrımcılık ölçeklerinden elde edilen veriler sonrasında gerekli analizler yapılmış ve yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Çalışma I'de Kadının Namusuna Yönelik Tutum Ölçeğinin geçerlilik ve güvenirlik analizleri, Çalışma II'de İşyeri Saldırganlığı Ölçeğinin geçerlilik ve güvenirlik analizleri, Çalışma III' de Kadının Çalışmasına Yönelik Ayrımcılık Ölçeğinin ve Çalışan Kadına Yönelik Ayrımcılık Ölçeğinin geçerlilik ve güvenirlik analizlerinin sonuçları anlatılacaktır. Daha sonra Çalışma IV'de demografik değişkenler ile araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiler ve kadının namusuna yönelik tutum, işyeri saldırganlığı ve ayrımcılıkla ilgili ölçeklere ve alt boyutlarına ait basit regresyon ile hiyerarşik regresyon analizi sonuçları anlatılacaktır. Son olarak da nitel verilerden elde edilen temalar, alt başlıklar ve katılımcı görüşlerine yer verilecektir.

Çalışma I

3.1. Kadının Namusuna Yönelik Tutum Ölçeğine İlişkin Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizleri

3.1.1. Kadının Namusuna Yönelik Tutum Ölçeğinin Faktör Yapısı

Toplamda 26 maddeden oluşan ölçek 334 kişilik örnekleme uygulanmıştır. Söz konusu uygulamadan elde edilen veriler; Kadının Namusuna Yönelik Tutum Ölçeğinin (KNYTÖ) faktör yapısını incelemek üzere faktör analizi yapılmıştır KNYTÖ'nün faktör yapısı scree plot analizi ile incelendiğinde özdeğeri (eigenvalue) 1'in üzerinde 5 faktör olduğu görülmektedir (Grafik:3.1). Analiz de elde edilen Kaiser Meyer Olkin (KMO) değeri .87 olarak bulunmuştur. Bu değere göre ölçeğin uygulandığı örneklem sayısının ilgili analizleri yapabilmek için yeterli olduğunu görülmüştür. Yine analiz sonunda ölçek maddelerinin beş faktöre yüklendiği gözlenmiştir.



Grafik 3.1: Kadının Namusuna Yönelik Tutum Ölçeği Faktör Analizi Scree Plot Grafiği

Buna göre birinci faktör toplam varyansın %16.81'sini ikinci faktör toplam varyansın %13.30'unu, üçüncü faktör toplam varyansın %12.07'sini, dördüncü faktör toplam varyansın %11.89'unu ve beşinci faktör toplam varyansın %8.74'ünü açıklamaktadır. Beş alt faktör birlikte toplam varyansın %62.83'ünü açıklamaktadır. Ölçek maddelerine Varimax rotasyonu ile faktör analizi yapılmıştır, sonuçlar Tablo 3.1 görülebilir

Tablo 3.1: Kadının Namusuna Yönelik Tutum Ölçeği Varimax Faktör Rotasyonu Sonuçları

	Faktör Yükü	Faktör Yükü	Faktör Yükü	Faktör Yükü	Faktör Yükü	Açıklanan Varyans Yüzdesi (%)	Toplam Açıklanan Birikimli Varyans Yüzdesi (%)
A1		.78				16.8	16.8
A2		.76				13.3	30.1
A3		.59				12.0	42.1
A4		.78				11.8	54.0
A5		.73				8.7	62.8
B6			.67				
B7			.56				
B8			.73				
B9			.73				
B10			.75				
C11					.79		
C12					.80		
C13					.78		
D14				.82			
D15				.80			
D16				.66			
D17				.55			
D18				.73			
E19	.45						
E20	.67						
E21	.67						
E22	.71						
E23	.79						
E24	.84						
E25	.79						

Evli kadından beklenti boyutunu ölçen 7 madde birinci faktöre yüklenerek varyansın %16.81'ini açıklamaktadır. Buna göre, kadının namusundan sorumluluğu

ölçmeye yönelik 5 madde ikinci faktöre yüklenerek bu faktör toplam varyansın %13.30'unu ve kadından beklentiye ölçmeyi amaçlayan 5 madde üçüncü faktöre yüklenerek toplam varyansın %12.07'sini açıklamaktadır. Namus kaybını ölçmeyi amaçlayan 5 madde ise dördüncü faktöre yüklenerek varyansın %11.89'unu ve namus tanımını ölçmeyi amaçlayan 3 madde ise beşinci faktöre yüklenerek varyansın %8.74'ünü açıklamaktadır. Beş alt faktör tüm varyansın %62.83'ünü açıklamaktadır.

KNYTÖ faktörlerine tek tek yapılan faktör analizleri sonunda ise; evli kadından beklenti alt faktörüne ait maddeler aynı faktöre yüklenmekte ve varyansın 60,9'unu açıklamaktadır. Kadının namusundan sorumluluk alt faktörüne ait maddeler aynı faktöre yüklenmekte ve varyansın 62.02'sini açıklamaktadır. Beklenti alt faktörüne ait maddeler aynı faktöre yüklenmekte ve varyansın 56.5'ini açıklamaktadır. Namus kaybı alt faktörüne ait maddeler aynı faktöre yüklenmekte ve varyansın 47.36'sını açıklamaktadır. Son olarak Namus tanımı alt faktörüne ait maddeler aynı faktöre yüklenmekte ve varyansın 66.38'ini açıklamaktadır. Ölçek alt faktörlerine ayrı ayrı yapılan faktör analizi sonuçları Tablo 3.2'de görülebilir.

Tablo 3.2: Kadının Namusuna Yönelik Tutum Ölçeği Alt Faktörlerine Ait Temel Bileşenler Faktör Analizi

	Faktör Yükü	Varyans		Faktör Yükü	Varyans		Faktör Yükü	Varyans
A1	.86	%62.0	B6	.68	%56.5	C11	.88	%66.3
A2	.80		B7	.64		C12	.91	
A3	.71		B8	.77		C13	.60	
A4	.86		B9	.78				
A5	.66		B10	.84				
D14	.35	%47.3	E19	.66	%60.9			
D15	.82		E20	.67				
D16	.83		E21	.78				
D17	.64		E22	.83				
D18	.66		E23	.82				
			E24	.84				
			E25	.81				

Kadının namusuna yönelik tutum ölçeği alt faktörleri arasındaki ilişkiye Pearson korelasyon katsayısı ile bakıldığında kadının namusundan sorumluluk alt faktörü ile beklenti alt faktörü ($r=.36$ $p<.01$), kadının namusundan sorumluluk alt faktörü ile namus

tanımı alt faktörü ($r=.16$ $p<.01$), kadının namusundan sorumluluk alt faktörü ile namus kaybı alt faktörü ($r=.31$ $p<.01$), kadının namusundan sorumluluk alt faktörü ile evli kadından beklenti alt faktörü ($r=.51$ $p<.01$), beklenti alt faktörü ile namus tanımı alt faktörü ($r=.17$ $p<.01$), beklenti alt faktörü ile namus kaybı alt faktörü ($r=.10$ $p<.05$), beklenti alt faktörü ile evli kadından beklenti alt faktörü ($r=.60$ $p<.01$), namus tanımı alt faktörü ile namus kaybı alt faktörü ($r=.41$ $p<.01$) ve son olarak namus kaybı alt faktörü ile evli kadından beklenti alt faktörü arasında ($r=.18$ $p<.05$) pozitif yönde anlamlı ilişkiler görülmüştür. Diğer taraftan Kadının namusuna yönelik tutum toplam puanı ile kadının namusundan sorumluluk alt faktörü ($r=.77$ $p<.01$), beklenti alt faktörü ($r=.72$ $p<.01$), namus tanımı alt faktörü ($r=.41$ $p<.01$), namus kaybı alt faktörü ($r=.50$ $p<.01$) ve evli kadından beklenti alt faktörü ($r=.80$ $p<.01$) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki gözlenmiştir. Ölçek alt faktörleri arasındaki ilişkiye ait bulgular Tablo 3.3’de görülebilir.

Tablo 3.3: Kadının Namusuna Yönelik Tutum Ölçeği Alt Faktörleri Arasındaki İlişkiler

	Kadının Namusundan Sorumluluk	Beklenti	Namus tanımı	Namus kaybı	Evli Kadından Beklenti	KNYTÖ toplam
Kadının Namusundan Sorumluluk Beklenti	1					
Namus tanımı	.36**	1				
Namus kaybı	.16**	.17**	1			
Evli Kadından Beklenti	.31**	.10*	.41**	1		
KNYTÖ toplam	.51**	.60**	.08	.13*	1	
	.77**	.72**	.41**	.50**	.80**	1

** $p<0.01$

* $p<0.05$

3.1.2. Kadının Namusuna Yönelik Tutum Ölçeği 'ne Yapılan Güvenirlilik Analizi Sonuçları

Kadının namusuna yönelik tutum ölçeğinin güvenilirliğine iç güvenilirlik analizleri ile bakılmıştır. Ölçeğin iç tutarlığına Cronbach Alfa değeri ile bakılmıştır. Buna göre kadının namusundan sorumluluk alt faktörüne ait cronbach alpha iç tutarlılık katsayısı .84 iken, beklenti alt faktörüne ait iç tutarlılık katsayısı .80, namus tanımı alt faktörüne ait cronbach alpha iç tutarlılık katsayısı .77, namus kaybı alt faktörüne ait cronbach

alpha iç tutarlılık katsayısı .77 ve evli kadından beklenti alt faktörüne ait cronbach alpha iç tutarlılık katsayısının .89 olduğu gözlenmiştir. Tüm ölçeğe ait içsel tutarlılık katsayısı .89'dur. Kadının namusuna yönelik tutum ölçeğine ait madde toplam korelasyonları ve Cronbach Alfa iç tutarlılık bilgileri Tablo 3.4'de görülebilir. Analiz sonucunda namus tanımı boyutunun güvenilirliğini düşüren 13. madde çıkarılarak ölçeğe 25 maddelik son hali verilmiştir.

Tablo 3.4: Kadının Namusuna Yönelik Tutum Ölçeği Alt Faktör Maddelerine Ait İçsel Tutarlılık Analizleri

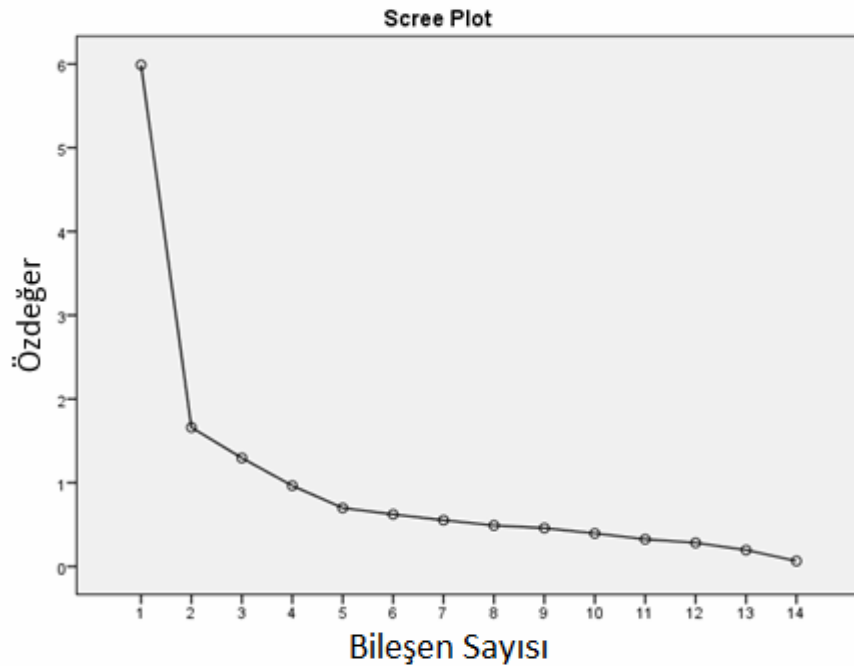
Madde	Ortalama	Standart Sapma	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Madde Elenirse Tutarlılık	İçsel Tutarlılık Katsayısı (Cronbach Alpha)
A1	2.58	1.54	.74	.78	
A2	2.48	1.55	.67	.80	
A3	3.18	1.42	.56	.83	
A4	2.85	1.48	.76	.78	
A5	2.74	1.51	.51	.84	
Toplam n=334					.84
B6	3.71	1.37	.51	.79	
B7	4.36	1.16	.48	.79	
B8	3.49	1.36	.61	.76	
B9	3.40	1.32	.62	.75	
B10	4.01	1.39	.71	.72	
Toplam n=334					.80
C11	1.85	1.07	.66	.63	
C12	1.86	1.03	.71	.59	
C13	2.48	1.37	.48	.87	
Toplam n=334					.77
D14	1.35	.84	.65	.71	
D15	1.48	.92	.65	.70	
D16	1.60	1.42	.44	.80	
D17	1.84	1.03	.50	.75	
D18	1.66	.93	.63	.71	
Toplam n=334					.77
E19	3.60	1.36	.56	.89	
E20	4.48	1.08	.58	.88	
E21	3.86	1.33	.70	.87	
E22	3.69	1.32	.75	.86	
E23	3.91	1.18	.73	.86	
E24	4.01	1.15	.75	.86	
E25	4.01	1.15	.72	.87	
Toplam n=334					.89

Çalışma II

3.2. İşyeri Saldırganlığı Ölçeğine İlişkin Geçerlilik ve Güvenirlik Analizleri

3.2.1. İşyeri Saldırganlığı Ölçeğinin Faktör Yapısı

Toplamda 32 maddeden oluşan orijinal ölçek 334 kişilik örnekleme uygulanmıştır. Söz konusu uygulamadan elde edilen veriler; İşyeri Saldırganlığı Ölçeğinin (İSÖ) faktör yapısını incelemek üzere faktör analizi yapılmıştır. İSÖ'nün faktör yapısı scree plot analizi ile incelendiğinde özdeğeri (eigenvalue) 1'in üzerinde 4 faktör olduğu görülmüştür (Grafik 3.2). Ancak orijinal ölçeğin üç faktörlü olmasından dolayı faktör analizinde extraction yapılarak 3 faktöre indirilmiş ve Direct Oblimin rotasyon yapılmıştır. 3 faktöre indirilen ölçeğin bir faktörün altına yüklenmeyen ve .40'ın altında olan maddeleri elenmiştir. Böylece ölçeğin 3 boyutlu faktör yapısını sağlayan 14 maddelik kısa formu oluşturulmuştur. Analiz de elde edilen Kaiser Meyer Olkin (KMO) değeri (.85), ölçeğin uygulandığı örneklem sayısının ilgili analizleri yapabilmek için yeterli olduğunu göstermiştir.



Grafik 3.2: İşyeri Saldırganlığı Ölçeği Faktör Analizi Scree Plot Grafiği

Buna göre birinci faktör toplam varyansın %42.5'ini ikinci faktör toplam varyansın %11.2'sini ve üçüncü faktör toplam varyansın %9.93'ünü açıklamaktadır. Üç alt faktör birlikte toplam varyansın %63.7'sini açıklamaktadır. Ölçek maddelerine Direct Oblimin rotasyonu ile faktör analizi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 3.5'te görülebilir.

Düşmanlık ifadeleri boyutunu ölçen 6 madde birinci faktöre yüklenerek varyansın %42.7'sini açıklamaktadır. Engelleme boyutunu ölçmeye yönelik 3 madde ikinci faktöre yüklenerek bu faktör toplam varyansın %11.8'ini ve saldırganlık boyutunu ölçmeyi amaçlayan 7 madde üçüncü faktöre yüklenerek toplam varyansın %9.25'ini açıklamaktadır. Üç alt faktör tüm varyansın %63.8'ini açıklamaktadır

Tablo 3.5: İşyeri Saldırganlığı Ölçeği Direct Oblimin Faktör Rotasyonu Sonuçları

	Faktör Yüğü	Faktör Yüğü	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans Yüzdesi (%)	Toplam Açıklanan Birikimli Varyans Yüzdesi (%)
A1	.63			42.78	42.78
A2	.67			11.86	54.64
A3	.77			9.25	63.89
A4	.78				
A5	.63				
A6	.81				
B7		.81			
B8		.59			
B9		.56			
C10			.73		
C11			.74		
C12			.73		
C13			.74		
C14			.75		

İSÖ faktörlerine tek tek yapılan faktör analizleri sonunda ise, düşmanlık ifadeleri alt faktörüne ait maddeler aynı faktöre yüklenmekte ve varyansın %58.5'ini açıklamaktadır. Engelleme alt faktörüne ait maddeler aynı faktöre yüklenmekte ve varyansın %64.6'sını açıklamaktadır. Saldırganlık alt faktörüne ait maddeler aynı

faktöre yüklenmekte ve varyansın %63.0'unu açıklamaktadır. Ölçek alt faktörlerine ayrı ayrı yapılan faktör analizi sonuçları Tablo 3.6'da görülebilir.

İşyeri saldırganlığı ölçeği alt faktörleri arasındaki ilişkiye Pearson korelasyon katsayısı ile bakıldığında düşmanlık ifadeleri alt faktörü ile engelleme alt faktörü ($r = .50$ $p < .01$), düşmanlık ifadeleri alt faktörü ile saldırganlık alt faktörü ($r = .55$ $p < .01$), engelleme alt faktörü ile saldırganlık alt faktörü ($r = .36$ $p < .01$) arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler görülmüştür.

Tablo 3.6: İşyeri Saldırganlığı Ölçeği Alt Faktörlere Ait Temel Bileşenler Faktör Analizi Sonuçları

	Faktör Yükü	Varyans		Faktör Yükü	Varyans		Faktör Yükü	Varyans
A1	.65	%58.5	B7	.80	%64.6	C10	.69	%63.0
A2	.70		B8	.81		C11	.68	
A3	.75		B9	.79		C12	.89	
A4	.81					C13	.88	
A5	.78					C14	.78	
A6	.85							

Diğer taraftan işyeri saldırganlığı toplam puanı ile düşmanlık ifadeleri alt faktörü ($r = .92$ $p < .01$), engelleme alt faktörü ($r = .72$ $p < .01$), saldırganlık alt faktörü ($r = .74$ $p < .01$) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki gözlenmiştir. Ölçek alt faktörleri arasındaki ilişkiye ait bulgular Tablo 3.7'de görülebilir.

Tablo 3.7: İşyeri Saldırganlığı Ölçeği Alt Faktörleri Arasındaki İlişkiler

	İşyeri saldırganlığı toplam	Düşmanlık	Engelleme	Saldırganlık
İşyeri saldırganlığı toplam	1			
Düşmanlık	.92**	1		
Engelleme	.72**	.50**	1	
Saldırganlık	.74**	.55**	.36**	1

** $p < .01$

3.2.2. İşyeri Saldırganlığı Ölçeği 'ne Yapılan Güvenirlik Analizi Sonuçları

İşyeri saldırganlığı ölçeğinin güvenirliliğine iç güvenirlik analizleri ile bakılmıştır. Ölçeğin iç tutarlılığına Cronbach Alfa değeri ile bakılmıştır. Buna göre; düşmanlık ifadeleri alt faktörüne ait cronbach alpha iç tutarlılık katsayısı .84 iken, engelleme alt faktörüne ait iç tutarlılık katsayısı .71 ve saldırganlık alt faktörüne ait cronbach alpha iç tutarlılık katsayısı .86 olarak gözlenmiştir. Tüm ölçeğe ait içsel tutarlılık katsayısı .80 dir. İşyeri saldırganlığı ölçeğine ait madde toplam korelasyonları ve Cronbach Alfa iç tutarlılık bilgileri Tablo 3.8'de görülebilir.

Tablo 3.8: İşyeri Saldırganlığı Ölçeği Alt Faktör Maddelerine Ait İçsel Tutarlılık Analizleri

Madde	Ortalama	Standart Sapma	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Madde Elenirse Tutarlılık	İçsel Tutarlılık Katsayısı (Cronbach Alpha)
A1	1.40	.77	.52	.84	.84
A2	1.30	.68	.58	.82	
A3	1.25	.69	.62	.82	
A4	1.24	.65	.70	.80	
A5	1.12	.55	.65	.81	
A6	1.12	.51	.74	.80	
Toplam n=334					
B7	1.39	.74	.54	.64	.71
B8	1.16	.60	.56	.60	
B9	1.16	.57	.53	.64	
Toplam n=334					
C10	1.17	.52	.61	.78	.86
C11	1.13	.46	.59	.77	
C12	1.03	.30	.71	.73	
C13	1.03	.32	.68	.74	
C14	1.02	.17	.59	.79	
Toplam n=334					

3.2.3. İşyeri Saldırganlığı Ölçeğinin Ölçüt Bağıntılı Geçerliliğinin İncelenmesi

İşyeri Saldırganlığı Ölçeğinin ölçüt bağıntılı geçerliliğine bakmak için, ölçekle birlikte Türkçe geçerlilik ve güvenirlik çalışması Madran (2013) tarafından yapılan Buss-Perry Saldırganlık Ölçeği (Buss ve Perry 1992) kullanılmıştır. Buna göre, İSÖ “düşmanlık ifadeleri” alt faktörü ile BP “düşmanlık” alt faktörü arasında ($r=.161$ $p<.01$) pozitif yönde ilişki bulunmuştur. “Düşmanlık ifadeleri” alt faktörü ile “fiziksel saldırganlık” alt faktörü arasında ($r=.184$ $p<.01$) pozitif yönde ilişki vardır.

Ayrıca “engelleme” alt faktörünün; düşmanlık ($r=.215^{**}$ $p<.01$), öfke ($r=.191^{**}$ $p<.01$), fiziksel saldırganlık ($r=.270^{**}$ $p<.01$), ve sözel saldırganlık öfke ($r=.169^{**}$ $p<.01$) alt faktörleriyle pozitif ilişkilendiği görülmüştür. Benzer şekilde “saldırganlık” alt faktörünün; “düşmanlık” ($r=.122^{*}$ $p<.05$) ve “fiziksel saldırganlıkla” ($r=.236^{**}$ $p<.01$) pozitif yönde ilişkili olduğu görülmüştür. Ölçek toplam puanlarına bakıldığında iki ölçek arasında ($r=.219^{**}$ $p<.01$) pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin varlığı görülmektedir. İSÖ ve BP arasındaki ilişkiler Tablo 3.9’da görülmektedir.

Çalışma III

3.3. Kadının Çalışmasına Yönelik Ayrımcılık Ölçeğine İlişkin Geçerlilik ve Güvenirlik İncelemesi

3.3.1. Kadının Çalışmasına Yönelik Ayrımcılık Ölçeğinin Faktör Yapısı

Toplamda 10 maddeden oluşan ölçek 334 kişilik örnekleme uygulanmıştır. Söz konusu uygulamadan elde edilen verilere; Kadının Çalışmasına Yönelik Ayrımcılık Ölçeğinin (KÇYAÖ) faktör yapısını incelemek üzere faktör analizi yapılmıştır. Ölçeğin KMO katsayısı .70’dir. KÇYAÖ’nün faktör yapısı scree plot analizi ile incelendiğinde özdeğeri (eigenvalue) 1’in üzerinde 2 faktör olduğu görülmüştür. 2 faktörlü ölçeğin bir faktörün altına yüklenmeyen ve .40’ın altında olan maddeleri elenmiştir (Grafik 3.3). Böylece ölçeğin 2 boyutlu faktör yapısını sağlayan 8 maddelik ölçek formu oluşturulmuştur.

