

ÇALIŞMA HAYATINDA KADINA YÖNELİK ŞİDDET: SAĞLIK SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA

Prof. Dr. Serpil Aytaç*
Dr. Salih Dursun**

ÖZET

Kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları en önemli sorunlardan biri de işyeri şiddetidir. Bu çalışmanın amacı, Türkiye’de çalışma hayatında kadınların şiddete maruz kalma sıklığının ortaya konulmasıdır. Çalışmanın örneklemini, sağlık sektöründe farklı görevlerde çalışan 865 kadın oluşturmaktadır. Kadınların ortalama yaşı, 31, 14±7, 28 ve çalışma yılı 8, 57±7, 00’dır. Katılımcıların, %61, 6’sı evli, %38, 4’ü bekârdır. Çalışmadan elde edilen bulgulara göre, son bir yıl içinde kadınların, %5, 8’i fiziksel şiddete, %39, 1’i duygusal baskı ve yıldırma davranışına, %49, 9’u sözel şiddete ve %2, 4’ü cinsel taciz olaylarına maruz kalmışlardır. Herhangi bir şiddet olayına maruz kalanların oranı, %55, 7, herhangi bir şiddet olayına tanık olanların oranı ise, %64, 6’dır. Bu bulgular ışığında kadın çalışanların yarısından fazlasının işlerini yürüttükleri esnada, çalışma arkadaşlarının, üstleri veya hizmet vermiş oldukları kişilerin şiddet içeren davranışlarına maruz kaldıkları görülmektedir. Ayrıca t testi sonucu elde edilen bulgulara göre, işyerinde şiddete maruz kalan kadın çalışanların stres ve depresyon düzeyleri, şiddete maruz kalmayan çalışanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Diğer taraftan, şiddete maruz kalan kadınların iş tatmini düzeyi, şiddete maruz kalmayan kadınların iş tatmini düzeyinden anlamlı bir şekilde daha düşük tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kadın Çalışanlar, İşyerinde Şiddet, İş Tatmini, Depresyon, Anksiyete ve Stres

1. Giriş

Türkiye İstatistik Kurumu’nun 2010 yılı verilerine göre, Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranı %27, 6’dır. Kadın istihdam oranı %24 iken, AB-15’te bu oran %60, 4’tür. Ülkemizde 2010 yılı verilerine göre istihdama katılan kadınların, %42, 4’ü tarım sektöründe, %15, 9’u sanayi sektöründe, %41, 7’si ise hizmetler sektöründe çalışmaktadır. İşteki durumları açısından bakıldığında 100 kadından sadece 14, 1’i kendi hesabına ve işveren konumunda çalışmakta, 50, 7’si herhangi bir ücret ya da yevmiye karşılığında çalışmakta ve 35, 2’si ücretsiz aile işçisi olarak çalışma yaşamında yer almaktadır (Türkiye’de Kadının Durumu, 2011: 25-26).

Çalışma hayatında yer alan kadınlar, cinsiyet kaynaklı olarak birçok sorunla karşı karşıya kalmaktadır. Ücretlerde ve yükseltmelerde eşitsizlik, kayıtdışı ve sigortasız çalıştırılma, iş ve aile rolünü bir arada yürütmekten kay-

* *Uludağ Üniversitesi, İ.İ.B.F., Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Bursa, saytac@uludag.edu.tr*

** *Karadeniz Teknik Üniversitesi, İ.İ.B.F., Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Trabzon, sdursun@uludag.edu.tr*

naklanan iş-aile çatışmaları bunların başında gelmektedir. Çalışma hayatında kadınların karşılaştıkları diğer önemli bir sorun da işyeri şiddetidir.

İnsanlık tarihi kadar eski kabul edilen şiddet olgusu, gerek bireysel düzeyde gerekse de toplumsal düzeyde hayatın her alanında karşımıza çıkabilecek bir olgudur. Dünya Sağlık Örgütüne (WHO) göre şiddet; fiziksel bir gücün veya baskının kasıtlı olarak bireyin kendisine, başka birine veya bir gruba veya topluma yöneltilmesi ve bunun sonucunda yaralanma, ölüm, psikolojik zarar, gelişim bozukluğu veya yoksunluk durumunun ortaya çıkması veya ortaya çıkma olasılığının yüksek olmasına neden olacak şekilde kullanılmasıdır (WHO, 2002: 4).