Tablo 3.9: İşyeri Saldırganlığı Ölçeği ve Buss-Perry Saldırganlık Ölçeği Arasındaki İlişkiler

	İşyeri Saldırganlığı Toplam	Düşmanlık İfadeleri	Engelleme	Açık Saldırganlık	Saldırganlık Toplam	Düşmanlık (BP)	Öfke (BP)	Fiziksel Saldırganlık (BP)	Sözel Saldırganlık (BP)
İşyeri saldırganlığı toplam	1								
Düşmanlık İfadeleri	.92**	1							
Engelleme	.72**	.50**	1						
Saldırganlık	.74**	.55**	.36**	1					
Saldırganlık Toplam	.21**	.15**	.26**	.14**	1				
Düşmanlık (BP)	.20**	.16**	.21**	.12*	.80**	1			
Öfke	.12*	.07	.19**	.04	.84**	.58**	1		
Fiziksel Saldırganlık	.26**	.18**	.27**	.23**	.83**	.51**	.58**	1	
Sözel Saldırganlık	.05	.00	.16**	.01	.78**	.50**	.60**	.56**	1
Ortalama	16.5	7.4	3.7	5.3	73.5	18.3	18.9	20.4	13.2
Standart Sapma	4.88	2.94	1.54	1.42	16.46	5.00	4.92	6.03	3.52

n=334

** p<.01

* p<.05

Analizde elde edilen Kaiser Meyer Olkin (KMO) değeri (.70), ölçeğin uygulandığı örneklem sayısının ilgili analizleri yapabilmek için yeterli olduğunu göstermiştir. Buna göre birinci faktör toplam varyansın %30.88'ini ve ikinci faktör toplam varyansın %24.46'sını açıklamaktadır. İki alt faktör birlikte toplam varyansın %55.34'ünü açıklamaktadır. Ölçek maddelerine yapılan faktör analizi sonuçları Tablo 3.10'da görülebilir.

Tablo 3.10: Kadının Çalışmasına Yönelik Ayrımcılık Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

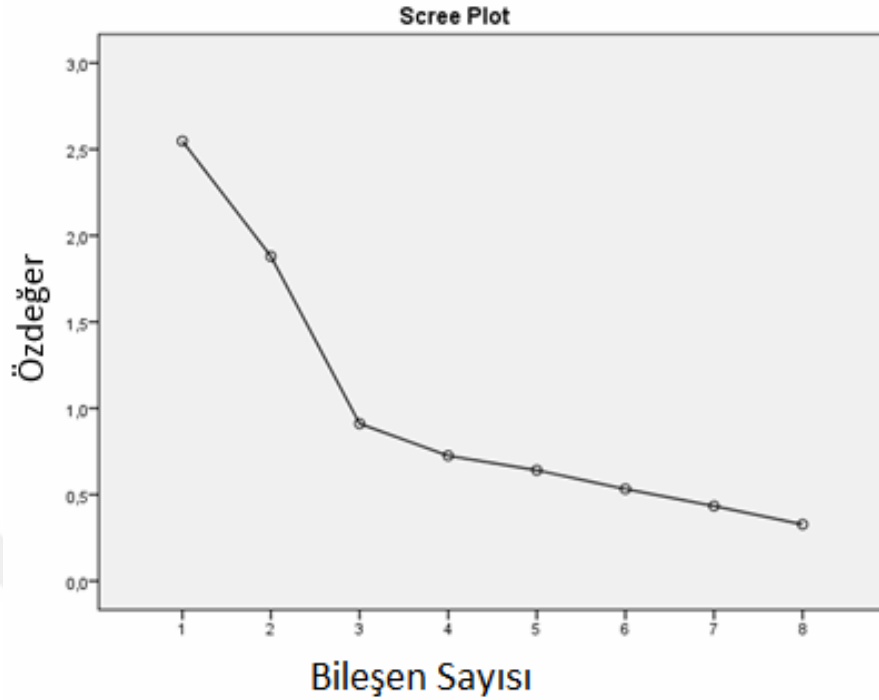
	Faktör Yüğü	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans Yüzdesi (%)	Toplam Açıklanan Birikimli Varyans Yüzdesi (%)
A1	.68		31.8	31.8
A2	.81		23.4	55.3
A3	.76			
A4	.69			
B5		.48		
B6		.58		
B7		.71		
B8		.73		

Kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu boyutunu ölçen 4 madde birinci faktöre yüklenerek varyansın %30.88'ini açıklamaktadır. Kadının çalışabileceği işler boyutunu ölçmeye yönelik 4 madde ikinci faktöre yüklenerek bu faktör toplam varyansın %24.46'sını açıklamaktadır. İki alt faktör tüm varyansın %55.34'ünü açıklamaktadır.

KÇYAÖ faktörlerine tek tek yapılan faktör analizleri sonunda ise; kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu alt faktörüne ait maddeler aynı faktöre yüklenmekte ve varyansın %60.45'ini açıklamaktadır. Kadının çalışabileceği işler alt faktörüne ait maddeler aynı faktöre yüklenmekte ve varyansın %47.75'ini açıklamaktadır. Ölçek alt faktörlerine ayrı ayrı yapılan faktör analizi sonuçları Tablo 3.11'de görülebilir.

Tablo 3.11: Kadının Çalışmasına Yönelik Ayrımcılık Ölçeği Alt Faktörlere Ait Temel Bileşenler Faktör Analizi

	Faktör Yüğü	Varyans		Faktör Yüğü	Varyans
A1	.75	%60.4	B5	.58	%47.7
A2	.85		B6	.51	
A3	.82		B7	.82	
A4	.66		B8	.80	



Grafik 3.3: Kadının Çalışmasına Yönelik Ayrımcılık Ölçeği Faktör Analizi
Scree Plot Grafiği

Kadının çalışmasına yönelik ayrımcılık ölçeği alt faktörleri arasındaki ilişkiye Pearson korelasyon katsayısı ile bakıldığında kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu alt faktörü ile kadının çalışabileceği işler alt faktörü arasında anlamlı bir ilişki görülmemiştir. Diğer taraftan kadının çalışmasına yönelik ayrımcılık ölçeği toplam puanı ile kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu ($r = .71$ $p < .01$) ve kadının çalışabileceği işler ($r = .65$ $p < .01$) alt faktörü arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki gözlenmiştir. Ölçek alt faktörleri arasındaki ilişkiye ait bulgular Tablo 3.12’de görülebilir.

3.3.2. Kadının Çalışmasına Yönelik Ayrımcılık Ölçeği’ne Yapılan Güvenirlik Analizi Sonuçları

Kadının Çalışmasına Yönelik Ayrımcılık Ölçeğinin (KÇYAÖ) güvenirliğine iç güvenirlik analizleri ile bakılmıştır. Ölçeğin iç tutarlığına Cronbach Alfa değeri ile bakılmıştır. Buna göre; kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu alt faktörüne ait

cronbach alpha iç tutarlılık katsayısı .76 iken, kadının çalışabileceği işler alt faktörüne ait iç tutarlılık katsayısı .61 olarak gözlenmiştir. Tüm ölçeğe ait içsel tutarlılık katsayısı .64'dür. Kadının çalışmasına yönelik ayrımcılık ölçeğine ait madde toplam korelasyonları ve Cronbach Alfa iç tutarlılık bilgileri Tablo 3.13'de görülebilir.

Tablo 3.12: Kadının Çalışmasına Yönelik Ayrımcılık Ölçeği Alt Faktörleri Arasındaki İlişkiler

	Kadının çalışmasına yönelik ayrımcılık	Kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu	Kadının çalışabileceği işler
Kadının çalışmasına yönelik ayrımcılık	1		
Kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu	.710**	1	
Kadının çalışabileceği işler	.657**	.066	1

** p<.01

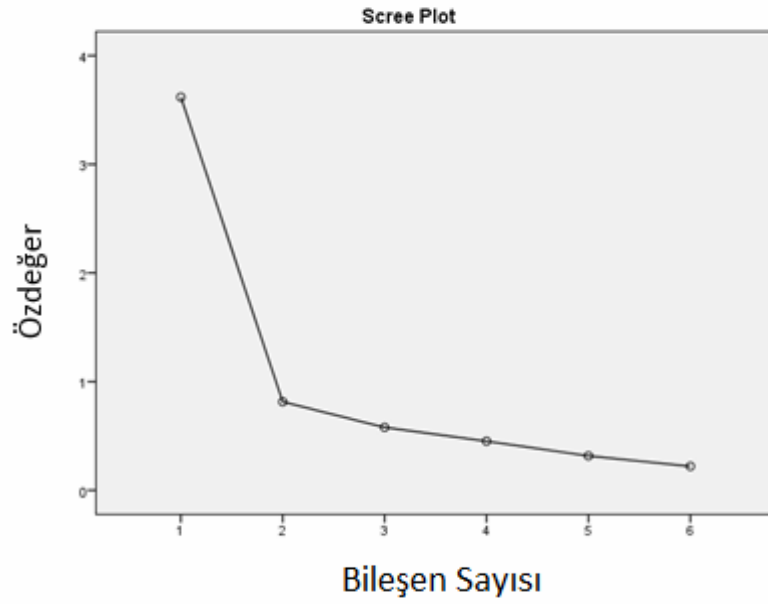
Tablo 3.13: Kadının Çalışmasına Yönelik Ayrımcılık Ölçeği Alt Faktör Maddelerine Ait İçsel Tutarlılık Analizleri

Madde	Ortalama	Standart Sapma	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Madde Elenirse Tutarlılık	İçsel Tutarlılık Katsayısı (Cronbach Alpha)
A1	1.71	.961	.53	.73	
A2	2.00	1.04	.67	.65	
A3	2.01	1.01	.63	.67	
A4	2.74	1.28	.46	.78	
Toplam n=334					.76
B5	3.20	1.38	.30	.62	
B6	3.17	1.31	.25	.64	
B7	3.41	1.32	.55	.43	
B8	3.35	1.40	.51	.45	
Toplam n=334					.61

3.4. Çalışan Kadına Yönelik Ayrımcılık Ölçeğinin Geçerlilik Güvenirlilik İncelenmesi

3.4.1 Çalışan Kadına Yönelik Ayrımcılık Ölçeğinin Faktör Yapısı

Toplamda 6 maddeden oluşan ölçek 334 kişilik örnekleme uygulanmıştır. Söz konusu uygulamadan elde edilen verilere Çalışan Kadına Yönelik Ayrımcılık Ölçeğinin (ÇKYAÖ) faktör yapısını incelemek üzere faktör analizi yapılmıştır. ÇKYAÖ'nün faktör yapısı scree plot analizi ile incelendiğinde özdeğeri (eigenvalue) 1'in üzerinde tek faktör olduğu görülmüştür (Grafik:3.4). Analizde elde edilen Kaiser Meyer Olkin (KMO) değeri (.83), ölçeğin uygulandığı örneklem sayısının ilgili analizleri yapabilmek için yeterli olduğunu göstermiştir. Buna göre tek faktörlü ölçek toplam varyansın %60.29'unu açıklamaktadır. Ölçek maddelerine yapılan faktör analizi sonuçları Tablo 3.14'de görülebilir.



Grafik 3.4: Çalışan Kadına Yönelik Ayrımcılık Ölçeği Faktör Analizi
Scree Plot Grafiği

Tablo 3.14: Çalışan Kadına Yönelik Ayrımcılık Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans Yüzdesi (%)	Toplam Açıklanan Birikimli Varyans Yüzdesi (%)
A1	.66	%60.2	%60.2
A2	.76		
A3	.84		
A4	.86		
A5	.79		
A6	.71		

3.4.2. Çalışan Kadına Yönelik Ayrımcılık Ölçeği 'ne Yapılan Güvenirlik Analizi Sonuçları

Çalışan kadına yönelik ayrımcılık ölçeğinin güvenirliliğine iç güvenirlik analizleri ile bakılmıştır. Ölçeğin iç tutarlılığına Cronbach Alfa değeri ile bakılmıştır. Buna göre tek faktörlü çalışan kadına yönelik ayrımcılık ölçeğine ait Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı .86 olarak gözlenmiştir. Çalışan kadına yönelik ayrımcılık ölçeğine ait madde toplam korelasyonları ve Cronbach Alfa iç tutarlılık bilgileri Tablo 3.15’de görülebilir.

Tablo 3.15: Çalışan Kadına Yönelik Ayrımcılık Ölçeği Alt Faktör Maddelerine Ait İçsel Tutarlılık Analizleri

Madde	Ortalama	Standart Sapma	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Madde Elenirse Tutarlılık	İçsel Tutarlılık Katsayısı (Cronbach Alpha)
A1	2.06	1.12	.53	.86	
A2	2.07	1.10	.66	.84	
A3	2.33	1.16	.74	.83	
A4	2.31	1.19	.76	.82	
A5	2.33	1.19	.68	.84	
A6	2.26	1.10	.59	.85	
Toplam n=334					.86

3.5. Ayrımcılık Ölçeğinin Değerlendirilmesi

Ayrımcılık ölçeği istihdam, performans değerlendirmesi ve kariyer olanakları ile ilgili üç sorudan oluşmaktadır. Bu sorularda “Katılmıyorum, erkeklere öncelik verilmeli”, “Katılmıyorum, kadınlara öncelik verilmeli” ve “Katılıyorum” şeklindeki

skalada işaretlenmiştir. Bu ifadeler kukla değişken kullanılmıştır. Buna göre kişinin kadınlar ve erkeklerin çalışması konusunda negatif, pozitif ya da eşitlikçi tutumlardan sahip olduğu ölçülmeye çalışılmıştır. Katılımcının bir soru için işaretlediği seçenek 2 diğer seçenek 1 şeklinde kodlanmıştır.

Çalışma IV

3.6. Değişkenlerin Betimsel Özellikleri

Bu bölümde araştırmanın amacı doğrultusunda elde edilen verilere uygulanan istatistiksel analizlerin sonuçları bulunmaktadır. Çalışmada kamuda hizmet veren çalışanların demografik bilgileri, kadının namusuna yönelik tutum, işyeri saldırganlığı ve ayrımcılık ölçeklerinden aldıkları genel puanlarının betimleyici istatistikleri yer almaktadır (Bkz. Tablo 3.16).

Araştırmaya katılan çalışanların toplam çalışma süresi (deneyim), mevcut kurumda kaç yıldır çalıştığı, eğitim durumu, cinsiyet ve medeni durum ile ilgili demografik bilgileri sunulmaktadır.

3.6.1 Demografik Değişkenler, Kadının Namusu Algısı, İşyeri Saldırganlığı ve İş yerinde Kadına Yönelik Ayrımcılık Arasındaki İlişkiler

Araştırma analizlerinden önce tüm demografik değişkenler ile araştırma değişkenleri (kadının namusuna yönelik tutum, işyeri saldırganlığı ve kadının çalışmasına yönelik ayrımcılık) ve alt boyutları arasındaki korelasyonlar incelenmiştir. Korelasyona alınmadan önce cinsiyet değişkeni (1= kadın, 2= erkek), medeni durum değişkeni (1= bekar, 2= evli, 3=boşanmış) ve eğitim durumu değişkeni (1= lise, 2= ön lisans, 3= lisans, 4= yüksek lisans) şeklinde kodlanmıştır. Korelasyon analizi sonuçları Tablo 3.17’de yer almaktadır.

Demografik değişkenlerden yaş ile kadının namusuna yönelik tutum alt boyutu olan namus kaybı boyutu arasında pozitif yönde bir ilişki vardır ($r=.17$ $p<.01$). Yaş ile çalışan kadına yönelik ayrımcılık boyutu arasında pozitif yönde bir ilişki vardır ($r=.12$ $p<.05$).

Tablo 3.16: Betimleyici Analiz Sonuçları (Demografik Değişkenler, , Kadının Namusuna Yönelik Tutumlar, İşyeri Saldırganlığı, Kadının Çalışmasına Yönelik Ayrımcılık, Çalışan Kadına Yönelik Ayrımcılık Ölçekleri ve Alt Faktörleri)

	N	Min	Max	Ortalama	S.S
Yaş	334	20.0	60.0	38.31	8.5486
Cinsiyet	334	1.0	2.00	1.65	.47620
Toplam kaç yıl	334	.3	41.0	15.48	8.5977
Mevcut kurum	334	.1	41.0	11.61	8.6503
Medeni durum	334	1.0	3.0	1.84	.38492
Öğrenim	334	1.0	4.0	3.49	.90584
Kadının Çalışmasına Yönelik Ayrımcılık	334	8.0	38.0	21.61	5.23187
Kadının Çalışma Hayatı ve Evlilik Uyumu	334	3.0	20.0	8.47	3.32566
Kadının Çalışabileceği İşler	334	4.0	20.0	12.19	3.24
Çalışan Kadına Yönelik Ayrımcılık	334	6.0	30.0	13.38	5.34
İşyeri Saldırganlığı Toplam Puanı	334	13.0	58.0	16.58	4.88
Düşmanlık	334	4.0	30.0	7.45	2.94
Açık Saldırganlık	334	3.0	15.0	3.72	1.54
Engelleme	334	3.0	19.0	5.39	1.42
Kadının Namusuna Yönelik Tutum Toplam	334	0.0	124.0	74.61	16.70
Sorumluluk	334	0.0	25.0	13.86	5.91
Beklenti	334	0.0	25.0	18.99	4.98
Namus Tanımı	334	0.0	15.0	6.21	2.92
Namus Kaybı	334	0.0	30.0	7.95	3.82
Evli Kadın	334	0.0	35.0	27.57	6.69
Pozitif Ayrımcı	334	0.00	6.0	3.20	.62
Negatif Ayrımcılık	334	0.00	6	3.49	.90
Eşitlik	334	0.00	6.0	5.19	1.04

Tablo 3.17: Demografik Değişkenler, Kadının Namusuna Yönelik Tutumlar, İşyeri Saldırganlığı ve İş yerinde Kadına Yönelik Ayrımcılık Arasındaki İlişkiler

	Yaş	Cinsiyet	Toplam Deneyim	Mevcut kurumdaki deneyim	Medeni durum	Öğrenim	Kadının Namusuna Yönelik Tutum toplam puanı	Kadının Namusundan Sorumluluk	Beklenti	Namus tanımı	Namus kaybı	Evli kadından beklenti	İşyeri saldırganlığı toplam puanı	Düşmanlık ifade-eri	Saldırganlık	Engelleme	Kadının çalışmasına yönelik ayrımcılık toplam puanı	Kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu	Kadının çalışabileceği işler	Çalışan kadına yönelik ayrımcılık	Negatif ayrımcılık	Pozitif ayrımcılık	Eşitlik
Yaş	1																						
Cinsiyet	.24**	1																					
Toplam Deneyim	.93**	.21**	1																				
Mevcut kurumdaki deneyim	.71**	.11*	.73**	1																			
Medeni durum	.38**	.03	.37**	.27**	1																		
Öğrenim	-.04	.13*	.00	-.02	.01	1																	
Kadının Namusuna Yönelik Tutum toplam puanı	.07	.27**	.03	.06	.12*	.07	1																
Kadının Namusundan Sorumluluk	.09	.40**	.06	.09	.10	.07	.77**	1															
Beklenti	-.07	-.03	-.08	-.04	.11*	.08	.72**	.36**	1														
Namus tanımı	.04	.05	.00	-.01	.01	.00	.41**	.16**	.17**	1													
Namus kaybı	.17**	.23**	.12*	.10	-.00	.04	.50**	.31**	.10*	.41**	1												
Evli kadından beklenti	.02	.18**	.02	.05	.12*	.03	.80**	.51**	.60**	.08	.13*	1											
İşyeri saldırganlığı toplam puanı	.06	.13*	.02	-.00	-.10*	-.08	.03	.04	-.14*	.17**	.20**	-.07	1										
Düşmanlık	.06	.11*	.04	.00	-.05	-.07	.03	.02	-.08	.15**	.20**	-.07	.92**	1									
Engelleme	.05	.09	.00	.00	-.10	-.06	-.03	.06	-.18**	.07	.06	-.06	.72**	.50**	1								
Saldırganlık	.00	.11*	-.02	-.04	-.14**	-.08	.08	.04	-.02	.20**	.22**	-.03	.74**	.55**	.36**	1							
Kadının çalışmasına yönelik ayrımcılık toplam puanı	-.06	.17**	-.04	-.02	.00	.11*	.37**	.31**	.27**	.12*	.14*	.31**	.01	-.01	.00	.05	1						
Kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu	.03	.28**	.02	.02	.00	-.00	.38**	.34**	.23**	.15**	.22**	.28**	.16**	.11*	.14**	.19**	.71**	1					
Kadının çalışabileceği işler	-.06	-.03	-.03	-.01	.00	.09	.08	.03	.11*	.03	-.03	.10	-.09	-.07	-.09	-.04	.65**	.06	1				
Çalışan kadına yönelik ayrımcılık	.12*	-.09	.11*	.02	-.01	-.01	-.05	-.12*	-.04	.07	.08	-.07	-.00	-.03	.02	.02	.04	-.01	.33**	1			
Negatif ayrımcılık	-.02	.21**	-.00	.05	-.01	.01	.28**	.27**	.17**	.07	.10	.24**	.15**	.11*	.12*	.17**	.28**	.31**	.12*	.03	1		
Pozitif ayrımcılık	-.01	-.04	-.05	.01	.04	.00	-.02	-.05	-.00	.02	.05	-.05	-.03	.01	-.09	-.04	.00	-.03	.01	.01	.05	1	
Eşitlik	-.01	-.15**	-.02	-.02	-.03	-.04	-.30**	-.25**	-.22**	-.08	-.19**	-.24**	-.11*	-.11*	-.03	-.12*	-.29**	-.28**	-.13*	-.11*	-.53**	-.18**	1

** p<. 0.01

*. p< 0.05

Cinsiyet ile Kadının namusuna yönelik tutum toplam puanı arasında pozitif yönde bir ilişki vardır ($r=.27$ $p<.01$). Cinsiyet ile kadının namusuna yönelik tutum alt boyutu olan kadının namusundan sorumluluk arasında pozitif yönde bir ilişki vardır ($r=.40$ $p<.01$). Cinsiyet ile kadının namusuna yönelik tutum alt boyutu olan namus kaybı boyutu arasında tutumların alt boyutu olan evli kadından beklenti boyutu arasında pozitif yönde bir ilişki vardır ($r=.18$ $p<.01$). Cinsiyet ve işyeri saldırganlığı toplam puanı arasında pozitif yönde bir ilişki vardır ($r=.13$ $p<.05$). Cinsiyet ve işyeri saldırganlığının alt boyutu olan düşmanlık ifadeleri boyutu arasında pozitif yönde bir ilişki vardır ($r=.11$ $p<.01$). Cinsiyet ve işyeri saldırganlığının alt boyutu olan saldırganlık boyutu arasında pozitif yönde bir ilişki vardır ($r=.11$ $p<.05$). Cinsiyet ve kadının çalışmasına yönelik ayrımcılık toplam puanı arasında pozitif bir ilişki vardır ($r=.17$ $p<.01$). Cinsiyet ve işyerinde kadına yönelik ayrımcılığın alt boyutu olan kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu boyutu arasında pozitif bir ilişki vardır ($r=.28$ $p<.01$). Cinsiyet ve negatif ayrımcılık arasında pozitif yönde bir ilişki vardır ($r=.21$ $p<.01$). Cinsiyet ve eşitlik arasında negatif yönde bir ilişki vardır ($r=-.15$ $p<.01$).