Şiddet olgusunun yoğun olarak yaşandığı alanların başında çalışma hayatı gelmektedir. İşyerinde şiddet veya saldırganlık günümüzün en önemli iş sağlığı ve iş güvenliği problemlerinden biri olarak kabul edilmektedir. İşyerinde şiddet farklı şekillerde tanımlanmakla beraber en fazla kabul gören tanım Avrupa Komisyonu tarafından yapılmıştır. Avrupa Komisyonu'nun tanımına göre işyerinde şiddet, çalışanın işiyle ilgili durumlarda, açık veya üstü örtülü (gizli) şekilde, suiistimali, tehdit edilmesi veya saldırıya uğraması gibi sağlık ve güvenliğini tehdit eden her türlü eylemdir (Wynne vd., 1997'den akt., Di Martino, 2002: 5). Bir başka tanıma göre işyeri şiddeti, çalışana yönelik, fiziksel veya psikolojik zarar verme amaçlı her türlü eylem veya olaydır (Wiskow, 2003: 7). Buna göre, işyerinde şiddet, fiziksel şiddeti olduğu kadar, sözlü saldırı, taciz, bullying/mobbing, tehdit, bir kimsenin kasıtlı olarak sözünü kesmek, bağırarak gibi psikolojik şiddeti de içermektedir (Chappell ve Di Martino, 1999: 1; Di Martino, 2002: 11).

İşyeri şiddeti denildiğinde şimdiye kadar algılanan, kolay tanımlanabilirdiği ve gözlenebildiği için fiziksel güç kullanımını içeren fiziksel şiddet olmuştur. Ancak son yıllarda işyeri şiddetinin, fiziksel şiddet kadar psikolojik şiddeti de içerdiği anlaşılmaktadır. Çalışma ortamında gerçekleşen pek çok davranış, örneğin korkutma, tehdit, gözdağı, alay etme, başkalarının önünde küçük düşürücü veya aşağılayıcı söz söyleme gibi çeşitli psikolojik saldırı türlerini içeren her türlü psikolojik, duygusal şiddet de işyeri şiddetinin kapsamında ele alınmaktadır (Çöl, 2008: 108).

2. İşyeri Şiddetinin Yaygınlığı ve Risk Grupları

İşyerinde şiddetin belirlenmesine yönelik olarak bireysel ve kurumsal düzeyde birçok çalışma yapılmakla beraber, yapılan araştırmaların sorunu tüm boyutları ile ortaya koyduğunu söylemek zor görünmektedir. Eldeki mevcut veriler raporlanan veya bildirilen olaylarla sınırlıdır. Birçok şiddet olayının ise, çalışanların bilinç düzeyinin yeterli olmaması, raporlama kültüründeki eksiklikler, işten atılma veya disiplin cezası alma korkusu gibi nedenlerle bildirilmediği bilinen bir gerçektir. Sayılan bu faktörlerin yanı sıra özellikle cinsel taciz ve şiddet olaylarında kültürel faktörlerin etkisiyle, ayıplanma veya suçlanma korkusu gibi nedenlerle sorunun üstüne gidilmemesi olayın tüm boyutlarıyla ortaya konulmasına engel teşkil etmektedir.

İşyeri şiddetiyle ilgili yapılan en kapsamlı araştırmalardan biri, 2005 yılında yapılan Dördüncü Avrupa Çalışma Koşulları Anketidir. 31 Avrupa ülkesinden 30.000 çalışmanı kapsayan bu araştırma sonuçlarına göre, çalışanların yaklaşık %2'si (10 milyonu) işyerinde çalışan insanlardan kaynaklanan, %4'ü (20 milyonu) ise; işyeri dışından kişilerden kaynaklanan fiziksel şiddete maruz kalmaktadır. Bütün çalışanların %5'i işyerinde yıldırma ve taciz davranışına maruz kalmakta, bu oran en yüksek %8 ile sağlık çalışanları ile otel ve restoran çalışanlarında, %6 ve üzeri de, eğitim, ulaşım ve iletişim sektöründe rastlan-