Demografik değişkenlerden toplam deneyim ile kadının namusuna yönelik tutum alt boyutu olan namus kaybı boyutu arasında pozitif yönde bir ilişki vardır ($r=.12$ $p<.05$). Toplam deneyim ile çalışan kadına yönelik ayrımcılık boyutu arasında pozitif yönde bir ilişki vardır ($r=.11$ $p<.05$).

Demografik değişkenlerden mevcut kurumdaki deneyim ile değişkenlerden herhangi biri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Demografik değişkenlerden medeni durum ile kadının namusuna yönelik tutum toplam puanı arasında pozitif yönde bir ilişki vardır ($r=.12$ $p<.05$). Medeni durum ile kadının namusuna yönelik tutum alt boyutu olan beklenti arasında pozitif yönde bir ilişki vardır ($r=.11$ $p<.05$). Medeni durum ile kadının namusuna yönelik tutum alt boyutu olan evli kadından beklenti arasında pozitif yönde bir ilişki vardır ($r=.12$ $p<.05$). Medeni durum ve işyeri saldırganlığı toplam puanı arasında negatif yönde bir ilişki vardır ($r=-.10$ $p<.05$). Medeni durum ve işyeri saldırganlığının alt boyutu saldırganlık arasında negatif yönde bir ilişki vardır ($r=-.14$ $p<.01$).

Demografik değişkenlerden öğrenim ile kadının çalışmasına yönelik ayrımcılık toplam puanı arasında pozitif yönde bir ilişki vardır ($r=.11$ $p<.05$).

Kadının namusuna yönelik tutum toplam puanının kadının çalışmasına yönelik ayrımcılık toplam puanı ile arasında pozitif yönde bir ilişki vardır ($r=.37$ $p<.01$). Kadının namusuna yönelik tutum toplam puanının kadının çalışmasına yönelik ayrımcılık alt boyutu olan kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu arasında pozitif yönde bir ilişki vardır ($r=.38$ $p<.01$). Kadının namusuna yönelik tutum toplam puanı ile negatif ayrımcılık arasında pozitif yönde bir ilişki vardır ($r=.28$ $p<.01$). Kadının namusuna yönelik tutum toplam puanı ile eşitlik ayrımcılık arasında negatif yönde bir ilişki vardır ($r=-.30$ $p<.01$).

Kadının namusuna yönelik tutum alt boyutu olan kadının namusundan sorumluluk ile kadının çalışmasına yönelik ayrımcılık toplam puanı ile arasında pozitif yönde bir ilişki vardır ($r=.31$ $p<.01$). Kadının namusuna yönelik tutum alt boyutu olan kadının namusundan sorumluluk ile kadına yönelik ayrımcılık alt boyutu olan kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu arasında pozitif yönde bir ilişki vardır ($r=.34$ $p<.01$). Kadının namusuna yönelik tutum alt boyutu olan kadının namusundan sorumluluk ile çalışan kadına yönelik ayrımcılık toplam puanı ile arasında negatif yönde bir ilişki vardır ($r=-.12$ $p<.05$). Kadının namusuna yönelik tutum alt boyutu olan kadının namusundan sorumluluk ile negatif ayrımcılık arasında pozitif yönde bir ilişki vardır ($r=.27$ $p<.01$). Kadının namusuna yönelik tutum alt boyutu olan kadının namusundan sorumluluk ile eşitlik arasında negatif yönde bir ilişki vardır ($r=-.25$ $p<.01$).

Kadının namusuna yönelik tutum alt boyutu olan beklenti ile işyeri saldırganlığı toplam puanı arasında negatif yönde bir ilişki vardır ($r=-.11$ $p<.05$). Kadının namusuna yönelik tutum alt boyutu olan beklenti ile işyeri saldırganlığının alt boyutu engelleme arasında negatif yönde bir ilişki vardır ($r=-.18$ $p<.01$). Kadının namusuna yönelik tutum alt boyutu olan beklenti ile kadının çalışmasına yönelik ayrımcılık toplam puanı ile arasında pozitif yönde bir ilişki vardır ($r=.27$ $p<.01$). Kadının namusuna yönelik tutum alt boyutu olan beklenti ile kadına yönelik ayrımcılık alt boyutu olan kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu arasında pozitif yönde bir ilişki vardır ($r=.23$ $p<.01$). Kadının

namusuna yönelik tutum alt boyutu olan beklenti ile kadına yönelik ayrımcılık alt boyutu olan kadının çalışabileceği işler arasında pozitif yönde bir ilişki vardır ($r=.11$ $p<.05$). Kadının namusuna yönelik tutum alt boyutu olan beklenti ile negatif ayrımcılık arasında pozitif yönde bir ilişki vardır ($r=.17$ $p<.01$). Kadının namusuna yönelik tutum alt boyutu olan beklenti ile eşitlik arasında negatif yönde bir ilişki vardır ($r=-.22$ $p<.01$).

Kadının namusuna yönelik tutum alt boyutu olan namus tanımı ile işyeri saldırganlığı toplam puanı arasında pozitif yönde bir ilişki vardır ($r=.17$ $p<.01$). Kadının namusuna yönelik tutum alt boyutu olan namus tanımı ile işyeri saldırganlığı alt boyutu olan düşmanlık ifadeleri arasında pozitif yönde bir ilişki vardır ($r=.15$ $p<.01$). Kadının namusuna yönelik tutum alt boyutu olan namus tanımı ile işyeri saldırganlığı alt boyutu olan saldırganlık arasında pozitif yönde bir ilişki vardır ($r=.20$ $p<.01$). Kadının namusuna yönelik tutum alt boyutu olan namus tanımı ile kadının çalışmasına yönelik ayrımcılık toplam puanı ile arasında pozitif yönde bir ilişki vardır ($r=.12$ $p<.05$). Kadının namusuna yönelik tutum alt boyutu olan namus tanımı ile kadına yönelik ayrımcılık alt boyutu olan kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu arasında pozitif yönde bir ilişki vardır ($r=.15$ $p<.01$).

Kadının namusuna yönelik tutum alt boyutu olan namus kaybı ile işyeri saldırganlığı toplam puanı arasında pozitif yönde bir ilişki vardır ($r=.20$ $p<.01$). Kadının namusuna yönelik tutum alt boyutu olan namus kaybı ile işyeri saldırganlığı alt boyutu olan düşmanlık ifadeleri arasında pozitif yönde bir ilişki vardır ($r=.20$ $p<.01$). Kadının namusuna yönelik tutum alt boyutu olan namus kaybı ile işyeri saldırganlığı alt boyutu olan saldırganlık arasında pozitif yönde bir ilişki vardır ($r=.22$ $p<.01$). Kadının namusuna yönelik tutum alt boyutu olan namus kaybı ile kadının çalışmasına yönelik ayrımcılık toplam puanı ile arasında pozitif yönde bir ilişki vardır ($r=.14$ $p<.05$). Kadının namusuna yönelik tutum alt boyutu olan namus kaybı ile kadına yönelik ayrımcılık alt boyutu olan kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu arasında pozitif yönde bir ilişki vardır ($r=.22$ $p<.01$). Kadının namusuna yönelik tutum alt boyutu olan namus kaybı ile eşitlik arasında negatif yönde bir ilişki vardır ($r=-.19$ $p<.01$).

Kadının namusuna yönelik tutum alt boyutu olan evli kadından beklenti ile kadının çalışmasına yönelik ayrımcılık toplam puanı arasında pozitif yönde bir ilişki vardır ($r=.31$ $p<.01$). Kadının namusuna yönelik tutum alt boyutu olan evli kadından beklenti ile kadına yönelik ayrımcılık alt boyutu olan kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu arasında pozitif yönde bir ilişki vardır ($r=.28$ $p<.01$). Kadının namusuna yönelik tutum alt boyutu olan evli kadından beklenti ile negatif ayrımcılık arasında pozitif yönde bir ilişki vardır ($r=.24$ $p<.01$). Kadının namusuna yönelik tutum alt boyutu olan evli kadından beklenti ile eşitlik arasında negatif yönde bir ilişki vardır ($r=-.24$ $p<.01$).

İşyeri saldırganlığı toplam puanı ile kadının çalışmasına yönelik ayrımcılık alt boyutu olan kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu arasında pozitif yönde bir ilişki vardır ($r=.16$ $p<.01$). İşyeri saldırganlığı toplam puanı ile eşitlik arasında negatif yönde bir ilişki vardır ($r=-.11$ $p<.05$).

İşyeri saldırganlığı alt boyutu düşmanlık ifadeleri ile kadının çalışmasına yönelik ayrımcılık alt boyutu olan kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu arasında pozitif yönde bir ilişki vardır ($r=.11$ $p<.05$). İşyeri saldırganlığı alt boyutu düşmanlık ifadeleri ile negatif ayrımcılık arasında pozitif yönde bir ilişki vardır ($r=.11$ $p<.05$). İşyeri saldırganlığı alt boyutu düşmanlık ifadeleri ile eşitlik arasında negatif yönde bir ilişki vardır ($r=-.11$ $p<.05$).

İşyeri saldırganlığı alt boyutu engelleme ile kadının çalışmasına yönelik ayrımcılık alt boyutu olan kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu arasında pozitif yönde bir ilişki vardır ($r=.14$ $p<.01$). İşyeri saldırganlığı alt boyutu engelleme ile negatif ayrımcılık arasında pozitif yönde bir ilişki vardır ($r=.12$ $p<.05$).

İşyeri saldırganlığı alt boyutu saldırganlık ile kadının çalışmasına yönelik ayrımcılık alt boyutu olan kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu arasında pozitif yönde bir ilişki vardır ($r=.19$ $p<.01$). İşyeri saldırganlığı alt boyutu saldırganlık ile negatif ayrımcılık arasında pozitif yönde bir ilişki vardır ($r=.17$ $p<.01$). İşyeri saldırganlığı alt boyutu saldırganlık ile eşitlik arasında negatif yönde bir ilişki vardır ($r=-.12$ $p<.05$).

İşyerinde kadına yönelik ayrımcılık toplam puanı ile negatif ayrımcılık arasında pozitif yönde bir ilişki vardır ($r=.28$ $p<.01$). İşyerinde kadına yönelik ayrımcılık toplam puanı ile eşitlik arasında negatif yönde bir ilişki vardır ($r=-.29$ $p<.05$).

İşyerinde kadına yönelik ayrımcılık alt boyutu olan kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu ile negatif ayrımcılık arasında pozitif yönde bir ilişki vardır ($r=.31$ $p<.01$). İşyerinde kadına yönelik ayrımcılık alt boyutu olan kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu ile eşitlik arasında negatif yönde bir ilişki vardır ($r=-.28$ $p<.01$).

İşyerinde kadına yönelik ayrımcılık alt boyutu olan kadının çalışabileceği işler ile negatif ayrımcılık arasında pozitif yönde bir ilişki vardır ($r=.12$ $p<.05$). İşyerinde kadına yönelik ayrımcılık alt boyutu olan kadının çalışabileceği işler ile eşitlik arasında negatif yönde bir ilişki vardır ($r=-.13$ $p<.05$).

3.7. Regresyon Analizi: Kadının Namusuna Yönelik Tutum ile İşyeri Saldırganlığı ve Ayrımcılık ve Alt Boyutları

Kadının namusuna yönelik tutum ve işyeri saldırganlığının alt boyutlarının, işyerinde kadına yönelik ayrımcılık ölçeklerini ve alt boyutlarını yordayıp yordamadığını anlamak için regresyon analizi yapılmıştır (Tablo 3.18). Regresyon analizinde ilk olarak demografik değişkenler (yaş, cinsiyet, deneyim, mevcut kurumdaki deneyim, medeni durum, öğrenim) kontrol değişkeni olarak alınmış, Kadının namusuna yönelik tutum ve işyeri saldırganlığının alt boyutlarının ile ikinci bir blok oluşturulmuştur.

Tablo 3.18 'de demografik değişkenler incelendiğinde; işyerinde kadına yönelik ayrımcılık faktörü ($\beta = .20$, $t=3.59$, $SH=.62$, $p<.01$), kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu faktörü ($\beta=.30$, $t=5.43$, $SH=.38$, $p<.01$), çalışan kadına yönelik ayrımcılık faktörü ($\beta = -.14$, $t=-2.62$, $SH=-.63$, $p<.05$), negatif ayrımcılık faktörü ($\beta=.25$, $t=4.55$, $SH=.10$, $p<.01$) ve eşitlik faktörünün ($\beta=-.17$, $t=-2.96$, $SH=.12$, $p<.005$) cinsiyet tarafından yordandığı görülmüştür. Demografik değişkenlerden yaş faktörünün negatif

ayrımcılık faktörünü ($\beta=-.34$, $t=-.25$, $SH=.01$, $p<.05$) yordadığı görülmüştür. Toplam deneyim faktörü, pozitif ayrımcılık faktörünü ($\beta=.34$, $t=-2.15$, $SH=.012$, $p<.05$) ve mevcut kurumdaki deneyim faktörü ise negatif ayrımcılık faktörünü ($\beta=.16$, $t=2.06$, $SH=.00$, $p<.05$) yordayıcıdır.

Kadının namusuna yönelik tutum toplam puanının, işyerinde kadına yönelik ayrımcılık faktörü ($\beta=.35$, $t=6.61$, $SH=.01$, $p<.01$), kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu faktörü ($\beta=.33$, $t=6.42$, $SH=.010$, $p<.01$), negatif ayrımcılık faktörü ($\beta=.248$, $t=4.545$, $SH=.003$, $p<.01$) ve eşitlik faktörünü ($\beta=-.29$, $t=-5.24$, $SH=.00$, $p<.01$) yordadığı görülmektedir.

Tablo 3.18: Regresyon Analizi Sonuçları

(Kadının Namusuna Yönelik Tutum, İşyeri Saldırganlığı ve İşyerinde Kadına Yönelik Ayrımcılık Boyutları)

	Kadının Çalışmasına Yönelik Ayrımcılık Ölçeği					Kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu					Kadının çalışabileceği işler					Çalışan kadına yönelik ayrımcılık				
1. Adım	B	SH	B	t	P	B	SH	β	t	P	B	SH	β	t	P	B	SH	β	t	P
Yaş	-.17	.09	-.28	-1.86	.06	-.00	.05	-.02	-.15	.87	-.08	.06	-.21	-1.33	.18	.17	.09	.28	1.82	.06
Cinsiyet	2.23	.62	.20	3.59	.00	2.11	.38	.30	5.43	.00	-.21	.39	-.03	-.53	.59	-1.67	.63	-.14	-2.62	.00
Toplam Deneyim	.04	.09	.07	.50	.61	-.01	.05	-.04	-.25	.79	.05	.06	.14	.89	.37	.01	.09	.02	.16	.87
Mevcut kurumdaki deneyim	.06	.04	.11	1.39	.16	.01	.03	.02	.35	.72	.01	.03	.03	.37	.70	-.09	.05	-.15	-1.93	.05
Medeni durum	.67	.79	.04	.84	.40	.04	.49	.00	.09	.92	.15	.50	.01	.31	.75	-1.15	.81	-.08	-1.41	.15
Öğrenim	.42	.31	.07	1.33	.18	-.17	.19	-.04	-.86	.39	.32	.20	.09	1.61	.10	.10	.32	.01	.32	.74
2. Adım																				
Kadının namusuna yönelik tutum toplam	.11	.01	.35	6.61	.00	.06	.01	.33	6.42	.00	.020	.01	.10	1.75	.08	-.00	.01	-.02	-.34	.73
Kadının Namusundan Sorumluluk	.25	.05	.29	5.07	.00	.15	.03	.28	4.97	.00	.02	.03	.05	.87	.38	-.08	.05	-.09	-1.57	.12
Beklenti	.28	.05	.27	5.10	.00	.16	.03	.25	4.80	.00	.06	.03	.10	1.85	.06	-.02	.05	-.02	-.41	.68
Namus tanımı	.23	.09	.13	2.44	.01	.16	.06	.14	2.73	.00	.04	.06	.04	.78	.43	.11	.10	.06	1.17	.24
Namus kaybı	.17	.07	.12	2.31	.02	.15	.04	.17	3.17	.00	-.01	.04	-.01	-.23	.81	.12	.07	.08	1.58	.11
Evli kadından beklenti	.21	.04	.281	5.27	.00	.11	.02	.24	4.51	.00	.05	.02	.11	1.94	.05	-.03	.04	-.03	-.67	.50
İşyeri saldırganlığı	.01	.05	.01	.25	.80	.09	.03	.13	2.48	.01	-.04	.03	-.07	-1.25	.21	-.01	.06	-.00	-.16	.87
Düşmanlık	-.02	.09	-.01	-.20	.83	.08	.06	.07	1.44	.15	-.06	.06	-.06	-1.11	.26	-.06	.10	-.03	-.68	.49
Saldırganlık	.21	.20	.05	1.04	.29	.38	.12	.16	3.09	.00	-.06	.12	-.02	-.47	.63	.10	.20	.02	.48	.63
Engelleme	.04	.18	.01	.22	.82	.25	.11	.11	2.20	.02	-.16	.11	-.07	-1.37	.16	.06	.19	.02	.35	.72

Tablo 3.18 (Devam): Regresyon Analizi Sonuçları

(Kadının Namusuna Yönelik Tutum, İşyeri Saldırganlığı ve İşyerinde Kadına Yönelik Ayrımcılık Boyutları)

	Negatif ayrımcılık					Pozitif ayrımcılık					Eşitlik				
1. Adım	B	SH	B	T	P	B	SH	B	t	P	B	SH	B	t	P
Yaş	-.03	.01	-.34	-2.25	.02	.01	.01	.22	1.42	.15	.01	.01	.15	.95	.33
Cinsiyet	.48	.10	.25	4.55	.00	-.06	.07	-.04	-.83	.40	-.37	.12	-.17	-2.96	.00
Toplam Deneyim	.01	.01	.13	.90	.36	-.02	.01	-.34	-2.15	.03	-.00	.01	-.07	-.44	.65
Mevcut kurumdaki deneyim	.01	.00	.16	2.06	.04	.00	.00	.09	1.14	.25	-.00	.01	-.05	-.62	.53
Medeni durum	.02	.13	.01	.18	.85	.09	.09	.05	.99	.32	-.12	.16	-.04	-.78	.43
Öğrenim	-.02	.05	-.02	-.49	.62	.02	.03	.02	.50	.61	-.01	.06	-.01	-.30	.76
2. Adım															
Kadının namusuna yönelik tutum toplam	.01	.00	.24	4.54	.00	-.00	.00	-.03	-.67	.49	-.01	.00	-.29	-5.24	.00
Kadının Namusundan Sorumluluk	.03	.00	.22	3.87	.00	-.00	.00	-.06	-1.09	.27	-.03	.01	-.22	-3.71	.00
Beklenti	.03	.01	.18	3.36	.00	-.00	.00	-.02	-.50	.61	-.04	.01	-.22	-4.13	.00
Namus tanımı	.02	.01	.08	1.54	.12	.00	.01	.01	.27	.78	-.02	.02	-.08	-1.46	.14
Namus kaybı	.01	.01	.07	1.33	.18	.01	.00	.06	1.06	.28	-.05	.01	-.18	-3.24	.00
Evli kadından beklenti	.02	.00	.20	3.79	.00	-.00	.00	-.06	-1.09	.27	-.03	.00	-.21	-3.90	.00
İşyeri saldırganlığı	.02	.01	.15	2.77	.00	-.00	.00	-.02	-.38	.69	-.02	.01	-.10	-1.96	.051
Düşmanlık	.03	.01	.10	1.89	.05	.00	.01	.02	.50	.61	-.03	.02	-.10	-1.91	.05
Saldırganlık	.10	.03	.16	3.04	.00	-.01	.02	-.03	-.53	.59	-.09	.04	-.12	-2.18	.02
Engelleme	.07	.03	.12	2.27	.02	-.03	.02	-.09	-1.69	.09	-.01	.03	-.02	-.49	.62

Kadının namusundan sorumluluk alt boyutu, işyerinde kadına yönelik ayrımcılık faktörü ($\beta=.29$, $t=5.07$, $SH=.05$, $p<.01$), kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu faktörü ($\beta=.33$, $t=4.97$, $SH=.03$, $p<.01$), negatif ayrımcılık faktörü ($\beta=.22$, $t=3.87$, $SH=.00$, $p<.01$) ve eşitlik faktörünü ($\beta=-.22$, $t=-3.71$, $SH=.01$, $p<.01$) yordayıcıdır.

Beklenti alt boyutu, işyerinde kadına yönelik ayrımcılık faktörü ($\beta=.27$, $t=5.07$, $SH=.05$, $p<.01$), kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu faktörü ($\beta=.33$, $t=4.80$, $SH=.03$, $p<.01$), negatif ayrımcılık faktörü ($\beta=.18$, $t=3.36$, $SH=.01$, $p<.01$) ve eşitlik faktörünü ($\beta=-.22$, $t=-4.13$, $SH=.01$, $p<.01$) yordadığı görülmektedir.

Namus tanımı alt boyutunun, işyerinde kadına yönelik ayrımcılık faktörünü ($\beta=.13$, $t=2.44$, $SH=.09$, $p<.01$) ve kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu faktörünü ($\beta=.14$, $t=2.73$, $SH=.06$, $p<.01$) yordadığı görülmektedir.

Namus kaybı alt boyutu, işyerinde kadına yönelik ayrımcılık faktörü ($\beta=.12$, $t=2.31$, $SH=.07$, $p<.05$), kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu faktörü ($\beta=.17$, $t=3.17$, $SH=.04$, $p<.005$) ve eşitlik faktörünü ($\beta=-.18$, $t=-3.24$, $SH=.01$, $p<.01$) yordayıcıdır.

Evli kadından beklenti alt boyutu, işyerinde kadına yönelik ayrımcılık faktörü ($\beta=.28$, $t=5.27$, $SH=.04$, $p<.01$), kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu faktörü ($\beta=.24$, $t=4.51$, $SH=.026$, $p<.01$), negatif ayrımcılık faktörü ($\beta=.20$, $t=3.79$, $SH=.00$, $p<.01$) ve eşitlik faktörünü ($\beta=-.215$, $t=3.90$, $SH=.00$, $p<.01$) yordamaktadır.

İşyeri saldırganlığının, kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu faktörü ($\beta=.13$, $t=2.48$, $SH=.03$, $p<.05$) ve negatif ayrımcılık faktörünü ($\beta=.15$, $t=2.77$, $SH=.01$, $p<.05$) yordadığı görülmektedir.

Düşmanlık ifadeleri alt boyutu ile hiçbir faktör arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Saldırganlık alt boyutu, kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu faktörü ($\beta=.16$, $t=3.09$, $SH=.12$, $p<.005$), negatif ayrımcılık faktörü ($\beta=.16$, $t=3.04$, $SH=.03$, $p<.005$) ve eşitlik faktörünü ($\beta=-.12$, $t=-2.18$, $SH=.04$, $p<.05$) yordayıcıdır.

Engelleme alt boyutu, kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu faktörü ($\beta=.11$, $t=2.20$, $SH=.11$, $p<.05$) ve negatif ayrımcılık faktörünü ($\beta=.12$, $t=2.27$, $SH=.03$, $p<.05$) yordayıcıdır.

3.8. Kadının Namusuna Yönelik Tutum ve İşyerinde Kadına Yönelik Ayrımcılık Arasındaki İlişkide İşyeri Saldırganlığının Aracı Rolünü İncelemeye Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Bu çalışmanın temel amacı olan kadının namusu algısı ve işyerinde kadına yönelik ayrımcılık arasındaki ilişkide işyeri saldırganlığının aracılık rolünü test etmeye geçmeden önce, Tablo 3.17’de verilen korelasyon analizi sonuçları incelenmiştir. Ayrıca, Baron ve Kenny (1986)’nin bir değişkenin aracı (mediator) değişken olabilmesi için ileri sürdüğü dört kriter üzerinden bir inceleme gerçekleştirilmiştir. Bu kriterler şu şekildedir:

1. Yordayıcı ve yordanan değişkenler arasındaki ilişki anlamlı olmalıdır.
2. Aracı değişkenler ve yordayıcı değişkenler arasındaki ilişki anlamlı olmalıdır.
3. Yordanan değişkenler ile aracı değişken arasındaki ilişkiler anlamlı olmalıdır.
4. Hem aracı değişken hem de yordanan değişken eş zamanlı olarak regresyon analizine girdiğinde, her iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olmalıdır.
5. Aracı değişken ve yordayıcı değişkenler eş zamanlı olarak regresyon analizine girdiğinde daha önce yordayıcı ve yordanan değişken arasında var olan anlamlı ilişki anlamlı olmaktan çıkmalı ya da daha önceki anlamlılık düzeyi azalmalıdır.

Kadının namusu algısı ve işyerinde kadına yönelik ayrımcılık arasındaki ilişkide işyeri saldırganlığının aracı rolünü ortaya koymak için yapılan hiyerarşik regresyon analizlerinin ilk basamağına yaş, cinsiyet, toplam deneyim, mevcut kurumdaki deneyim, medeni durum ve eğitim durumu demografik değişkenleri kontrol değişkeni olarak konulmuştur.

Yukarıdaki kriterlere ve incelemelere bağılı olarak aracılık olasılığı beliren tüm ilişkiler tek tek aracılık analizine alınmış, ancak burada sadece bu analizler sonunda anlamlı olarak ortaya çıkan bulgulara yer verilmiştir.

3.8.1. Namus Tanımı ile Kadının Çalışma Hayatı ve Evlilik Uyumu Arasındaki İlişkide İşyeri Saldırganlığının Aracı Rolünün İncelenmesine Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Tablo 3.17 (Korelasyon tablosu) incelendiğinde namus tanımı ile kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu arasındaki ilişkide işyeri saldırganlığının aracı değişken olarak rol oynayıp oynamadığını ortaya koymak için yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonuçları Tablo 3.19’da verilmiştir.

Tablodan da görüleceği gibi ilk aşamada analize giren yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, toplam deneyim ve mevcut kurumdaki deneyim gibi demografik değişkenler ile kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu puanları arasındaki bileşik korelasyon katsayısı .29’dur. İkinci aşamada namus tanımı değişkeninin eklenmesiyle korelasyon katsayısı .32’ye yükselmiştir. Üçüncü aşamada işyeri saldırganlığı değişkeninin eklenmesiyle birlikte korelasyon katsayısı .34’e yükselmiştir.

Yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve deneyim gibi demografik değişkenler, çalışanların kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu puanlarında gözlenen varyansın %8’ini açıklamaktadır. Bu değişkenlerin varyansa olan etkisi ($F=5.06$, $p<.000$) anlamlıdır. Namus tanımı değişkeninin yordamaya katılmasıyla açıklanan toplam varyans %10’a yükselmiştir. Namus tanımı varyansa katkısı ($F=5.49$, $p<.000$) anlamlıdır. Son olarak işyeri saldırganlığının değişkeninin yordamaya katılmasıyla açıklanan toplam varyans %11’e yükselmiştir ve bu değişkenin varyans oranına katkısı ($F=5.39$, $p<.000$) anlamlıdır. Sonuç olarak üç aşamada analize giren değişkenler kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu puanlarında gözlenen toplam varyansın %11’ini açıklayabilmektedir.

Her aşamada tek başına katkısı olan değişkenlerin beta değerleri incelenmiştir. İlk aşamada yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve deneyim gibi demografik değişkenlerden sadece cinsiyet ($t=5.43$, $p<.001$) kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu puanlarının yordanmasında anlamlı katkısı olduğu görülmüştür. İkinci aşamada namus tanımı değişkeninin kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu puanlarının yordanmasında anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir ($t= 2.73$, $p<.01$).

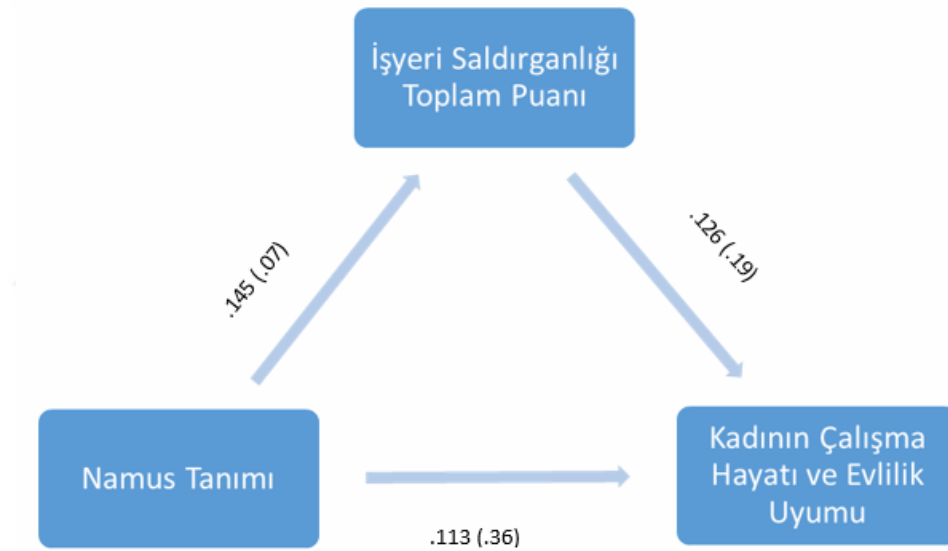
Tablo 3.19: Aracı Regresyon Analizi Sonuçları (Namus Tanımı, İşyeri Saldırganlığı Toplam Puanı Ve Kadının Çalışma Hayatı ve Evlilik Uyumu)

	R	R ²	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	.29	.08	5.725	1.708		3.351	.001
Yas			-.009	.059	-.024	-.159	.874
Cinsiyet			2.115	.389	.302	5.431	.000
Toplam kaç yıl			-.015	.059	-.040	-.258	.796
Mevcut kurum			.011	.030	.028	.359	.720
Medeni durum			.047	.499	.005	.095	.925
Öğrenim			-.171	.199	-.047	-.860	.390
2	.32	.10	5.247	1.701		3.085	.002
Yas			-.029	.059	-.074	-.487	.627
Cinsiyet			2.084	.386	.298	5.402	.000
Toplam kaç yıl			.000	.059	.000	.002	.998
Mevcut kurum			.015	.030	.038	.492	.623
Medeni durum			.037	.494	.004	.076	.940
Öğrenim			-.179	.197	-.049	-.908	.364
Namus tanımı			.165	.060	.145	2.733	.007
3	.343	.118	4.173	1.769		2.359	.019
Yas			-.038	.059	-.097	-.643	.521
Cinsiyet			1.989	.387	.284	5.146	.000
Toplam kaç yıl			.004	.059	.011	.075	.940
Mevcut kurum			.018	.030	.046	.585	.559
Medeni durum			.174	.496	.020	.351	.726
Öğrenim			-.139	.197	-.038	-.707	.480
Namus tanımı			.144	.061	.126	2.363	.019
İşyeri saldırganlığı toplam puanı			.077	.037	.113	2.077	.039

a. Bağımlı Değişken: Kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu

Üçüncü aşamada ise işyeri saldırganlığı değişkeninin ($t= -2.07$, $p<.05$) kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu puanlarının yordanmasında anlamlı katkıları olduğu gözlenmiştir.

Tablo 3.19’de görüldüğü üzere ikinci aşamada namus tanımının beta değeri .14 iken üçüncü aşamada namus tanımı, aracı değişken olan işyeri saldırganlığı toplam puanı değişkeni ile birlikte girildiğinde .12’ ye düşmüştür. Bu doğrultuda yapılan Sobel Testi analizi sonucuna göre, işyeri saldırganlığı toplam puanının (Sobel $z=2.189$, $p<.001$), namus tanımı ve kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu arasında aracı değişken olabileceği istatistiksel olarak da görülmektedir. Bu sonuç, namus tanımı arttıkça işyeri saldırganlığının da arttığını ve bunun da kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumunda azalmayı beraberinde getirdiğini destekler niteliktedir (Şekil: 3.). Dolayısıyla işyeri saldırganlığı toplam puanının, namus tanımı ve kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu arasında kısmi bir aracı değişken olarak rol oynadığı söylenebilir.



Şekil 3.1: Namus Tanımı ve Kadının Çalışma Hayatı ve Evlilik Uyumu Arasında İşyeri Saldırganlığının Aracılık Etkisi

3.8.2. Namus Kaybı ile Kadının Çalışma Hayatı ve Evlilik Uyumu Arasındaki İlişkide İşyeri Saldırganlığının Aracı Rolünün İncelenmesine Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Tablo 3.17 (Korelasyon tablosu) incelendiğinde namus kaybı ile kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu arasındaki ilişkide işyeri saldırganlığının aracı değişken olarak rol oynayıp oynamadığını ortaya koymak için yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonuçları Tablo 3.20’de verilmiştir.

Tablodan da görüleceği gibi ilk aşamada analize giren yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, toplam deneyim ve mevcut kurumdaki deneyim gibi demografik değişkenler ile kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu puanları arasındaki bileşik korelasyon katsayısı .29’dur. İkinci aşamada namus tanımı değişkeninin eklenmesiyle değişkeninin eklenmesiyle korelasyon katsayısı .33’ye yükselmiştir. Üçüncü aşamada işyeri saldırganlığı değişkeninin eklenmesiyle birlikte korelasyon katsayısı .35’e yükselmiştir.

Yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve deneyim gibi demografik değişkenler, çalışanların kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu puanlarında gözlenen varyansın %8’ini açıklamaktadır. Bu değişkenlerin varyansa olan etkisi ($F=5.06$, $p<.000$) anlamlıdır. Namus tanımı değişkeninin yordamaya katılmasıyla açıklanan toplam varyans %10’a yükselmiştir. Namus tanımı varyansa katkısı ($F=5.49$, $p<.000$) anlamlıdır. Son olarak işyeri saldırganlığının değişkeninin yordamaya katılmasıyla açıklanan toplam varyans %11’e yükselmiştir ve bu değişkenin varyans oranına katkısı ($F=5.39$, $p<.000$) anlamlıdır. Sonuç olarak üç aşamada analize giren değişkenler kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu puanlarında gözlenen toplam varyansın %11’ini açıklayabilmektedir.

Her aşamada tek başına katkısı olan değişkenlerin beta değerleri incelenmiştir. İlk aşamada yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve deneyim gibi demografik değişkenlerden sadece cinsiyet ($t= 5.43$, $p<.000$) kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu puanlarının yordanmasında anlamlı katkısı olduğu görülmüştür. İkinci aşamada

namus kaybı değişkeninin kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu puanlarının yordanmasında anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir ($t= 3.17$, $p<.005$). Üçüncü aşamada ise işyeri saldırganlığı değişkeninin ($t= 1.99$, $p<.05$) kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu puanlarının yordanmasında anlamlı katkıları olduğu gözlenmiştir.

Yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve deneyim gibi demografik değişkenler, çalışanların kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu puanlarında gözlenen varyansın %8'ini açıklamaktadır. Bu değişkenlerin varyansa olan etkisi ($F=5.06$, $p<.000$) anlamlıdır.

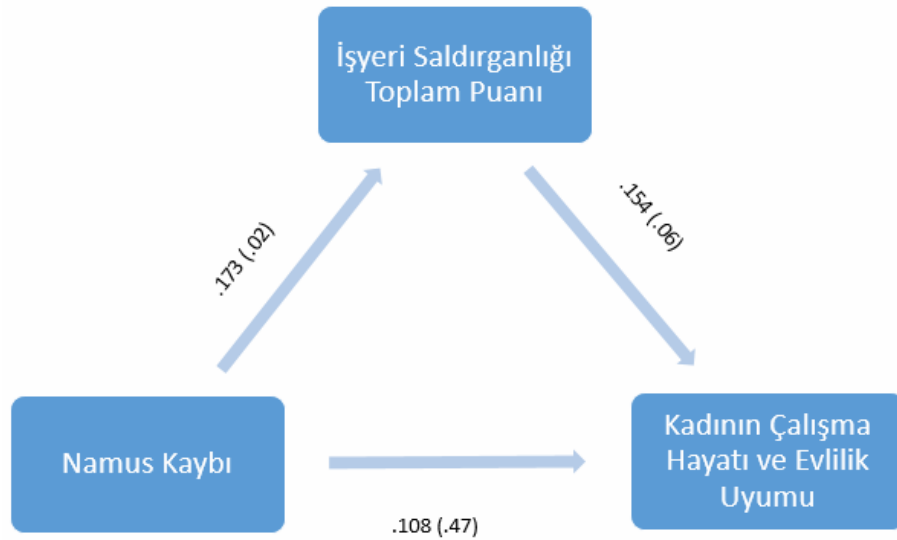
Tablo 3.20: Aracı Regresyon Analizi Sonuçları (Namus Kaybı, İşyeri Saldırganlığı Toplam Puanı ve Kadının Çalışma Hayatı ve Evlilik Uyumu)

	R	R ²	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	.29	.08	5.725	1.708		3.351	.001
Yas			-.009	.059	-.024	-.159	.874
Cinsiyet			2.115	.389	.302	5.431	.000
Toplam kaç yıl			-.015	.059	-.040	-.258	.796
Mevcut kurum			.011	.030	.028	.359	.720
Medeni durum			.047	.499	.005	.095	.925
Öğrenim			-.171	.199	-.047	-.860	.390
2	.33	.11	5.504	1.687		3.263	.001
Yas			-.035	.059	-.090	-.595	.552
Cinsiyet			1.882	.391	.269	4.812	.000
Toplam kaç yıl			.002	.059	.005	.030	.976
Mevcut kurum			.010	.030	.027	.344	.731
Medeni durum			.150	.493	.017	.303	.762
Öğrenim			-.194	.197	-.053	-.984	.326
Namus kaybı			.150	.047	.173	3.171	.002
3	.35	.12	4.443	1.761		2.522	.012
Yas			-.043	.059	-.112	-.737	.462
Cinsiyet			1.813	.391	.259	4.639	.000
Toplam kaç yıl			.006	.058	.015	.100	.920
Mevcut kurum			.013	.030	.035	.450	.653
Medeni durum			.268	.494	.031	.542	.589
Öğrenim			-.154	.197	-.042	-.782	.435
Namus kaybı			.134	.048	.154	2.791	.006
İşyeri saldırganlığı toplam			.074	.037	.108	1.990	.047

a. Bağımlı değişken: Kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu

Namus kaybı değişkeninin yordamaya katılmasıyla açıklanan toplam varyans %11'e yükselmiştir. Namus kaybı varyansa katkısı ($F=5.89$, $p<.000$) anlamlıdır. Son olarak işyeri saldırganlığının değişkeninin yordamaya katılmasıyla açıklanan toplam varyans %11'e yükselmiştir ve bu değişkenin varyans oranına katkısı ($F=5.70$, $p<.000$) anlamlıdır. Sonuç olarak üç aşamada analize giren değişkenler kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu puanlarında gözlenen toplam varyansın %12'sini açıklayabilmektedir.

Tablo 3.20'de görüldüğü üzere ikinci aşamada namus kaybının beta değeri .17 iken üçüncü aşamada namus kaybı, aracı değişken olan işyeri saldırganlığı toplam puanı değişkeni ile birlikte girildiğinde .15'ye düşmüştür ve anlamlılığını kaybetmiştir. Bu doğrultuda yapılan Sobel Testi analizi sonucuna göre, işyeri saldırganlığı toplam puanının (Sobel $z=1.875$, $p<.05$), namus kaybı ve kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu arasında aracı değişken olabileceği istatistiksel olarak da görülmektedir. Bu sonuç, namus kaybı arttıkça işyeri saldırganlığının da arttığını ve bunun da kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumunda azalmayı beraberinde getirdiğini destekler niteliktedir (Şekil:3.2). Dolayısıyla işyeri saldırganlığı toplam puanının, namus kaybı ve kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu arasında aracı değişken olarak rol oynadığı söylenebilir.



Şekil 3.1: Namus Tanımı ve Kadının Çalışma Hayatı ve Evlilik Uyumu Arasında İşyeri Saldırganlığının Aracılık Etkisi

3.9. Açık Uçlu Sorulardan Elde Edilen Verilere Ait Bulgular ve Tartışma

Çalışmanın bu bölümü açık uçlu sorulardan elde edilen verilerin içerik analizi sonunda ortaya çıkan bulgular ve bulguların betimlenmesine ayrılmıştır.

Bu çalışma kapsamında kamu çalışanlarına 3 tane açık uçlu sorudan oluşan pozitif ayrımcılık, negatif ayrımcılık ve eşitlik boyutlarına ilişkin açık uçlu sorular formu verilmiş ve görüşlerini yazmaları istenmiştir. İki kamu kurumundan toplam 334 katılımcıdan alınan veriler, katılımcılar anket formunu doldururken zaman sınırlaması koyulmadan elde edilmiştir. Elde edilen verilerden içerik analizi yapılarak temalar oluşturulmuştur. Daha sonra elde edilen alt başlıklar karşılaştırılıp ortak noktaları olan veya birbiri ile ilişkili olduğu düşünülen alt başlıklar birleştirilmiş ve her soruya verilen cevaplar alt başlıkları olan bazı temalar altında toplanmıştır. Katılımcılara sorulan: “Kadınlara erkeklerle eşit istihdam olanakları sağlanmalıdır”, “Kadınlar ve erkekler benzer işlerde; aynı performans kriterleri üzerinden değerlendirilmelidir” ve “Kadınlar ve erkekler benzer işlerde eşit kariyer olanaklarına sahip olmalıdır” sorularını “Katılmıyorum erkeklere öncelik verilmeli”, “Katılmıyorum kadınlara öncelik verilmeli” ve “Katılıyorum” şeklinde işaretlemeleri ve son olarak neden böyle düşündüklerini yazmaları istenir.

Katılımcıların; “Kadınlara erkeklerle eşit istihdam olanakları sağlanmalıdır” sorusuna “Katılmıyorum erkeklere öncelik verilmeli” şeklinde cevap verenlerin düşünceleri aşağıdaki temalar altında özetlenebilir

- Ataerkil yapıdan kaynaklı nedenler (erkeğin çalışma zorunluluğun olması, evin geçiminden erkeğin sorumlu olması, ekonomik bağımsızlığı olan kadının annelik ve eş görevlerini aksattığının düşünülmesi)
- Kadınlarla erkeklerin fiziksel ve psikolojik farklılıkları (kadınların çeşitli nedenlerle daha sık izin alması, kadının cinsel obje olarak görülmesi, işlerin kadın ve erkek işi olarak sınıflandırılması),
- Kadınların daha az iş disiplinine sahip olduğunun düşünülmesi (dedikoducu, daha fazla konuşma ihtiyacı hisseden, mazeret bulmaları (hastalık, çocuk vb. gibi düşünülmesi),

Kadınların birincil görevinin annelik olduğunun düşünülmesi (çocuğu annenin büyütmesi gerektiği, topluma faydalı çocuk yetiştirmenin asıl kariyeri olduğu)

Katılımcıların; “Kadınlara erkeklerle eşit istihdam olanakları sağlanmalıdır” sorusuna “Katılmıyorum kadınlara öncelik verilmeli” şeklinde cevap verenlerin düşünceleri aşağıdaki temalar altında özetlenebilir

- Ülke ve toplumsal gelişim için
- Aile ve işyeri sorumluluklarından dolayı

Katılımcıların; “Kadınlara erkeklerle eşit istihdam olanakları sağlanmalıdır” sorusuna “Katılıyorum” şeklinde cevap verenlerin düşünceleri aşağıdaki temalar altında özetlenebilir

- Eşitlik ilkesi (kanunlarca eşit sayılma, cinsiyetin istihdamda belirleyici bir faktör olmaması)
- İşe uygunluk (hak edenin kazanması, işe vasıfları uygun olanın yerleştirilmesi)
- Kadınların ekonomik özgürlüğü için (kadının ekonomik bağımsızlığının sağlanması, sosyalleşmesi ve kendini ispat etmesi açısından)
- Psikolojik ve fizyolojik faktörler (fiziksel güç ve beceri gerektiren iş ayrımı)

Katılımcıların; “Kadınlar ve erkekler benzer işlerde; aynı performans kriterleri üzerinden değerlendirilmelidir” sorusuna “Katılmıyorum erkeklere öncelik verilmeli” şeklinde cevap verenlerin düşünceleri aşağıdaki temalar altında özetlenebilir:

- Fiziksel farklılıklar (Kadın-erkek işi ayrımı, kadınların izin ihtiyacı)
- Çalışma koşulları (Kadınlara daha esnek davranılması)
- Performans farklılıkları (erkeklerin daha çok çalıştığı düşüncesi)

Katılımcıların; “Kadınlar ve erkekler benzer işlerde; aynı performans kriterleri üzerinden değerlendirilmelidir” sorusuna “Katılmıyorum kadınlara öncelik verilmeli” şeklinde cevap verenlerin düşünceleri aşağıdaki temalar altında özetlenebilir

- Fiziksel farklılıklarda (kadına öncelik vermek ya da korumak)
- Performans farklılıkları (kadın erkek performansı ayrımı, kadının ev ve iş sorumlulukları)

Katılımcıların;“ Kadınlar ve erkekler benzer işlerde; aynı performans kriterleri üzerinden değerlendirilmelidir” sorusuna “Katılıyorum” şeklinde cevap verenlerin düşünceleri aşağıdaki temalar altında özetlenebilir

- Eşit performans değerlendirmesi (eşit işte eşit şartlar, kadın erkek eşitliği)
- Pozitif ayrımcı görüşte olanlar (pozitif ayrım yapılması gerektiğini düşünenler, pozitif ayrım yapılmaması gerektiğini düşünenler)
- Kadınların potansiyeli (kadınların kendini kanıtlaması, kadınların erkeklere göre üstünlüğü)

Katılımcıların;“ Kadınlar ve erkekler benzer işlerde eşit kariyer olanaklarına sahip olmalıdır” sorusuna “Katılmıyorum erkeklere öncelik verilmeli” şeklinde cevap verenlerin düşünceleri aşağıdaki temalar altında özetlenebilir

- Ataerkillik (erkeklerin kariyerinin daha önemli görülmesi, kadınlara göre aile içerisinde daha az sorumluluklarının olması)
- Kadınların iş disiplini olmaması (egoist olmaları, aile içi sorumluluklarının fazla olması)
- Fiziksel ve psikolojik farklılıklar

Katılımcıların;“ Kadınlar ve erkekler benzer işlerde eşit kariyer olanaklarına sahip olmalıdır” sorusuna “Katılmıyorum kadınlara öncelik verilmeli” şeklinde cevap verenlerin düşünceleri aşağıdaki temalar altında özetlenebilir

- Yöneticinin erkek olması gerektiği inancı

Katılımcıların; “Kadınlar ve erkekler benzer işlerde eşit kariyer olanaklarına sahip olmalıdır” sorusuna “Katılıyorum” şeklinde cevap verenlerin düşünceleri aşağıdaki temalar altında özetlenebilir

- Eşitlik (kadın erkek eşitliği, kanunlarca eşit sayılma)
- Hakkaniyet (liyakat)
- Kadının potansiyeli (kadının kendini ispatlaması)
- Ayrımcılık karşıtlığı (pozitif ayrımcılık yapılması karşıtları, negatif ayrımcılık karşıtları)

3.9.1. Katılımcıların; “Kadınlara Erkeklerle Eşit İstihdam Olanakları Sağlanmalıdır” Sorusuna “Katılmıyorum Erkeklerle Öncelik Verilmeli” Şeklinde Verilen Cevapların Analizi

Araştırmaya katılan kamu çalışanlarına sorulan bu sorunun “Katılmıyorum erkeklerle öncelik verilmeli” şikkına verilen cevaplar analiz edildiğinde sonuçların dört tema altında toplandığını gözlenmiştir. Birinci tema olan “ataerkil yapıdan kaynaklı nedenler” e verilen cevapların genellikle “erkeğin çalışma zorunluluğun olması, evin geçiminden erkeğin sorumlu olması, ekonomik bağımsızlığı olan kadının annelik ve eş görevlerini aksattığı düşünülmesi” bağlamında cevaplar olduğu görülmüştür. Katılımcılar bu soruyu “Evlenebilmek için erkeğin çalışması zorunludur”, “Kadın çalışırken evde erkeğin çocuk baktığını düşünemiyorum”, “Kadınlar ekonomik bağımsızlığını kazandığında aile içi problem daha fazla oluyor” şeklinde cevaplandırmıştır.

İkinci tema olan “kadınlarla erkeklerin fiziksel ve psikolojik farklılıkları”na verilen cevaplar genellikle “kadınların çeşitli nedenlerle daha sık izin alması, kadının cinsel obje olarak görülmesi, işlerin kadın ve erkek işi olarak sınıflandırılması” şeklindedir. Katılımcılar bu soruya “Kadın ve erkek fitratına uygun işlerde çalışmalıdır.”, “Hastalık ve çocuk nedeniyle işlerin aksamasından erkeklerin iş yükü artıyor.”, “Bazı sektörlerde (pazarlama gibi) kadının cinsel obje olarak kullanılıyor” şeklinde cevap vermiştir.

Üçüncü tema olan “kadınların daha az iş disiplinine sahip olduğunun düşünülmesi” genellikle kadınların “dedikoducu, daha fazla konuşma ihtiyacı hisseden, sık mazeret bulan ve izin isteyen (hastalık, çocuk vb.), gibi düşünülmesi” şeklinde cevaplandırılmıştır. Örneğin; bir katılımcı bu soruya “Kadınlar her işte mızızlanırlar ve erkeklerle aynı işi yapamaz” şeklinde cevap vermiştir.

Dördüncü tema olan “kadınların birincil görevinin annelik olduğunun düşünülmesi” temasında “çocuğu annenin büyütmesi gerektiği, topluma faydalı çocuk yetiştirmenin asıl kariyeri olduğu” gibi cevaplar bulunmaktadır. Örneğin; bir katılımcı bu soruya “Çocukların bakıcı elinde büyüyerek sağlıklı bir neslin yetişmemesi, anne

sevgisi ve şefkatinden uzak kalması” şeklinde cevap verirken diğer bir katılımcı “Bir kadının en büyük kariyeri topluma faydalı bir çocuk yetiştirmektir ” demiştir.

3.9.2. Katılımcıların; “Kadınlara Erkeklerle Eşit İstihdam Olanakları Sağlanmalıdır” Sorusuna “Katılmıyorum Kadınlara Öncelik Verilmeli” Şeklinde Verilen Cevapların Analizi

Araştırmaya katılan kamu çalışanlarına sorulan bu sorunun “Katılmıyorum kadınlara öncelik verilmeli” şikkına verilen cevaplar analiz edildiğinde sonuçların iki tema altında toplandığını gözlenmiştir.

Birinci tema olan “ülke ve toplumsal gelişim için” diyenlere bir katılımcının şu cevabı örneklenebilir; “Türkiye şartlarında kadının çalışabileceği, güvenli, onurlu, işyeri tanımına uyan yerlerin azlığı ve pasif işgücünü aktife çevirebilmek için devlet kurumlarında kadına öncelik verilmelidir”.

İkinci tema olan “Aile ve işyeri sorumluluklarından dolayı” şu şekilde örneklendirilebilir; “Erkeğe göre daha fazla iş yükü olduğu için (ev ve işyeri) öncelik verilmelidir.”.

3.9.3. Katılımcıların; “Kadınlara Erkeklerle Eşit İstihdam Olanakları Sağlanmalıdır” Sorusuna “Katılıyorum” Şeklinde Verilen Cevapların Analizi

Araştırmaya katılan kamu çalışanlarına sorulan bu sorunun “Katılıyorum” şikkına verilen cevaplar analiz edildiğinde sonuçların dört tema altında toplandığını gözlenmiştir.

Birinci tema olarak “eşitlik ilkesinin” ön plana çıktığı görülmektedir. Buna göre bu temada “kanunlarca eşit sayılma” ve “cinsiyetin istihdamda belirleyici bir faktör olmaması” düşünceleri ön plana çıkmaktadır. Buna göre katılımcıların görüşleri “Çünkü kadın ve erkeğin birbirine üstünlükleri olmamalı ” ve “Kanunlar tarafından eşit sayıldığı için, anayasanın eşitlik ilkesinden dolayı” şeklindedir.

İkinci tema olan “işe uygunluk” temasında “hak edenin kazanması ve “işe vasıfları uygun olanın yerleştirilmesi” şeklinde alt başlığı bulunmaktadır. Bu temada bir katılımcının ifadesi şu şekildedir; “İşi yapanın kadın veya erkek olması değil önemli olan yapılan işe vasıfları uygun kişinin seçilmesidir”.

Üçüncü tema olan “kadınların ekonomik özgürlüğü için” genellikle şu bağlamda ifadelerden oluşmaktadır: kadının ekonomik bağımsızlığının sağlanması, sosyalleşmesi ve kendini ispat etmesi açısından önemi. Bu temada katılımcıların düşüncesi “Kadınların her alanda varlıklarını ispat etmeleri özellikle kadına karşı şiddetin önlenmesinde büyük yarar sağlayacaktır.”, “Kadınların özgür olmaları ve ihtiyaç duyduğunda ihtiyacı olana kolayca ulaşabilmesi için” ve “Çünkü kadın da bir birey ve her zaman tek başına kalabilecek maddi ve manevi donanımı olmalı” şeklinde ifade edilebilir.

Son olarak dördüncü tema olan “psikolojik ve fizyolojik faktörler”in “fiziksel güç ve beceri gerektiren iş ayrımı” bağlamında ifadelerden oluştuğu gözlenmiştir. Bu temada bir katılımcının düşüncesini örnek gösterecek olursak “Erkek işgücünü gerektiren istisnai durumlar dışında her konuda eşit olmaları gerekiyor” şeklinde ifade edilebilir.

3.9.4. Katılımcıların; “Kadınlar Ve Erkekler Benzer İşlerde; Aynı Performans Kriterleri Üzerinden Değerlendirilmelidir” Sorusuna “Katılmıyorum Erkeklerle Öncelik Verilmeli” Şeklinde Verilen Cevapların Analizi

Araştırmaya katılan çalışanların verdikleri “ Kadınlar ve erkekler benzer işlerde; aynı performans kriterleri üzerinden değerlendirilmelidir” sorusuna “Katılmıyorum erkeklere öncelik verilmeli” şeklinde cevaplayanların ifadeleri incelendiğinde üç tane tema olduğu gözlenmiştir. Bu temaların birincisi “fiziksel farklılıklar” ın ifadeleri incelendiğinde ifadelerin genellikle “kadın erkek gücünün” farklı olması alt başlığında toplandığı görülmektedir. Bunu bir katılımcının ifadesiyle örneklendirecek olursak “Kadınların yapabileceği işler var. Erkeklerin yapabileceği işler var” şeklinde yapılabilir.

İkinci tema olan “çalışma koşulları” “aynı işin yapılmadığının düşünülmesi, işgücü kaybını önlemek” alt başlıklarından oluşmaktadır. Bir katılımcının bu konuyla ilgili düşünceleri şu şekildedir: “Aynı maaşı almamıza rağmen kadınlar her görevlendirmede bulundurulmamakta ve görev esnasında onlara daha esnek davranılmaktadır.” Diğer bir katılımcı ise “Doğum, süt izni hamilelik gibi nedenlerle işgücü ve çalışma zamanı kaybını önlemek için” şeklinde düşündüğünü belirtmiştir.

Üçüncü tema olan “performans farklılıkları” ile bir katılımcının ifadesiyle “Kadınlar erkeklerin yaptığı çoğu işi yapmazlar” şeklinde görülebilir.

3.9.5. Katılımcıların; “Kadınlar ve Erkekler Benzer İşlerde; Aynı Performans Kriterleri Üzerinden Değerlendirilmelidir” Sorusuna “Katılmıyorum Kadınlara Öncelik Verilmeli” Şeklinde Verilen Cevapların Analizi

Kadınlar ve erkekler benzer işlerde; aynı performans kriterleri üzerinden değerlendirilmelidir” sorusuna “Katılmıyorum kadınlara öncelik verilmeli” şeklinde verilen cevapların analizi sonucunda iki tane tema olduğu görülmüştür. Bunlardan birincisi olan “fiziksel farklılıklar” “kadına öncelik vermek ya da kadını korumak” alt başlığını içermektedir. Bir katılımcının bu konuyla ilgili görüşü “Fiziksel güce dayalı işlerde kadınların lehine farklı performans kriterleri belirlenmelidir” şeklindedir.

İkinci tema “performans farklılıkları” ise “kadın erkek performansı ayrımı” ve “kadının ev ve iş sorumlulukları” alt başlıklarından oluşmaktadır. Bu temayı katılımcı görüşüyle örneklendirmek gerekirse “Kadının performansı erkeklerle değil diğer kadınlarla karşılaştırılmalıdır” ve “Bazen her iş bayan işi olsa da kadının fiziki gücü ve ev işlerine ayırdığı enerjisi onun daha çabuk yorulmasına sebebiyet verebilir.” şeklinde yapılabilir.

3.9.6. Katılımcıların; “Kadınlar ve Erkekler Benzer İşlerde; Aynı Performans Kriterleri Üzerinden Değerlendirilmelidir” Sorusuna “Katılıyorum” Şeklinde Verilen Cevapların Analizi

“Kadınlar ve erkekler benzer işlerde; aynı performans kriterleri üzerinden değerlendirilmelidir” sorusuna “Katılıyorum” şeklinde cevap verenlerin ifadeleri incelendiğinde üç tema etrafında toplandığı görülmektedir.

Bunlardan birincisi “eşit performans değerlendirmesi”; “eşit işte eşit şartlar” ve “kadın erkek eşitliği” şeklindeki temadır. Bu konuda bir katılımcının görüşü şu şekildedir: “Bir iş için hem kadın hem erkek personel oluyorsa demek ki bu işi her ikisi de yapabilir. Değerlendirme eşit şekilde ve cinsiyet ayrımı gözetmeksizin yapılmalıdır”. Diğer katılımcılar ise düşüncelerini şu şekilde ifade etmiştir: “Aynı işte çalışıyorlarsa performans kriteri aynı olmalı, cinsiyet ne avantaj ne dezavantaj olmalıdır.” ve “İşi yapan kadın ya da erkek olabilir. İş bakımından değerlendirilmelidir.”.

İkinci tema “pozitif ayrımcılık” ise “pozitif ayrımcılık yapılması gerektiğini düşünenler, pozitif ayrımcılık yapılmaması gerektiğini düşünenler” şeklinde alt başlıklara ayrıldığı görülmektedir. Pozitif ayrımcılık yapılması gerektiğini düşünen katılımcı “Katılmakla beraber kadınlara pozitif ayrımcılık yapılacak konular olabilir”. şeklinde fikir beyan etmiştir. Bir katılımcının görüşüne göre “Kadınlara pozitif ayrımcılık yapıldığı takdirde erkeklerin kariyerlerinde ilerleme azalacaktır. Kariyer sahibi kadının eşi olan erkeğin (toplum yapısı nedeniyle) psikolojisi bozulup evlilik kurumu zarar görebilecektir”.

Üçüncü tema ise “kadınların potansiyeli” ise “kadınların kendini kanıtlaması” ve “kadınların erkeklere göre üstünlüğü” alt başlıklarından oluşmaktadır. Buna göre katılımcıların görüşü şu şekildedir: “Kadınlar ve erkekler aynı ya da benzer işlerde aynı performansı gösterirler hatta bazen kadınlar öne geçer ” ya da diğer bir katılımcının “Erkeklerin sahip olamadığı yetilerinin olmasından açıklarını kapattıkları için” ya da “Kadınlar erkeklere göre daha zeki ve güçlü olabilirler yeri geldiği zaman” şeklinde ifade edilmiştir.

3.9.7. Katılımcıların; “Kadınlar ve Erkekler Benzer İşlerde Eşit Kariyer Olanaklarına Sahip Olmalıdır” Sorusuna “Katılmıyorum Erkeklerle Öncelik Verilmeli” Şeklinde Verilen Cevapların Analizi

Bu soruya verilen cevaplar incelendiğinde üç tane tema olduğu gözlenmiştir. Bunlardan birincisi “ataerkillik” temasıdır. Bu temanın ifadeleri incelendiğinde “erkeklerin kariyerinin daha önemli görülmesi” ve “kadınlara göre aile içerisinde daha az sorumluluklarının olması” olmak üzere iki alt başlıktan oluştuğu görülmüştür. Bir katılımcının şu ifadesi “Erkeklerin günlük hayatta sorumluluğu daha az olduğu için enerjisinin daha büyük kısmını işine verir.” ve diğer bir katılımcının şu ifadesiyle “Erkeklerin kariyeri daha önemlidir. Çocuklarla kadın ilgilenir” tema net bir şekilde görülebilir.

İkinci temanın “kadınların iş disiplini olmaması” olduğu görülmüştür. Bu temanın ifadeleri incelendiğinde “egoist olmaları” ve “aile içi sorumluluklarının fazla olması” olmak üzere iki alt başlıktan oluştuğu görülmüştür. . Bir katılımcının şu ifadesi “Kadınlar idareci konumuna geldiğinde erkelere göre daha egoist oluyorlar. Personeli daha fazla eziyorlar.” örnek verilebilir. Diğer bir katılımcının görüşü ise şu yöndedir: “Kadının kariyer yapması her zaman olanaksızdır. Çeşitli engeller çıkar. Ailesi- eşi- çocukları engel olur. Onlarla ilgilenmek zorundadır.”

Son ve üçüncü tema olan “fiziksel ve psikolojik farklılıklar” bu bölümde “erkeğin kadına göre daha güçlü olduğu algısı” şeklinde ortaya çıkmıştır. Bir katılımcının şu ifadesiyle “Kadınlar yaratılış itibarıyla duyguları ile hareket eder. Erkekler ise mantıklarıyla. Kariyerde duygusallığa yer yoktur” şeklinde örneklenebilir.

3.9.8. Katılımcıların; “Kadınlar ve Erkekler Benzer İşlerde Eşit Kariyer Olanaklarına Sahip Olmalıdır” Sorusuna “Katılmıyorum Kadınlara Öncelik Verilmeli” Şeklinde Verilen Cevapların Analizi

Bu soruda “kadınlara öncelik verilmeli” düşüncesine sahip olan üç kişi olduğundan dolayı tek bir temanın oluştuğu söylenebilir. Genel olarak ifadeler

incelendiğinde “yöneticinin erkek olması gerektiği inancı” taşındığı söylenebilir. Bir katılımcının görüşü incelenecek olursa “Amir hükmü her zaman erkekte olmalıdır. Erkek olmazsa kadına yönetim hükmü verilmelidir.”

3.9.9. Katılımcıların; “Kadınlar ve Erkekler Benzer İşlerde Eşit Kariyer Olanaklarına Sahip Olmalıdır” Sorusuna “Katılıyorum” Şeklinde Verilen Cevapların Analizi

Bu soruya verilen cevaplar incelendiğinde dört tane temanın ortaya çıktığı görülmüştür. Birinci tema olan “eşitlik”; “kadın erkek eşitliği” ve “kanunlarca eşit sayılma” alt başlıklarından oluşmaktadır. Bu tema çerçevesinde bir katılımcı görüşü incelenecek olursa “Kadın ve erkekler hak ve adalet kavramları çerçevesinde eşittir. Duygusal dünyalarının farklı olması kişisel tercihleri ilgilendirir. Kariyer hayatında olanaklar eşit olmalıdır” şeklindedir.

İkinci tema “hakkaniyet” incelendiğinde sadece “liyakat” alt başlığından oluştuğu görülmüştür. Bir katılımcı “İnsanlar hangi işi yapmak istiyorlarsa, emek ve çabalarından başka ayırım yapılmadan kariyer olanağına sahip olmalıdır” şeklinde düşüncesini belirtmiştir.

Üçüncü tema “kadının potansiyeli” temasının içeriğine bakıldığında “kadının kendini ispatlaması” şeklinde tek alt başlıktan oluştuğu gözlenmiştir. Bu konuda katılımcının düşüncesine bakılacak olursak “Kariyerli kadın daha fazla söz sahibi, toplumda yeri ve önem artıyor” şeklinde kendini ifade etmiştir.

Dördüncü tema “ayrımcılık karşıtlığı” teması incelendiğinde ise “pozitif ayrımcılık karşıtları” ve “negatif ayrımcılık karşıtları” olmak üzere iki alt başlıktan oluştuğu görülmüştür. “Pozitif ayrımcılık karşıtları” alt başlığında bir ifade incelenecek olursa “Pozitif ayrımcılık” adı altında ayrımcılığın hiçbir anlamı ve güzel yönü olmadığı bariz. Zarardan başka sonucu yok. Kadınlar ehliyet sahibi olur diye uygulandı. Trafik canavarı, araba kullanmayı bilmeyen kadın dolu her yer” şeklinde ifade edilmiştir. “Negatif ayrımcılık karşıtları” alt başlığında bir ifade incelenecek olursa “Erkek

egemenliği kadınların eşit kariyer olanağına engel oluyor. Oysaki eğitim hayatında kadınların daha zeki ve başarılı olduğu görölmektedir” şeklindedir.



IV. BÖLÜM

4. TARTIŞMA

Bu çalışmanın genel amacı, kadının namusu algısı ve işyerinde kadına yönelik ayrımcılık arasındaki ilişkide işyeri saldırganlığının aracı rolünün incelenmesidir. Bu çalışmada kadının namusuna yönelik tutum ölçeği öğrenci ve çalışan örneklemiyle geliştirilmiştir. Ayrıca işyeri saldırganlığı ölçeğinin Türkçe adaptasyonu yapılarak kısa formu oluşturulmuştur. İşyerinde kadına yönelik ayrımcılık ile ilgili üç ölçek literatür incelemesi yapılarak ve araştırmanın amacına uygun olarak yazılmıştır. Bu amaç doğrultusunda oluşturulan araştırma sorularına uygun istatistiksel analizler yapılmıştır. Ölçeklerin geçerlik ve güvenirliklerine bakıldığında psikometrik olarak uygun olduğu görülmüştür. Elde edilen bulgular, bu bölümde tartışılmaktadır.

Araştırma amaçları arasında yer almamakla birlikte; yapılan analizlerde araştırma değişkenleri ile anlamlı olarak ilişkilendiği gözlenen demografik değişkenlere ait bulgular da bu bölümde araştırmanın bütünlüğü çerçevesinde tartışılmaktadır.

4.1. Demografik Değişkenler ile Kadının Namusu Algısı, İşyeri Saldırganlığı, İşyerinde Kadına Yönelik Ayrımcılık ve Alt Boyutlarının İlişkilerine Ait Bulguların Tartışılması

Bu çalışmanın araştırma hipotezleri arasında yer almamakla birlikte demografik değişkenler ile kadının namusu algısı, işyeri saldırganlığı ve işyerinde kadına yönelik ayrımcılık arasındaki ilişkiler incelendiğinde aralarında ilişki olduğu bulgularına

ulaşılmıştır. Bu sonuçlar ilgili demografik değişkenler başlıkları altında burada tartışılacaktır.

4.1.1. Yaş ve Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler

Demografik değişkenlerden yaş ile negatif ayrımcılık faktörü arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Buna göre yaşın düşmesiyle negatif ayrımcılığın arttığı görülmektedir. Bu durum gençlerin işsizlik korkusu, evlenmek ve aileyi geçindirmek için erkeğin çalışma zorunluluğu olması, kadına yönelik bakış açısının hala geleneksel etkilerinin devam etmesi gibi sebeplerle açıklanabilir.

4.1.2. Cinsiyet ve Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler

Çalışanların cinsiyetleri ile işyerinde kadına yönelik ayrımcılık ve alt boyutları olan “kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu” ve “çalışan kadına yönelik ayrımcılık” alt boyutu arasında bir ilişki olduğu görülmüştür. Erkeklerin bu ölçeklerdeki puanları daha yüksek çıkmıştır. Burada çalışma hayatında genel olarak erkeklerin çoğunlukta olması ve kadınların çalışma hayatında yeteri kadar yer almaması ile ilişkili olduğu düşünülebilir. Bunun yanı sıra kadınların hala öncelikle evin düzeni ve çocukla ilgilenmesi gerektiği inancı, erkeğe göre ev işlerinde daha fazla sorumluluğunun olması, çalışan kadınların ailesini ihmal edeceğini ve aile düzenini bozacağını düşünülmesi gibi nedenlerle ilişkilidir.

Cinsiyet ve negatif ayrımcılık faktörü arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu ölçekte de erkeklerin puanlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Öncelikle erkeğin evin geçiminden sorumlu olması, evlenmek için çalışma zorunluluğunun olması, fiziksel ve duygusal olarak daha güçlü olması gibi nedenlerle istihdamda erkeklerin tercih edilmektir. İş yaşamında erkeklerin daha profesyonel, liderlik ve yöneticilik vasıflarının daha yüksek algılanması da negatif ayrımcılığı artıran etmenlerdir (Negiz ve Yemen 2011; Mizrahi ve Aracı 2010; Önder 2013).

Cinsiyet ve eşitlik arasındaki ilişkinin anlamlı çıkması ise toplumda kadınların rolünün artık değişmeye başladığı, istihdamda erkeklerle aynı şartlara sahip olması gerektiği inancının oluşması, kadınların ekonomik özgürlüklerini kazanarak toplumun önemli bireyleri olması, kariyerlerinde ilerlemesi gibi konularda daha bilinçli olmaya başladığını gösterebilir.

4.1.3. Toplam Deneyim ve Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler

Toplam deneyim faktörü ile pozitif ayrımcılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Buna göre toplam deneyim arttıkça kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık faktörü de artmaktadır. Bu durum toplumsal yaşamda olduğu gibi çalışma yaşamında da kadınlara öncelik verilmesi gerektiğini işaret etmektedir. İş yaşamında gerek eğitim gerek performans ve işe alımda erkeklerin baskın olduğu düşünülürse kadınların da çalışma hayatına girmesi ve ekonomik bağımsızlıklarını kazanmaları yönünde işe alım ve terfilerde öncelik sağlanması tutumu toplam deneyim faktörü ile birlikte artmaktadır. Ayrıca iletişim ve ulaşım araçlarının gelişmesi ile kadının toplumsal yaşamdaki görünürlüğü ve etkinliği artmıştır. Çalışma yaşamının da toplumsal yaşamın önemli bir parçası olması nedeniyle kadının iş yaşamına dâhil edilmesi ve desteklenmesi tutumu toplam deneyim ile arttığı düşünülmektedir.

4.1.4. Mevcut Kurumdaki Deneyim ve Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler

Mevcut kurumdaki deneyim faktörü ile negatif ayrımcılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu durum işyerlerinde halen kadınlardan çok erkeklerin desteklenmesi inancından kaynaklı olabilir. Erkeklerle göre hala dezavantajlı bir grup olarak görülen kadınlar, kişilerin mevcut kurumdaki deneyimin örgüt kültürünü ne kadar benimsediğiyle alakalı olarak artıyor olabilir. Yani kişiler örgüt kültürüne ne kadar bağlılarsa örgütlerinin kadına yönelik tutumları da onları o derece ayrımcılık davranışlarına yönlendirebilir.

4.2. Kadının Namusu Algısı İle İşyeri Saldırganlığı ve İşyerinde Kadına Yönelik Ayrımcılık Arasındaki İlişkiler

Kadının namusuna yönelik tutum ölçeği toplam puanı ile kadının çalışmasına yönelik ayrımcılık, kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu ve negatif ayrımcılık faktörleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Kadının namusuna yönelik tutum ölçeği alt boyutlarından kadının namusundan sorumluluk, beklenti, namus tanımı, namus kaybı ve evli kadından beklenti boyutlarının da, kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu faktörleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki de olduğu görülmüştür. Bu şekilde H1 hipotezi desteklenmiştir. Bu durumda kişinin kadının namusuyla ilgili sorumluluğu ne kadar çok tüm aileye, eşine yani kendisi dışında yakınlarına yüklüyorsa o kadar işyerinde kadının sahip olması gereken haklarla ilgili olarak da ayrımcılık yaptığı söylenebilir. Başka bir ifadeyle kişinin Kadının namusuna yönelik tutum puanı ne kadar yüksekse işyerinde kadına yönelik ayrımcılık puanları da o kadar yüksek olacaktır. Türkiye gibi namus kültürü özelliği gösteren bireylerden oluşan çalışma ortamına sahip bir işyerinde kadına yönelik ayrımcılık davranışlarının fazla olacağı söylenebilir (Vandello, Cohen, Grandon ve Franiuk 2009).

Kadının namusuna yönelik tutum ölçeği ve namus tanımı hariç diğer alt boyutlarının eşitlik faktörü ile negatif yönde bir ilişkisi olduğu gözlenmiştir. Kadının namusunun sorumluluğunun sadece kendinde olacağı bilincini taşıyan bireyler, kadın ve erkeğin aynı ortamda çalışmasında bir sorun görmezler ve bunun kadın erkek eşitliğinin doğal bir sonucu olduğunu bilirler. Kadından beklentileri geleneksel düzeyde olmayıp kadını sadece eş ve anne olarak görmeyen bireyler, kadının çalışma hayatına girmesinin, sosyal ve ekonomik olarak gelişmesinin, kadının toplumdaki statüsünün, görünürlüğünün, başarılarının ve işyerindeki fırsatlarında erkeklerle eşit düzeyde olması gerektiğini savunurlar. Kadın çalıştığında ya da sosyal hayatı olduğunda kötü gözle bakılamayacağına, namusunu kaybedeceği düşüncesine sahip olmayan bireyler kadının çalışma hayatına girmesiyle, iş seyahatleri, toplantılar ya da erkeklerin çoğunlukta olduğu işyerlerinde çalıştığında bunun normal bir durum olduğuna inanırlar (Bebekoğlu ve Wasti 2002). Evli kadınların çalıştığında ailesini ve eşini ihmal edeceği için ya da evli kadınların ailesinden dolayı işyerinde çok verimli olamayacağının düşünülmesi beklenir. Ancak bu düşünceye sahip olmayan bireyler, kadınların ve erkeklerin

işyerlerinde terfi, ücret ve performans değerlendirmesi gibi her konuda eşit şansa sahip olması gerektiği inancı taşırlar. Toplumun değişen sosyolojik yapısı ve kadınların çalışma hayatında daha fazla yer almasıyla kadın ve erkek eşitliğinin sadece kanunlarda değil bireylerin gözünde de eşit hale gelmeye başlamasıyla eşitlikçi yaklaşım giderek artmaya başlamıştır (Kuzgun ve Sevim 2004). Kadınların iş hayatında giderek daha fazla yer almasıyla kadınlar, geleneksel rollerinden çıkarak erkeklerle eşit şartlara gelecektir. Böyle bir koşulda kadının namusu algısı ne kadar düşerse eşitlikçi yaklaşım o kadar artacaktır.

Kadının namusuna yönelik tutum alt boyutları namus tanımı ve namus kaybı ile işyeri saldırganlığı toplam puanı arasında pozitif, beklenti alt boyutu ile negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Düşmanlık ve saldırganlık alt boyutları ile namus tanımı ve namus kaybı alt boyutları arasında pozitif; engelleme alt boyutu ile beklenti alt boyutu arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Namus kültürü ile ilgili yapılan araştırmalar namus kültürünün saldırganlığı teşvik ettiğini ve onayladığını göstermiştir (Howell, Buckner ve Weeks 2015). Kadının namusu konusunda kalıp yargıların olması işyerinde de saldırganlık için kadını bir hedef haline getirebilir. Namus tanımı ve namus kaybının işyeri saldırganlığıyla ilişkili çıkması kişilerin namusuna bir hakaret ya da tehdit olarak gördükleri durumlarda saldırgan davranışlarda bulunabileceğini göstermektedir. Düşmanlık ve saldırganlık alt boyutları ile namus tanımı ve namus kaybının ilişkili çıkması ise kadına yönelik düşmanca ve gelenekselci tutumların işyerinde saldırgan davranışlarla ilişkili olduğu söylenebilir. Kişinin kadının namusu algısı ne kadar fazlaysa işyeri saldırganlığı davranışları da o kadar fazla olacaktır denilebilir. Bu durumda H2 hipotezi de desteklenmiştir.

İşyeri saldırganlığı toplam puanı ile kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu faktörü arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu durum çalışan kadınların ailesi ve işi arasında sıkışıp kalmasının hem iş hem ev hayatında sıkıntılara yol açmasıyla açıklanabilir (Öneren, Çiftçi ve Önder 2014). Başka bir deyişle işyerlerinde kadınların ailevi nedenleri öne sürerek sık sık izin alması, doğum izni, süt izni ve hastalık gibi nedenlerle iş arkadaşları tarafından verimsiz olması, kendilerine haksızlık olarak algılamaları, iş yüklerinin artmasına neden olması ve saldırgan davranışlarda kolay hedef olarak nitelendirilmesi işyeri saldırganlığının ortaya

çıkmasında etkili olabilir. İşyeri saldırganlığının alt boyutu olan düşmanlık ifadeleri faktörüyle hiçbir faktör arasında ilişki bulunamamıştır. Diğer bir alt boyut olan saldırganlık ile kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu faktörü arasında pozitif yönde bir ilişki vardır. Yukarıda sözü edilen nedenlerin geçerli olması ile birlikte burada kadının daha kolay bir hedef olarak görülmesinin daha etkili olduğu söylenebilir. Kadınların ya da erkeklerin kendilerinden daha psikolojik ve fiziksel olarak daha zayıf gördükleri kadınlara işyerinde saldırganlık göstermeleri beklenen bir durumdur. Saldırganlık alt boyutu ile eşitlik faktörü arasında negatif yönde bir ilişki vardır. Kişinin kadın ve erkeklerin işyerinde her konuda eşit olması gerektiği inancının yüksek olması, kişinin işyerindeki saldırganlık davranışlarında azalamaya neden olacaktır. Yani kişi kadınlarında erkeklerle aynı haklara sahip olduğu, işe alımda ve kariyerlerinde ilerlemeleri konusunda erkeklerden dezavantajlı olarak değerlendirilmemesi gerektiği tutumunu ne kadar taşıyorsa o kadar az saldırganlık davranışı gösterecektir. Engelleme alt boyutuyla kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu faktörü ve negatif ayrımcılık faktörü arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Kadınların geleneksel cinsiyet rollerinin etkisiyle halen anne ve eş olmanın birinci görevi olduğu tutumu devam etmektedir. Bu durum çalışan kadınların aynı zamanda evlerinde ev hanımı gibi çalıştığı ve halen klasik beklentilerin olduğunu göstermektedir (Negiz ve Yemen 2011). İşyerinde kadınların zaten verimsiz ve iş disiplini düşük personel olarak görülmesi, erkeğin çalışma ve evi geçindirmek zorunluluğuna sahip olması tutumu ve kadına yönelik kalıp yargıları olan kişilerce işe alımda negatif ayrımcılığa uğramasına ve işyerinde çalışmasının engellenmesine, performansının düşük gösterilmesine neden olmaktadır. Elde edilen ilişkilerin sonucunda H3 hipotezinin desteklendiği görülmektedir.

4.3. Kadının Namusu Algısı ve İşyerinde Kadına Yönelik Ayrımcılık Arasında İşyeri Saldırganlığının Aracı Rolü

Bu çalışmanın temel amacı, kadının namus algısı ve işyerinde kadına yönelik ayrımcılık arasındaki ilişkide işyeri saldırganlığının aracı rolünün incelenmesidir. Bu bölümde, ilgili araştırma değişkenleri ile gerçekleştirilen aracılık analizleri sonunda elde edilen anlamlı bulguların tartışılmasına yer verilecektir.

Kadının namusu algısı ile işyeri saldırganlığı ve işyerinde kadına yönelik ayrımcılık alt boyutları ele alındığında; sadece işyeri saldırganlığı toplam puanının, kadının namus algısı, namus tanımı ve işyerinde kadına yönelik ayrımcılık arasındaki ilişkide aracı rolü olduğu saptanmıştır. Bu doğrultuda H4 hipotezinin kısmen doğrulandığı görülmektedir. Buna göre aracılık analizleri incelendiğinde işyeri saldırganlığı toplam puanının, kadına yönelik tutumlar ölçeğinin alt boyutları olan namus tanımı ve namus kaybı faktörleriyle kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu üzerinde aracı rolü olduğu bulunmuştur.

4.3.1. Namus Tanımı ve Kadının Çalışma Hayatı ve Evlilik Uyumu Arasındaki İlişkide İşyeri Saldırganlığının Aracı Rolüne İlişkin Bulguların Tartışılması

Çalışmada kadının namusuna yönelik tutum ölçeğinin bir alt boyutu olan namus tanımı herhangi bir insanın yapmasının ahlak dışı değerlendirilmesine neden olabileceği konuların kadın özelinde değerlendirilmesi olarak tanımlanmıştır. Namus tanımıyla ilgili tutumlarının işyerinde kadının çalışmasına yönelik ayrımcılığın alt boyutu olan kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu ile ilişkisi olduğu bulunmuştur. İşyeri saldırganlığının ise bu ilişkiyi arttırdığı gözlenmiştir.

Kadınlara atfedilen yalan söylemek ve dedikodu yapmak davranışlarının, işyerinde de iş disiplinin olmaması ve verimsiz çalışan personel olarak nitelendirilmesine neden olabilir. Bunun yanında kadınların zaten ev ve çalışma hayatı arasında sıkıştığı ve her iki işi de bir arada yürütmekte zorlanma yaşadığı düşünülürse, yani ev ve aile hayatının işyerinde işlerin aksamasına ve verimin düşeceğine neden olacağı gibi fikirlerle işyerinde kadına yönelik ayrımcılığın işe alımda ve iş ilişkisi sürecinde ortaya çıkması beklenebilir (Koray, 1992; Örüçü, Kılıç ve Kılıç 2007). Aynı zamanda kadınların verimsiz personel, iş disiplini olmaması, sürekli izin alan ve diğerlerine iş yikan kişi pozisyonunda görülmesiyle işyeri saldırganlığı için hedef görülebilir. Kişinin işyeri saldırganlığından işlenip kuvvetlenerek evine ve işine dengeli zaman ayıramayacağı kadının çalışmasına da gerek olmadığını düşünmesine neden oluyor olabilir. Bu durumda namus tanımı ve kadının çalışma hayatı ve evlilik

uyumunda işyeri saldırganlığının aracı rol oynayarak ikisi arasındaki ilişkinin artmasına neden olacağı söylenebilir.

4.3.2. Namus Kaybı ve Kadının Çalışma Hayatı ve Evlilik Arasındaki İlişkide İşyeri Saldırganlığının Aracı Rolüne İlişkin Bulguların Tartışılması

Çalışmada kadının namusuna yönelik tutum ölçeğinin bir alt boyutu olan namus kaybı boyutu kadının kendisinden beklenen davranış kalıplarının dışına çıkarak kendi namusuna ve ailesinin namusuna söz getirmesi olarak tanımlanmıştır. Kadının dışarıya çıkması, eğlence mekânlarına girmesi vb. durumlarda bile namusunu kaybedeceğinin düşünülmesi gibi geleneksel tutumların kadının çalıştığı için namusunu kaybedebileceğini tutumuyla birlikte işyerinde ayrımcılığa neden olduğu düşünülmektedir (Uğurlu- Sakallı ve Akbaş 2013; Işık ve Uğurlu-Sakallı, 2009). Kadının çalıştığı için namusunu kaybedeceğinin düşünüldüğü için evlilik hayatının zarar göreceğinin, annelik ve eş olma görevlerini aksatacağı ve ailesine zarar vereceği düşünülmektedir. Kadının namusu algısı yüksek olan bireyler ise işyerinde saldırgan davranışlar göstererek bu ayrımcılığın daha da artmasına neden olacaktır. Kişinin işyeri saldırganlığı eğiliminden kuvvetlenerek evine ve işine dengeli zaman ayıramayacağı kadının çalışmasına da gerek olmadığını düşünmesine neden oluyor olabilir.

Çalışmanın sonucunda dört tane ölçeğin geçerlilik ve güvenirlik analizleri yapılarak psikometrik özellikleri görgül olarak ortaya koyulmuştur. Kadının Namusuna Yönelik Tutum Ölçeğinin (Cronbach alfa: .89) kadının namusundan sorumluluk, beklenti, namus tanımı, namus kaybı ve evli kadından beklenti olmak üzere beş boyutu olduğu görülmüştür. İşyeri Saldırganlığı Ölçeği (Cronbach alfa: .88) ise Türkçe adaptasyonu yapılarak kısa form haline getirilerek 14 maddelik ve düşmanlık ifadeleri, engelleme ve açık saldırganlık boyutlarından oluşan bir ölçek elde edilmiştir. Kadının Çalışmasına Yönelik Ayrımcılık Ölçeği (Cronbach alfa: .64) ise Kadının Çalışma Hayatı ve Evlilik Uyumu ve Kadının Çalışabileceği İşler boyutu olmak üzere iki boyutludur. Çalışan Kadına Yönelik Ayrımcılık (Cronbach alfa: .86) ölçeğinin ise tek boyutlu olduğu görülmüştür.

BÖLÜM V

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada kamu çalışanlarında kadının namusu algısı ile işyeri saldırganlığı ve işyerinde kadına yönelik ayrımcılık arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Namus, namus kültürü, işyerinde kadına yönelik ayrımcılıkla ilişkili araştırmalar yapılmış ve yapılmaktadır. Bu kavramların birlikte ele alınması, içinde bulundukları toplumların yapısından etkilenen işyerlerinde kadına yönelik ayrımcılığın anlaşılmasında yardımcı olabilecektir. İşyeri saldırganlığı ile ilgili Türkiye’de yapılan çalışmalar ise çoğunlukla mobbing üzerine yapılmakta ve genellikle mobbinge maruz kalanlarla ilgili araştırmalardır (Baş ve Oral 2012; Özzyer ve Orhan 2012; Tınaz 2006).

Kadının namusu algısı ve işyerinde kadına yönelik ayrımcılık incelendiğinde kadının namusu algısı yüksek olan bireylerin işyerinde kadına yönelik ayrımcılık davranışlarını gösterdiği gözlenmiştir. Başka bir deyişle kişinin kadının namus algısı ne kadar fazlaysa işyerinde kadına yönelik ayrımcılık davranışları o kadar fazla olacaktır. Türkiye literatüründe bu değişkenlerin birbiriyle olan ilişkisi ilk kez incelenmektedir. Bu çalışmada çalışan kadınların işyerinde uğradığı ayrımcılıkta işyerinin içinde bulunduğu kültürden etkilendiği ve kadının saflığına yönelik tutumlarının bu ayrımcılık ilişkisini arttırdığı gözlenmiştir.

İşyerinde yaşanan saldırgan davranışları anlamada ve açıklamada namus kültürünün kadının saflığı boyutu üzerinden geliştirilen kadının namusu algısı ve işyeri saldırganlığının birlikte ele alınmasıyla namus kültürlerinin kadına yönelik saldırganlığı ve şiddeti onaylayan normları işyerinde ilk kez test edilmiştir. Yapılan analizler

sonucunda işyeri saldırganlığı ve kadının namusu algısı arasında anlamlı ilişkiler gözlenmiştir.

İşyeri saldırganlığı ve işyerinde kadına yönelik ayrımcılık bu çalışmada ilk kez bir arada ele alınmıştır. İşyerlerinde aslında ayrımcılığın bir boyutu olan, hedef kişiye zarar vermeyi amaçlayan saldırganlık davranışları ile ilişkisi incelendiğinde anlamlı sonuçlar elde edilmiştir.

Kadının namusu algısı ile işyeri saldırganlığı ve işyerinde kadına yönelik ayrımcılık değişkenleri arası ilişkilerin ortaya konulması kadına yönelik ayrımcılığı engellemeye yönelik çalışmalarda kullanılabilecektir. Örneğin; duyarlılık eğitimleri, işyerinde kadına yönelik ayrımcılıkla ve mobbing ile ilgili eğitimler, toplumsal cinsiyet ile ilgili seminerler verilebilir.

Araştırma sonucunda göre işyeri saldırganlığının, kadının namusu algısı ve işyerinde kadına yönelik ayrımcılık arasındaki ilişkide aracı rol oynadığı görülmüştür. İşyerinde saldırgan davranışlar kadına yönelik ayrımcılığın artmasında rol oynamaktadır. Kadının namusu algısı yüksek bireylerin saldırgan eğilimleri de düşünüldüğünde işyerinde kadına yönelik ayrımcılık tutumlarında artma meydana gelmiştir. Nitel veriler incelendiğinde kadınların fiziksel ve duygusal özelliklerinden kaynaklı olarak çalışma hayatı için çok uygun olmadığı, ataerkil inançların hala devam ettiği ve kadınların eş ve annelik gibi geleneksel rollerine yönelik düşüncelerin işyerinde ayrımcılıkla ilişkisi olduğu bulunmuştur.

Araştırmayla üç ölçek literatüre kazandırılmıştır. Kadının Namusuna Yönelik Tutumölçeği ileride yapılacak olan kadın çalışmalarında kullanılabilecek yeterli geçerlilik ve güvenirlik puanlarına sahiptir. Türkiye’de henüz çok fazla çalışılmayan işyeri saldırganlığı ölçeği ise Türkçeye adapte edilerek kısa form olarak oluşturulmuştur. Bu ölçeğin ileride işyeri saldırganlığı ile ilgili araştırmalar için oldukça elverişli olacağı düşünülmektedir. Ayrımcılık ölçekleri ise özellikle işyerinde kadına yönelik ayrımcılığı ölçmek için oluşturulan sorulardan oluştuğu için işyerinde kadına

yönelik ayrımcılık konusundaki çalışmalarda kullanılabilecektir. Ölçeklerin psikometrik özelliklerinin yeterli olduğu görülmüştür.

Araştırmanın sadece kamu sektörünü kapsamaması bir sınırlılıktır. İleride yapılacak olan araştırmalarda hem özel hem kamu sektörünün değerlendirilmesi daha farklı sonuçlar verebilir. Özellikle işyeri saldırganlığı ölçeğindeki bazı maddelerin (birinin kişisel eşyasını çalmak, birine silahla saldırıda bulunmak, birisi tarafından ihtiyaç duyulan şirket malını çalmak ya da yok etmek vb.) uygulanan kurumların yapısıyla pek örtüşmediği görülmüştür. Kamu kurumlarında kuralların belirli olması ve disiplin yönetmeliklerinin olmasının bu davranışların önüne geçtiği ya da arttırdığı düşünülebilir. Bunun yanında Kadının Namusuna Yönelik Tutum Ölçeğinin maddelerinin bazı katılımcılarda rahatsızlık yarattığı görülmüştür. Maddelerin çok ağır olduğunu neredeyse hakaret gibi olduğunu ifade eden katılımcılar olmuştur. Bazı katılımcılar bu yüzden anketi doldurmaya devam etmek istemeyip yarıda bırakmışlardır Soruları rastgele işaretlediği düşünülen anketler de çıkarılmıştır. Katılımcıların ankete içtenlikle cevap verdiği düşünülmektedir. Burada bir sosyal beğenirlik ölçeği de kullanılabilirdi ancak anketteki soru sayısının fazla olması, çalışanların anketi doldurmak için yeterli istek ve zamana sahip olmaması nedeniyle bu ölçek eklenmemiştir. Ayrıca uygulamanın yaz ayına denk gelmesi ve çalışanların çoğunun izinde olması nedeniyle katılımcı sayısı istenilen sayıya ulaşamamıştır. Çalışma daha sonra daha fazla katılımcıyla ve daha uygun şartlarda tekrarlanabilir. Çalışma Ege bölgesinden bir ille sınırlı olduğu için başka bir bölgede daha farklı sonuçlar elde edilebilir. Bunun yanında işyeri hakkında daha fazla bilgi toplamak amacıyla bir örgüt kültürü ölçeğinin sonraki araştırmalarda kullanılması daha farklı veriler elde edilmesini sağlayabilir.

KAYNAKLAR

- Akgeyik, Tekin ve Güngör, Meltem (2009). Müşteri Saldırganlığı: Sonuçları ve Mücadele Stratejisi. Kamu-İş; C:10, S:3.
- Akgeyik, Tekin, Güngör Delen, Meltem ve Uşen, Şelale (2013). "Çalışma Yaşamında Psikolojik Taciz." Özyurt Matbaacılık: Ankara.
- Ankara Barosu Kadın Hakları Merkezi (2008). İnsanlığın namus lekesi: Töre cinayetleri. Ankara Barosu Dergisi, 4, 17-19.
- Ann, B.L. ve Jones, M. (2002). The Disability Discrimination Act 1992 (CTH): A Three Dimensional Approach to Operationalising Human Rights. Melbourne University Law Review, 26: 254-263.
- Arabacı, Bahar (2012). "Çalışan kadınların cinsiyet ayrımcılığına yönelik algıları: Bursa Dokuma Sanayii örneği." Trakya Üniversitesi Sosyal bilimler Enstitüsü. Edirne.
- Arnold, Kara A., ve ark. (2011). "Interpersonal targets and types of workplace aggression as a function of perpetrator sex." Employee Responsibilities and Rights Journal 23.3: 163-170.
- Ataöv, Türkkaya (1996). Çatışmaların kaynağı olarak ayrımcılık. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi, İnsan Hakları Merkezi Yayınları. No:20.
- Aydintan, Belgin ve Göksel, Aykut (2010). "İşgören Saldırganlığının Birey ve Grup Düzeyinde Ampirik Bir Analizi." İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 12.3: 1-28.

- Ayers, Edward L. (1984). Vengeance and justice: Crime and punishment in the 19th century American South. Oxford University Press, USA.
- Aytaç, Serpil ve Dursun, Salih (2013). "Çalışma Hayatında Kadına Yönelik Şiddet: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama". İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası 71.1: 67-78.
- Azizoğlu, Reha Onur. (2011). "Kültürün örgütsel iletişim üzerine etkisi: iki farklı ülkede faaliyet gösteren iki işletme arasında karşılaştırmalı bir araştırma." Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bandura, Albert (1977). Social learning theory. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Baron, R. A., & Richardson, D. R. (1994). Human aggression (2nd Edition). New York, NY: Plenum Press.
- Baron, Robert A., and Joel H. Neuman (1996). "Workplace violence and workplace aggression: Evidence on their relative frequency and potential causes." Aggressive behavior 22.3: 161-173.
- Baron, Robert A., Joel H. Neuman, and Deanna Geddes (1999). "Social and personal determinants of workplace aggression: Evidence for the impact of perceived injustice and the Type A behavior pattern." Aggressive behavior 25.4: 281-296.
- Baş, Nesrin, and E. Timuçin Oral (2012). "Mobbing Davranışı Ve Kişilik Özellikleri İlişkisi." İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Yıl: 11 Sayı: 21/1 s.11-24.
- Baxter, Vern, and A. V. Margavio (2000). "Honor, status, and aggression in economic exchange". Sociological Theory 18.3: 399-416.

- Baybora, Dilek (2010). "Çalışma Yaşamında Yaş Ayrımcılığı ve Amerika Birleşik Devletleri'nde Yaş Ayrımcılığı Düzenlemesi Üzerine." Çalışma ve Toplum Dergisi 24: 34.
- Bebekoğlu, Gözdem ve Wasti, Arzu S. (2002). "Çalışan kadınlara yönelik cinsiyet temelli düşmanca davranışların sebepleri ve sonuçları üzerine bir araştırma". Yönetim Araştırmaları Dergisi (Yönetim Alanında Bilimsel Yaklaşım ve Yöntem Sorunları Özel Sayısı) 2.2 : 215-238.
- Berkowitz, Leonard. (1989). Laboratory experiments in the study of aggression. In J. Archer & K. Browne (Eds.), Human aggression: Naturalistic approaches (pp. 42-61). New York: Routledge.
- Birleşmiş Milletler (2006). Birleşmiş Milletler Engellilerin İnsan Haklarına Dair Sözleşme.
- Birleşmiş Milletler (1965). Her Türlü Irk Ayrımcılığının Tasfiye Edilmesine Dair Bildiri,
- Bora, Aksu. (2012). "Toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık". Ayrımcılık: Çok Boyutlu Yaklaşımlar. (Der: Kenan Çayır ve Müge Ayan Ceyhan) İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- CEDAW (1993). (United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women) (Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi) 85th Plenary Meeting, GENERAL ASSEMBLY A/RES/48/104, 20 December 1993.
- Choi, Incheol, Nisbett, Richard E., ve Norenzayan, Ara (1999). "Causal attribution across cultures: Variation and universality." Psychological bulletin 125.1: 47.
- Cohen, Dov ve Nisbett, Richard E. (1997). "Field experiments examining the culture of honor: The role of institutions in perpetuating norms about violence".

- Cohen, Dov ve ark. (1996). "Insult, aggression, and the southern culture of honor: An experimental ethnography". *Journal of personality and social psychology* 70.5: 945.
- Cohen, Dov ve Richard E. Nisbett (1994). "Self-protection and the culture of honor: Explaining southern violence". *Personality and Social Psychology Bulletin* 20.5: 551-567.
- Çamuroğlu, Meltem (2014). Üniversite öğrencilerinde kendine zarar verme davranışı ile intihar olasılığının çocukluk örselenmeleri ve saldırganlık ile ilişkisi. Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi. Adli Tıp Enstitüsü, İstanbul.
- Çelik, Hilal ve Otrar, Mustafa (2009). Saldırganlık envanterinin türkçeye uyarlanması: geçerlik ve güvenirlik çalışmaları. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, Sayı: 29, Sayfa: 101-120.
- Çoban, Aslı (2005). Örgüt Kültürü ve Toplumsal Cinsiyet Analizi: Türk Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara,
- Dalkıranoglu, Tülin (2006). "Çalışma yaşamında kadın işgücü ve cinsiyet ayrımcılığı: Konaklama işletmelerinde bir uygulama". *Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir*.
- Dalkıranoglu, Tülin ve Çetinel, Fatma Gül (2008). "Konaklama işletmelerinde kadın ve erkek yöneticilerin cinsiyet ayrımcılığına karşı tutumlarının karşılaştırılması". *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 20.1: 277-297.
- Demirel, Yavuz (2011). İşyerinde Ayrımcılık: Kavramsal Bir İnceleme. *TİSK Akademi*, 11: 67-87.
- Demir, Mahmut (2011). "İş yaşamında ayrımcılık: Turizm sektörü örneği". *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* 8.1: 760-784.

- Demirhan, Mine (2002). Kendi Açma Düzeyleri Farklı Genel Lise Öğrencilerinin Bazı Değişkenler Açısından Saldırganlık Düzeylerinin İncelenmesi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Dietz, Joerg ve ark. (2003). "The impact of community violence and an organization's procedural justice climate on workplace aggression". *Academy of Management Journal* 46.3: 317-326.
- Dollard, John; Miller, Neal E.; Doob, Leonard W.; Mowrer, O. H.; Sears, Robert R. (1939). *Frustration and aggression*. New Haven, CT: Yale University Press.
- Ecevit, Yıldız (1985). "Üretim ve Yeniden – Üretim sürecinde Ücretli Kadın Emeği". *Toplumsal Araştırmalar Dergisi*, s.9, Ankara, Şubat-Mart.
- Efıltı, Erkan (2008). "Orta Öğretim Kurumlarında Okuyan Öğrencilerin Saldırganlık ve Denetim Odağının Karşılaştırılmalı Olarak İncelenmesi." Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Ekiz, Volkan (2010). "İşletmelerde yaşanan psikolojik şiddet". Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Elgin, Veysel Mehmet (2013). "Namus Kültürü ve Türkiye", H. Coskun (Ed.), *Sosyal Psikoloji* (2. Baskı), ss. 345-355, İstanbul: Lisans Yayıncılık.
- Elgin, Veysel Mehmet ve Mamatoğlu, Nihal (2014). "Gezi Parkı Olayları: Namus Kültürü ve Çatışma Çözüm Tarzları Açısından Bir Değerlendirme". *Alternative Politics/Alternatif Politika* 6.1.
- Eraslan, Veysel (2012). "Türkiye İşgücü Piyasasında Ücret Seviyesinde Cinsiyet Ayrımcılığı: Blinder-Oaxaca Ayrıştırma Yöntemi". *İktisat Fakültesi Mecmuası* 62.1: 231-248.

- Fiske, Alan. P., Kitayama, Shinobu, Markus, Hazel R., ve Nisbett, Richard E. (1998). "The Cultural Matrix of Social Psychology", In D. T. Gilbert, S. T. Fiske, ve G. Lindzey (Eds.), *Handbook of social psychology* (4th ed.), New York: McGraw-Hill.
- Fischer, Charles C. (1987). Toward a more complete understanding of occupational sex discrimination. *Journal of Economic Issues*, 21(1), 113-138.
- Folger, Robert ve Skarlicki, Daniel P. (1998). "A Popcorn Metaphor for Employee Aggression." Pp. 43-81 in *Dysfunctional Behavior in Organizationse*, dited by R. W. Griffin, A . O'Leary-Kelly, and J. M. Collins. Stamford, CT: JAI Press.
- Freedman, J.L., Sears, David O., ve Carlsmith, James M. (2003). *Sosyal psikoloji*. (Çev. Ali Dönmez). Ankara: İmge Kitabevi.
- Geletkanycz, Marta A (1997). "The salience of culture's consequences': The effects of cultural values on top executive commitment to the status quo." *Strategic Management Journal* 18.8 : 615-634.
- Gümüş, Özlem. D. (2009). "Kültür, Değerler, Kişilik ve Siyasal İdeoloji Arasındaki İlişkiler: Kültürler Arası Bir Karşılaştırma (Türkiye-ABD)." Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Gürbüz, Sait ve Bingöl, Dursun (2007). "Çeşitli örgüt yöneticilerinin güç mesafesi, belirsizlikten kaçınma, eril-dişil ve bireyci-toplulukçu kültür boyutlarına yönelik eğilimleri üzerine görgül bir araştırma." *Savunma Bilimleri Dergisi* 6.2: 68-87.
- Gürsoy, Elif ve Arslan Özkan Hediye (2014). "Türkiye'de Üniversite Öğrencilerinin Kadına İlişkin "Namus" Algısı." *Journal of Psychiatric Nursing* 5.3: 149-159.
- Healy, Mike ve Schwarz-Woelzl, Maria. (2007). *Recruitment Policies and Practices in the Context of Demographic Change*. Vienna: Mature.

Hershcovis, M. Sandy ve ark. (2007). "Predicting workplace aggression: a meta-analysis." *Journal of applied Psychology* 92.1: 228.

Hofstede, Geert. (2001). "Culture's Consequences, Second Edition: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations", Thousand Oaks CA: Sage.

Hofstede, Geert. (1968). "The Game of Budget Control".

Hofstede, Geert, Hofstede, Gert Jan ve Minkov, Michael. *Cultures and organizations: Software of the mind*. Vol. 2. London: McGraw-Hill, 1991.

Hofstede, Geert. (1972), "The Colors of Collars", *Columbia Journal of World Business*, 7, ss. 72-80.

Hofstede: *Cultures And Organizations - Software of the Mind*, <http://www.novsu.ru/file/1092483>. (05.11.2015 tarihinde erişildi)

Howell, Ashley N., Buckner, Julia D. ve Weeks, Justin W. (2015). "Culture of honour theory and social anxiety: Cross-regional and sex differences in relationships among honour-concerns, social anxiety and reactive aggression." *Cognition and Emotion* 29.3: 568-577.

[http:// www.unicef.org/turkey/cedaw/_gil18.html](http://www.unicef.org/turkey/cedaw/_gil18.html). (25.09.2015 tarihinde erişildi)

<http://geerthofstede.nl/dimensions-of-national-cultures>. (05.11.2015 tarihinde erişildi)

<http://www.eoc.org.uk/what-is-discrimination/>. (01.10.2015 tarihinde erişildi)

<http://www.tuik.gov.tr>. (03.10.2015 tarihinde erişildi)

<https://www.humanrights.gov.au>. (17.09.2015 tarihinde erişildi)

- Huffman, Matt L., ve Cohen, Philip N. (2004). "Occupational segregation and the gender gap in workplace authority: National versus local labor markets." Sociological Forum. Vol. 19. No. 1. Kluwer Academic Publishers-Plenum Publishers.
- Humphreys, Janice ve Campbell Jacquelyn C. (2011). eds. Family violence and nursing practice. Springer Publishing Company. Lucea Marguerita, Glass Nancy, Loughon Kathryn, Theories of aggression and Family violence chapter 1.
- Işık, Ruşen ve Sakallı-Uğurlu, Nuray (2009). "Namusa ve namus adına kadına uygulanan şiddete ilişkin tutumlar ölçeklerinin öğrenci örneklemiyle geliştirilmesi." Türk Psikoloji Yazıları 12.24 : 16-24.
- Işık, Volkan (2009). "Çalışma Yaşamında Kadın İşgücüne Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı Uygulamaları", Kamu'da Sosyal Politika, Yıl:3 Cilt:4.
- İş kanunu, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>. (02.10.2015 tarihinde erişildi)
- Josephine Donovan (2001). Feminist Teori, Çev. Aksu Bora vd., İletişim Yayınları, İstanbul.
- Kalaycıoğlu, Ersin ve Toprak, Binnaz (2004). İş yaşamı, üst yönetim ve siyasette kadın. TESEV Yayınları.
- Karcıoğlu, Fatih ve Leblebici, Yeliz (2014). Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: "Cam Tavan Sendromu" Üzerine Bir Uygulama. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 28.4.
- Kesimli-Görkey, İffet (2013). "Saldırganlık ve Vandalizm". EJOVOC: Electronic Journal of Vocational Colleges 3.1.

- Kim, Young-Hoon, Dov Cohen, and Wing-Tung Au (2010). "The jury and abjuration of my peers: the self in face and dignity cultures." *Journal of personality and social psychology* 98.6 904.
- Kim, Young-Hoon, ve Cohen Dov (2010). "Information, perspective, and judgments about the self in face and dignity cultures." *Personality and Social Psychology Bulletin* 36.4: 537-550.
- Koray, Meryem (1993). "Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri." İstanbul: Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları,(Yayın No: 23).
- Köksal, Kemal (2007). "Yükseköğretimde Örgüt Kültürü ve Alan Araştırması". Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Krahé, Barbara ve Fenske Ilka (2002). "Predicting aggressive driving behavior: The role of macho personality, age, and power of car." *Aggressive Behavior* 28.1: 21-29.
- Kurtyılmaz, Yıldız (2005). "Öğretmen adaylarının saldırganlık düzeyleri ile akademik başarıları, iletişim ve problem çözme becerileri arasındaki ilişkiler". Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Kuzgun, Yıldız ve Sevim, Seher A. (2004). Kadınların çalışmasına karşı tutum ve dini yönelim arasındaki ilişki. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 37.1: 14-27.
- Lee, Raymond T. ve Brotheridge Céleste M. (2011). "Sex and position status differences in workplace aggression". *Journal of Managerial Psychology* 26.5: 403-418.
- Madran, H. Andaç Demirtaş (2012). "Buss-Perry Saldırganlık Ölçeği'nin Türkçe formunun geçerlik ve güvenirlik çalışması". *Türk Psikoloji Dergisi* 23: 1-6.

- Menon, Tanya ve ark. (1999). "Culture and the construal of agency: Attribution to individual versus group dispositions". *Journal of personality and social psychology* 76.5: 701.
- Mercanlıoğlu, Çiğdem (2009). "Cinsiyete dayalı eşitsizlik; kadın yöneticilerin iş ve özel hayatlarını dengeleme zorlukları ve bedelleri". *Uluslararası-Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongresi*: 35-44.
- Moxnes, Halvor (1993). "Honor and shame". *Biblical Theology Bulletin: A Journal of Bible and Theology* 23.4: 167-176.
- Negiz, Nilüfer ve Aysun Yemen. (2011). "Kamu Örgütlerinde Kadın Yöneticiler: Yönetici ve Çalışan Açısından Yönetimde Kadın Sorunsalı." *Süleyman Demirel Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi* 24.
- Neuman, Joel H., ve. Baron Robert A. (1998). "Workplace violence and workplace aggression: Evidence concerning specific forms, potential causes, and preferred targets." *Journal of management* 24.3: 391-419.
- Ngwenya, C. (2004). *Equality for People with Disabilities in the Workplace: an Overview of the Emergence of Disability as a Human Rights Issue*. *Journal for Juridical Science*, 29(2): 167-197.
- Nisbett, E, Richard. ve Cohen, Dov. (1996). "Culture of Honor: The Psychology of Violence in the South", Oaks CA: Sage.
- Nye, Christopher D., Brummel, Bradley J., ve Drasgow, Fritz (2009). "Differentiating gender discrimination and sexist behavior: An examination of antecedents and outcomes." *Military Psychology* 21.3: 299.
- Öneren, Melahat; Çiftçi, Gamze Ebru; Özder, Nuray (2014). *Çalışanlarda Kadın İş Gücü Algısı. İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 3.2: 324-358.

- Örücü, Edip, Kılıç, Recep ve Kılıç, Taşkın (2007). "Cam tavan sendromu ve kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna yükselmelerindeki engeller: Balıkesir ili örneği." Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi 14.2 : 117-135.
- Özkan, Gökçen Sayar ve Karaaslan, Ahmet. (2009). Kadın İşçilerin Terfi Ettirilmelerinde Etkili Olan Faktörler ve İşgücü Piyasalarında Terfi Ayrıcalığı. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 24(24).
- Özkan, Gökçen Sayar ve Özkan, Bülent (2010). "Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma". Çalışma ve Toplum 1: 91-104.
- Özyer, Kubilay ve Orhan, Ufuk (2012). "Akademisyenlere Uygulanan Psikolojik Tacize Yönelik Ampirik Bir Araştırma." Ege Akademik Bakış, 12.4 : 511-518.
- Petersen, Trond, ve ark. (1997). "Within-job wage discrimination and the gender wage gap: The case of Norway." European Sociological Review 13.2 : 199-213.
- Pitt-Rivers, J. (1977). "The Fate of Shechem or the Politics of Sex: Essays in the Anthropology of the Mediterranean", Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Pontzer, Daniel. (2010). "A theoretical test of bullying behavior: Parenting, personality, and the bully/victim relationship". Journal of Family Violence 25.3: 259-273.
- Rutter, Angela ve Hine, Donald W. (2005). "Sex differences in workplace aggression: An investigation of moderation and mediation effects". Aggressive Behavior 31.3: 254-270.
- Sakallı, Nuray, Karakurt, Günnur ve Uğurlu, Ozanser (2001). "Evlilik Öncesi Yaşanan Cinsel İlişkiye ve Kadınların Evlilik Öncesi Cinsel İlişkide Bulunmasına Karşı Tutumlar". Psikoloji Çalışmaları Dergisi 22: 15-29.

- Salman, Feray (2007). Hep yenik başlama duygusu: Türkiye'de ayrımcılık uygulamaları: Mağdurlar ve uzmanlar anlatıyor.
- Schat, Aaron C. H., Frone, Michael R. ve Kelloway, E. Kevin. (2006). "Prevalence of Workplace Aggression in the U.S. Workforce: Findings From a National Study"; (K. Kelloway, J. Barling, & J.Hurrell (Eds.); Handbook of Workplace Violence CA: 47-89.
- Schat, Aaron, CH. ve Kelloway, E. Kevin (2005). "Workplace aggression. " Handbook of work stress: 189- 218.
- Selleck, S., Halliday, V. ve Lynch, P. (2005). Discrimination in Employment on the Basis of Criminal Record. Melbourne: PILCH Homeless Persons' Legal Clinic.
- Sharon. L. Oswald, Joseph. G. Van Matre (1990). "Arbitration and the Queen Bee Syndrome", Review of Business and Economic Research. 26, s.38-45.
- Şahin, Hasan (2004). "Saldırganlık ölçeği geçerlik ve güvenilirlik çalışması." Süleyman Demirel Üniversitesi Burdur Eğitim Fakültesi Dergisi 5.7 : 180-190.
- Şenesen, Gülay Günlük ve Pulhan, Ergin, (2000). Kadın İstihdamı İçin Yeni Perspektifler ve Kadın İşgücüne Muhtemel Talep, Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Thompson, Edward H. ve Pleck, Joseph H. (1986). "The structure of male role norms." The American Behavioral Scientist 29.5 : 531.
- Tınaz, Pınar (2006). "İşyerinde psikolojik taciz (mobbing)." Çalışma ve Toplum 4.11: 13-28.
- Topatan, Serap ve Boğa, Nuran Mumcu (2014). "Ondokuz Mayıs Üniversitesi Samsun Sağlık Yüksekokulu Öğrencilerinin Kadına İlişkin Namus Anlayışı Tutumları." Halk Sağlığı Kongresi.

- Triandis, H. C. (1994), "Culture and Social Behaviour", New York:McGraw-Hill.
- Trompenaars, Fons ve Hampden-Turner Charles. (2011) Riding the waves of culture: Understanding diversity in global business. Nicholas Brealey Publishing.
- Türel, Nesrin Şalvarcı ve Dolmacı, Nilgün (2014). "İş Yaşamında Kadın Çalışana Yönelik Ayrımcı Bakış Açısı ve Mobbing Üzerine Ampirik Bir Çalışma."Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Ekonomi Ve Yönetim Araştırmaları Dergisi 2.2.
- Türk Dil Kurumu (1980). "Çevrimiçi Büyük Türkçe Sözlük", http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts. (10.09.2015 tarihinde erişildi))
- Uğurlu-Sakallı, Nuray ve Akbaş, Gülçin (2013). "Namus Kültürlerinde "Namus" ve "Namus adına Kadına Şiddet": Sosyal Psikolojik Açıklamalar." Türk Psikoloji Yazıları, 16 (32), 76-91.
- Uji, Masayo ve ark. (2006). "Egalitarian sex role attitudes among Japanese human service professionals: Confirmatory factor analytic study." Psychiatry and clinical neurosciences 60.3: 296-302.
- UNDP (2005). Türkiye'deki namus cinayetlerinin dinamikleri. Population Association, UNFPA.
- Uskul, Ayse K., Oyserman, Daphna ve Schwarz, Norbert (2010). "Cultural emphasis on honor, modesty, or self-enhancement: Implications for the survey response process." Survey methods in multinational, multiregional and multicultural context : 191-202.
- Uskul, Ayse K. ve ark. (2012). "Honor bound the cultural construction of honor in Turkey and the Northern United States." Journal of Cross-Cultural Psychology 43.7 : 1131-1151.

- Van Osch, Yvette ve ark. (2013). A different kind of honor culture: Family honor and aggression in Turks. *Group Processes & Intergroup Relations*, 16.3: 334-344.
- Vandello, Joseph A., ve ark. (2009). "Stand by your man indirect prescriptions for honorable violence and feminine loyalty in Canada, Chile, and the United States". *Journal of Cross-Cultural Psychology* 40.1: 81-104.
- Wirth, Luis (2001). *Breaking through the glass ceiling: Women in management*. ILO, Geneva.
- Yapıcı, Gülçin ve ark. (2010). "Mersin'de Çalışan Kadın Hekimlerin Eğitim ve Meslek Yaşamlarında Ayrımcılık Deneyimleri." *Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi* 3.1.
- Yavuz Gümüş, Sevil (2011). *Saldırganlık ile aile içi şiddet arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Doktora tezi. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yavuz, Hüseyin (2007). *Çalışanlarda mobbing (psikolojik şiddet) algısını etkileyen faktörler: SDÜ Tıp Fakültesi üzerine bir araştırma*. Yüksek lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.



EK 1: Görüşme Formu

1. Namus sizce nedir? Namusu nasıl tanımlarsınız?
2. Sizce namuslu kadın nasıl biridir? Nasıl davranır?
3. Sizce namussuz kadın nasıl biridir? Nasıl davranır?
4. Sizce namus açısından kadın ve erkek arasında ne gibi farklılıklar vardır?
5. Kadının namusu kimleri hangi açılardan ilgilendirir?
6. Kadının namusu ile ilgili olarak erkeğin hak ve sorumlulukları nelerdir?
7. Bir kadın evlenmeden önce nasıl davranmalıdır?
8. Bir kadın evlendikten sonra nasıl davranmalıdır?
9. Bir kadın hakkında neler olumsuz izlenim oluşturur?
10. Ne gibi durumlarda kadının namusunu kaybetmiş olacağı düşünülür?

EK 2: BEM Cinsiyet Rollerı Envanteri

	Hiç uygun değil	Nadiren uygun	Nötr			Çoğunlukla uygun	Tamamen uygun
1. Ağırbaşlı, ciddi	1	2	3	4	5	6	7
2. Ailesine karşı sorumlu	1	2	3	4	5	6	7
3. Anlayışlı	1	2	3	4	5	6	7
4. Baskın, tesirli	1	2	3	4	5	6	7
5. Başkalarının ihtiyaçlarına duyarlı	1	2	3	4	5	6	7
6. Boyun eğen	1	2	3	4	5	6	7
7. Cana yakın	1	2	3	4	5	6	7
8. Cömert	1	2	3	4	5	6	7
9. Çocukları seven	1	2	3	4	5	6	7
10. Duygularını açığa vurmayan	1	2	3	4	5	6	7
11. Duygusal	1	2	3	4	5	6	7
12. Erkeksi	1	2	3	4	5	6	7
13. Etkileyici, güçlü	1	2	3	4	5	6	7
14. Fedakâr	1	2	3	4	5	6	7
15. Girişken	1	2	3	4	5	6	7
16. Gönül alan	1	2	3	4	5	6	7
17. Gözü pek	1	2	3	4	5	6	7
18. Haksızlığa karşı tavır alan	1	2	3	4	5	6	7
19. Hassas	1	2	3	4	5	6	7
20. Hırslı	1	2	3	4	5	6	7
21. İdealist	1	2	3	4	5	6	7
22. İncinmiş duyguları tamir etmeğe istekli	1	2	3	4	5	6	7
23. Kaba dil kullanmayan	1	2	3	4	5	6	7
24. Kadınsı	1	2	3	4	5	6	7
25. Kendi ihtiyaçlarını savunan	1	2	3	4	5	6	7
26. Kendine güvenen	1	2	3	4	5	6	7
27. Kuralcı, katı	1	2	3	4	5	6	7
28. Lider gibi davranan	1	2	3	4	5	6	7
29. Mantıklı	1	2	3	4	5	6	7
30. Merhametli	1	2	3	4	5	6	7
31. Namuslu	1	2	3	4	5	6	7
32. Otoriter	1	2	3	4	5	6	7
33. Riski göze almaktan çekinmeyen	1	2	3	4	5	6	7
34. Sadık	1	2	3	4	5	6	7
35. Saldırgan	1	2	3	4	5	6	7
36. Sevecen	1	2	3	4	5	6	7
37. Sıkılğan	1	2	3	4	5	6	7
38. Sözünde duran	1	2	3	4	5	6	7
39. Tatl dilli	1	2	3	4	5	6	7
40. Yumuşak, nazik	1	2	3	4	5	6	7

EK 3: Demografik Bilgi Formu

Bu araştırma, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Psikoloji Bölümü yüksek lisans öğrencisi Psk. Duygu UĞURLU tarafından, yüksek lisans tezi kapsamında ve Prof. Dr. Nihal MAMATOĞLU danışmanlığında yürütülmektedir. Araştırmanın amacı, genel örgütsel tutumlarla ilgili bilgi toplamaktır. Sizden ricamız bu sorulara içtenlikle cevap vermeniz olacaktır. Sorulara vereceğiniz her bir yanıt araştırmanın tamamlanabilmesi için çok önemlidir. Bu nedenle **hiçbir soruyu boş bırakmayınız**. Görüşmelerde isim bilgileriniz alınmayacak, elde edilen veriler topluca değerlendirilecek, bireysel değerlendirme yapılmayacaktır. Katılımınız için teşekkür ederim.

Yaş:

Cinsiyetiniz:

Çalışılan kurum :

Göreviniz / Pozisyonunuz :

Toplam Kaç yıldır çalışıyorsunuz :

Mevcut kurumda kaç yıldır çalışıyorsunuz :

Medeni durumunuz :

En son mezun olduğunuz okul ve derece (lise, lisans, yüksek lisans vb.) :

Ek 4: İşyeri Saldırganlığı Ölçeği

Aşağıda belirtilen davranışları tek tek okuyunuz. Her birini <i>işyerinizde ne sıklıkta gerçekleştirdiğinizi</i> , yandaki sıklık değerlendirmeleri üzerinden size en uygun seçeneği işaretleyerek belirtiniz.	Hiçbir zaman	Nadiren	Ara sıra	Sık sık	Her zaman
1. Birinin görüşlerini o kişi ortamda olmadığında başkalarına küçümseyerek anlatmak	1	2	3	4	5
2. Birine karşı olumsuz ya da yakışsız el kol hareketleri yapmak	1	2	3	4	5
3. Birinin arkasından konuşup hakkında dedikodu çıkarmak	1	2	3	4	5
4. Kişiyi ya da işini hedef alarak dalga geçmek	1	2	3	4	5
5. Sahip olduğu konumla hava atarak diğerlerini küçümsemek	1	2	3	4	5
6. Birisi hakkında o kişinin amirini olumsuz bilgilendirerek yanıltmak	1	2	3	4	5
7. Bir iş arkadaşının telefonlarına ya da notlarına kasıtlı olarak geri dönüş yapmamak	1	2	3	4	5
8. Önemli konularda diğerlerinin eyleme geçmesinin gecikmesine neden olmak	1	2	3	4	5
9. Birinin işine kasıtlı olarak karışmak ya da engel olmak	1	2	3	4	5
10. Birine fiziksel saldırıda (itip-kakmak, tokat ya da yumruk atmak)bulunmak	1	2	3	4	5
11. Birisine fiziksel şiddet tehdidinde bulunmak	1	2	3	4	5
12. Birisi tarafından ihtiyaç duyulan şirket malını sabote etmek ya da zarar vermek	1	2	3	4	5
13. Birisi tarafından ihtiyaç duyulan şirket malını çalmak ya da yok etmek	1	2	3	4	5
14. Birinin mesajlarını ya da maillerini yok etmek	1	2	3	4	5

EK 5: Ayrımcılık Ölçeği

Aşağıda belirtilen her bir ifadeyi dikkatlice okuyunuz. Size uygun seçeneğe bir işaret (X) koyduktan sonra neden böyle düşündüğünüzü yazınız.				
	Katılmıyorum <i>erkekler</i> öncelik verilmeli	Katılmıyorum <i>kadınlara</i> öncelik verilmeli	Katılıyorum	Neden böyle düşündüğünüzü yazınız?
1. Kadınlara erkeklerle eşit istihdam olanakları sağlanmalıdır.				
2. Kadınlar ve erkekler benzer işlerde; aynı performans kriterleri üzerinden değerlendirilmelidir.				
3. Kadınlar ve erkekler benzer işlerde eşit kariyer olanaklarına sahip olmalıdır.				

EK 6: Kadının Çalışmasına Yönelik Ayrımcılık Ölçeği

Aşağıda belirtilen her bir ifadeyi dikkatlice okuyunuz. Size en uygun rakamı daire içine alarak işaretleyiniz. 1=Kesinlikle Katılmıyorum 2=Katılmıyorum 3=Biraz Katılıyorum 4=Katılıyorum 5=Tamamen Katılıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. Kız çocukları ev hanımı olmak, erkek çocukları iş sahibi olmak üzerine yetiştirilmelidir.	1	2	3	4	5
2. Çalışan kadın aile içinde gerilime neden olur.	1	2	3	4	5
3. Çalışan kadın evlilikte uyumu bozar.	1	2	3	4	5
4. Yüksek iş pozisyonlarındaki kadınlar zor evlenir.	1	2	3	4	5
5. Çocuklu kadınlar yarı zamanlı çalıştırılmalıdır.	1	2	3	4	5
6. Kadınlar çocuk sahibi olduktan sonra bile çalışmalıdır.	1	2	3	4	5
7. Kadınlar, kadınlara uygun işlerde çalışmalıdır.	1	2	3	4	5
8. Kadınlar yetenek ve becerilerine uygun işlerde çalışmalıdır.	1	2	3	4	5

EK 7: Çalışan Kadına Yönelik Ayrımcılık Ölçeği

İşyerinizi Düşünerek Aşağıda belirtilen her bir ifadeyi dikkatlice okuyunuz. Size en uygun rakamı daire içine alarak işaretleyiniz 1=Kesinlikle Katılmıyorum 2=Katılmıyorum 3=Biraz Katılıyorum 4=Katılıyorum 5=Tamamen Katılıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. Benzer işlerde kadınlar erkeklere göre; hak ettiklerinden daha düşük performans notu alırlar.	1	2	3	4	5
2. Benzer işi yapan kadınlar erkeklerden daha az ödüllendirilirler.	1	2	3	4	5
3. Kadınlar erkeklere göre; becerilerini kullanabilecekleri işlere daha az atanırlar.	1	2	3	4	5
4. Kadınlar erkeklere göre; önü açık (kariyer yapabilecekleri) işlere daha az atanırlar.	1	2	3	4	5
5. Kadınlar erkeklere göre; terfi için daha az önerilirler.	1	2	3	4	5
6. Kadınlar erkeklere göre; kariyerlerinde ilerlemelerine yardımcı olacak fırsatlar konusunda daha az bilgilendirilirler.	1	2	3	4	5

EK 8: Kadının Namusuna Yönelik Tutum Ölçeği

Aşağıda belirtilen her bir ifadeyi dikkatlice okuyunuz. Size en uygun rakamı daire içine alarak işaretleyiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1=Kesinlikle Katılmıyorum 2=Katılmıyorum 3=Biraz Katılıyorum 4=Katılıyorum 5=Tamamen Katılıyorum					
1. Evli bir kadının namusu kocasından sorulur.	1	2	3	4	5
2. Bir kadının namusu yakınlarını ilgilendirir.	1	2	3	4	5
3. Bir erkek bir kadını namus konusunda gerekli durumlarda (örn; giyimi, kuşamı, konuşması vs.) uyarmalıdır.	1	2	3	4	5
4. Evlenene kadar bir kadının namusundan ailesi ve yakınları sorumludur.	1	2	3	4	5
5. Bir kadının namusu sadece kendisini ilgilendirir.	1	2	3	4	5
6. Bir kadın sevgiliyle ilişkisini (örn; sarılma, öpüşme vs.) belli bir mesafede tutmalıdır.	1	2	3	4	5
7. Bir kadının iyi bir ahlaka sahip olması gerekir.	1	2	3	4	5
8. Evlenmeden önce bir kadın dini kurallara uygun şekilde yaşamalıdır.	1	2	3	4	5
9. Kadınlar erkeklerle çok samimi olmamalıdır.	1	2	3	4	5
10. Bir kadının evlenene kadar bekâretini koruması gerekir.	1	2	3	4	5
11. Dedikodu yapan bir kadının namussuzdur.	1	2	3	4	5
12. Yalan söyleyen bir kadın namussuzdur.	1	2	3	4	5
13. İnsanî vasıflarını kaybetmiş bir insan namusunu kaybetmiştir.	1	2	3	4	5
14. Dul bir kadın namuslu değildir.	1	2	3	4	5
15. Tecavüze uğrayan bir kadın namusunu kaybetmiştir.	1	2	3	4	5
16. Ailesine karşı gelip kaçarak evlenen bir kadın namusunu kaybetmiştir.	1	2	3	4	5
17. Bar, disko gibi ortamlara giren kadın namusunu kaybetmiştir.	1	2	3	4	5
18. Çevresi tarafından olumsuz etiketlenip dile düşmüş bir kadın namusunu kaybetmiş demektir.	1	2	3	4	5
19. Evli bir kadın giyimine kuşamına özen (örneğin dekolte giymemek) göstermelidir	1	2	3	4	5
20. Kadın evlendikten sonra eşine sadık olmalıdır.	1	2	3	4	5
21. Evli bir kadın erkeklerle eskisi kadar samimî olmamalıdır.	1	2	3	4	5
22. Kadın evlendikten sonra kendini sınırlandırmalıdır.	1	2	3	4	5
23. Evlendikten sonra kadın evin düzenini sağlamalıdır.	1	2	3	4	5
24. Kadın evlendikten sonra ailesi için daha çok çaba göstermelidir.	1	2	3	4	5
25. Kadın evlendikten sonra daha olgun davranmalıdır.	1	2	3	4	5

EK 9: Buss-Perry Saldırganlık Ölçeği

Aşağıdaki her bir maddeyi okuyarak, bu madde sizin için her zaman doğru ise “Tamamen Katılıyorum” , genelde doğru ise Katılıyorum , emin değilseniz “Kararsızım” , genelde doğru değilse “Katılmıyorum” , hiçbir zaman doğru değilse “Kesinlikle Katılmıyorum” şeklinde işaretleme yapmanız rica olunur.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. Bazı arkadaşlarım benim öfkeli biri olduğumu söylerler	1	2	3	4	5
2. Gerekirse hakkımı korumak için şiddete başvurabilirim	1	2	3	4	5
3. Birisi bana fazlasıyla iyi davrandığında “acaba benden ne istiyor” diye düşünürüm	1	2	3	4	5
4. Arkadaşlarımın görüşlerine katılmadığım zaman bunu onlara açıkça söylerim	1	2	3	4	5
5. Öfkeden deliye döndüğümde birşeyler kırıp dökерim	1	2	3	4	5
6. İnsanlar benim görüşlerime katılmadıklarında onlarla tartışmaktan kendimi alıkoyamam	1	2	3	4	5
7. Zaman zaman bazı olaylara/kişilere yönelik kızgınlığım uzun süre bitmek bilmez	1	2	3	4	5
8. Bazen başkalarına vurma dürtümü kontrol edemiyorum	1	2	3	4	5
9. Sakin yapılı biriyimdir	1	2	3	4	5
10. Tanımadığım insanlar bana fazla yakın davrandıklarında onlara şüpheyle yaklaşıyorum	1	2	3	4	5
11. Daha önce, tanıdığım insanları tehdit ettiğim oldu	1	2	3	4	5
12. Çok çabuk parlar ve hemen sakinleşirim	1	2	3	4	5
13. Birisi bana sataşırsa kolaylıkla onu itip tartaklayabilirim	1	2	3	4	5
14. İnsanlar sinirimi bozduklarında kolaylıkla onlar hakkında ne düşündüğümü söyleyebilirim	1	2	3	4	5
15. Zaman zaman kıskançlık beni yiyip bitirir	1	2	3	4	5
16. Bir insana vurmanın mantıklı bir gerekçesi olamayacağını düşünüyorum	1	2	3	4	5
17. Bazen hayatın bana adaletsiz davrandığını düşünürüm	1	2	3	4	5
18. Öfkemi kontrol etmekte zorluk çekerim	1	2	3	4	5
19. Yapmak istediğim birşey engellendiğinde kızgınlığımı açıkça ortaya koyarım	1	2	3	4	5
20. Zaman zaman insanların arkamdan güldüğü duygusuna kapılırım	1	2	3	4	5
21. İnsanlarla sıkça görüş ayrılığına düşerim	1	2	3	4	5
22. Birisi bana vurursa ben de karşılık veririm	1	2	3	4	5
23. Bazen kendimi patlamaya hazır bir bomba gibi hissediyorum	1	2	3	4	5
24. Diğer insanların her zaman çok iyi fırsatlar yakaladıklarını düşünüyorum	1	2	3	4	5
25. Birisi beni iterse onunla kavgaya tutuşurum	1	2	3	4	5
26. Arkadaşlarımın arkamdan konuştuklarını biliyorum	1	2	3	4	5
27. Arkadaşlarım münakaşacı/tartışmayı seven biri olduğumu söylerler	1	2	3	4	5
28. Bazen olmadık şeylere ortada mantıklı bir neden yokken aniden sinirlenir, tepki veririm.	1	2	3	4	5
29. Çoğu insana kıyasla daha sık kavgaya karıştığımı söyleyebilirim.	1	2	3	4	5

EK 10: Bilgilendirilmiş Onay Formu**Sayın Katılımcı,**

Bu çalışma, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Psikoloji Bölümü Genel Psikoloji Yüksek Lisans Programı kapsamında ve Prof. Dr. Nihal MAMATOĞLU danışmanlığında yürütülen bir tez araştırmasıdır. Araştırmada örgüt kültürü, kadının namusu algısı ve işyeri saldırganlığının işyerinde kadına karşı ayrımcılıkla ilişkisinin incelenmesi amaçlanmaktadır.

Bu araştırmada Denizli’de belirlenen iki kamu kurumunda çalışan her pozisyondan çalışanın katılımıyla gerçekleştirilecektir. Araştırmaya katılım tamamen gönüllülük esasına dayalıdır. Bu araştırmaya katılmayı kabul ederseniz size bir anket formu verilecektir ve bunu tek oturumda doldurmanız istenecektir.

Vereceğiniz bilgiler gizli tutulup, sadece araştırmacı tarafından görülecektir. Elde edilen sonuçlar toplu olarak değerlendirilip, bilimsel amaçla kullanılacaktır. Soruların tamamını hiçbir soruyu boş bırakmadan eksiksiz olarak cevaplamanız ve sorulara samimi ve içten cevaplar vermeniz, araştırmanın sağlıklı sonuçlar verebilmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Araştırma sonunda, araştırma sonucu ile ilgili bilgi talep etmeniz durumunda, elde edilen bilimsel bilgiler sizlerle paylaşılabilecektir.

Bu çalışmaya katılmayı kabul edebilir, reddedebilirsiniz ayrıca çalışmanın herhangi bir yerinde onayınızı çekme hakkına da sahipsiniz. Eğer katılmayı reddederseniz ya da araştırma esnasında araştırmaya devam etmekten vazgeçerseniz bu durumda size olumsuz dönecek herhangi bir sorumluluğunuz yoktur. Araştırma ile ilgili herhangi bir bilgi almak isterseniz aşağıdaki elektronik iletişim adreslerinden ulaşabilirsiniz.

Araştırma Danışmanı: Prof. Dr. Nihal MAMATOĞLU

e-posta adresi: mamatoglunihal@yahoo.com

Araştırmacı: Duygu UĞURLU

e-posta adresi: dygu_ugrlu_91@hotmail.com

Bu çalışmaya katılarak vereceğiniz destek bizim çok değerlidir. İlgilendiğiniz ve vakit ayırdığınız için şimdiden teşekkür ederiz.

Katılımcı beyanı:

Araştırma ile ilgili yukarıdaki tüm bilgiler bana aktarıldı. Bana yapılan tüm açıklamaları ayrıntılarıyla anlamış bulunmaktayım. Verdiğim bilgilerin bilimsel amaçlı yayınlarda kullanılmasını kabul ediyorum.

Katılımcı Adı/Soyadı:

Katılımcı İmzası:

X X X X

Ek 11: Prof. Dr. Robert Baron'dan Ölçek Adaptasyonu İçin İzin İsteği

08.12.2015

Outlook.com İletiyi Yazdır

[Yazdır](#)[Kapat](#)

RE: workplace aggression scale

Kim den: **Baron, Robert** (robert.baron@okstate.edu)
 Gönderme tarihi: 24 Haziran 2015 Çarşamba 16:31:48
 Kime: Duygu Uğurlu (dygu_ugru_91@hotmail.com)

Dear Duygu:

By all means use it in your research.

Cordially

Robert

From: Duygu Uğurlu [mailto:dygu_ugru_91@hotmail.com]
Sent: Wednesday, June 24, 2015 8:12 AM
To: Baron, Robert
Subject: workplace aggression scale

Dear Mr Baron. I'm Duygu UĞURLU. I am a master's graduate student at Social-Organizational Psychology at Abant İzzet Baysal University in Turkey. If you let me, I want to use your Workplace Aggression Scale in my thesis and also I want to make adaptation and publish by Turkish adaptation of the scale. If you send me your scale as a mail and of course you let me use it i will be glad to you. Thank you very much for your attention. Regards.

EK 12: Doç. Dr. Hanife Andaç Demirtaş Madran'dan Ölçek Kullanım İzni

08.12.2015

Outlook.com İletiyi Yazdır

[Yazdır](#)[Kapat](#)

Re: Buss-Perry saldırganlık ölçeği

Kim den: **Andaç Demirtaş Madran** (demirtasmadran@gmail.com)

Gönderme tarihi: 10 Ağustos 2015 Pazartesi 22:32:30

Kim e: Duygu Uğurlu(dygu_ugru_91@hotmail.com)

Merhaba, tatildeyim, az sonra bir e-posta yönlendireceğim. Sanırım ekteki dosyada maddeler eksiksiz. Sorun varsa bana bir ay sonra yazın, Eylül ortasında izinden dönüyorum. Ölçeği kullanmanız benim için uygundur, başarılar dilerim. ...

Doç. Dr. Andaç Demirtaş Madran
Başkent Üniversitesi İletişim Fakültesi Bağlıca Kampusu
Etimesgut/Ankara
0 312 2466666/2074

10 Ağu2015 21:29 tarihinde "Duygu Uğurlu" <dygu_ugru_91@hotmail.com> yazdı:

Merhaba Hocam. Ben Duygu Uğurlu. Abant İzzet Baysal Üniversitesinde psikoloji bölümü yüksek lisans öğrencisiyim. Araştırmamda Buss- Perry saldırganlık ölçeğini kullanmak kullanmak için izninizi istiyorum. Ancak şöyle bir durum var ölçek makalesinde 2 madde eksik bu yüzden bana ölçeğinizi gönderebilirseniz çok memnun olurum. İlginiz için şimdiden çok teşekkür ederim iyi akşamlar dilerim.

--

This message has been scanned for viruses and dangerous content by [MailScanner](#), and is believed to be clean.

Ek 13: Etik Kurul Raporu

Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulu

Duygu UĞURLU
 Abant İzzet Baysal Üniversitesi
 Sosyal Bilimler Enstitüsü
 Psikoloji ABD

Sayın Duygu UĞURLU,

“Örgüt Kültürü, Kadının Namusu Algısı ve İş Yeri Saldırganlığının İş Yerinde Kadına Ayrımcılık ile İlişkileri” konulu araştırmanız ile ilgili olarak Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kuruluna yapmış olduğunuz başvuru (Protokol NO. 2015/172) Kurulumuzun 09.12.2015 tarihli ve 2015/172 toplantısında değerlendirilerek etik olarak uygun bulunmuştur. Bilgilerinize sunarız.

Prof. Dr. Hamit COŞKUN (Başkan)

Doç. Dr. Mehmet ERYİĞİT (Üye)

Doç. Dr. Mithat DURAK (Üye)

Doç. Dr. Atay EREN (Üye)

(Katılmadı)
 Yrd. Doç. Dr. Dilşad ÇOKNAZ (Üye)

(Raporlu)
 Yrd. Doç. Dr. Seval ALKOY (Üye)

Av. Zuhâl DEMİRCİ (Üye)