maktadır. Cinsiyet açısından baktığımızda, özellikle 15-29 yaş arası kadın çalışanların %8 ve daha fazlası bullying ve taciz davranışlarına maruz kalmaktadır. İşyeri şiddetinin devamsızlık üzerine etkisine baktığımızda, işyeri şiddetine maruz kalmış çalışanların %15'i son 12 ay içerisinde işle ilgili sağlık problemleri nedeniyle devamsızlık yapmıştır. AB genelinde işe bağlı sağlık sorunları nedeniyle devamsızlık oranının ortalama %6 olması, işyeri şiddetinin devamsızlık üzerindeki etkisini gözler önüne sermektedir. Şiddet veya taciz, işle ilgili sağlık sorunlarında da önemli artışlara neden olmaktadır. Buna göre, işyerinde şiddete veya tacize maruz kalan çalışanlar, bu tür davranışlara maruz kalmayan çalışanlara oranla dört (4) kat daha fazla, uykusuzluk, kaygı ve asabiyet gibi psikolojik semptomları yaşadıklarını, yine önemli bir kısmı da mide ağrısı yaşadıklarını bildirmişlerdir (Thirion vd., 2005).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Uluslararası Hemşireler Konseyi (ICN), Dünya Sağlık Örgütü (WHO) gibi uluslararası örgütler tarafından desteklenen bazı gelişmekte olan ülkelerde (Bulgaristan, Brezilya, Lübnan, Portekiz, Güney Afrika, Tayland ve Avustralya) sağlık sektöründe 6099 çalışan üzerinde gerçekleştirilen çalışma, işyeri şiddetinin yaygınlığı konusunda önemli bulgular vermektedir (Di Martino, 2002). Bu araştırmaya göre çalışanlardan yarısından fazlası son 12 ay içerisinde en az bir kez olmak üzere fiziksel veya sözlü saldırganlığa maruz kalmışlardır (Bulgaristan %75, 8 ile en yüksek-Brezilya'da %46, 7 ile en düşük). Fiziksel şiddetle ilgili oranlar ise ülkelere göre, %17 ile %3 arasında değişmektedir. Sözlü saldırı oranları ise, %67 ile %32 arasında, cinsel taciz oranları ise, %0, 8 ile %4, 7 arasında değişmektedir. Fiziksel şiddeti uygulayanlarda hastalar ilk sırada yer alırken, psikolojik şiddet uygulayanlarda ilk sırayı çalışma arkadaşları almaktadır. Ülkeler arasında farklılıklar olmasına rağmen, kadınlar erkeklere göre daha fazla sözlü saldırıya uğrarken, erkekler arasında fiziksel saldırganlık olayları daha fazladır.

3. Çalışmanın Amacı ve Yöntemi

Bu çalışmanın amacı, sağlık sektöründe çalışan kadınların maruz kaldığı işyeri şiddetinin fiziksel, sözel, duygusal ve cinsel boyutlarını ve bu tür şiddet eylemlerine maruz kalmanın kadın çalışanların stres, depresyon, kaygı düzeyleri ve iş tatminleri üzerindeki etkilerini ortaya koymaktır.

Çalışmada veri toplama aracı olarak Aytacı vd. (2009) tarafından Türkçeye çevrilerek revize edilen, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Dünya Sağlık Teşkilatının (WHO) *İşyeri Şiddeti (Workplace Violence) Anketi* kullanılmıştır. Hazırlanan anket çalışanların son 1 (bir) yıl içinde işyerinde, fiziksel şiddet, psikolojik yıldırma ve baskı, sözel şiddet ve cinsel şiddet olmak üzere 4 (dört) farklı boyutta şiddete maruz kalıp kalmadığını ölçmektedir. Ayrıca çalışmada, çalışanların iş tatminini ölçmek için, Brayfield ve Rothe tarafından geliştirilen ve Bilgin (1995) tarafından dilimize uyarlanarak güvenilirliği saptanmış olan *İş Tatmini Ölçeği* kullanılmıştır. Beş maddeden oluşan ölçek "kesinlikle katılmıyorum" ile "kesinlikle katılıyorum" arasında değişen beş kategoriden oluşmaktadır. Çalışanlarının duygudurumlarını açıklamak için ise, Lovibond & Lovibond (1995) tarafından geliştirilen ve Uncu, Bayram, Bilgel (2006) tarafından dilimize uyarlanarak güvenilirliği saptanmış olan *DAS (Depresyon-Anksiyete-Stres) Ölçeği* kullanılmıştır. 42 (Kırk iki) duygudurum cümlesinden oluşan ölçek son hafta içerisinde ortaya çıkan depresyon, anksiyete ve stres semptomlarını ölçmektedir. Ölçekte yer alan semptomların her biri on dört madde ile ölçülmektedir. Çalışanlar, duygudurumu ile ilgili cümlelere ilişkin yanıtlarını, 'hiçbir zaman' ile 'her zaman' arasında değişen dört kategoriye kullanarak vermişlerdir.

Çalışmanın örneklemini sağlık sektöründe çalışan toplam 865 kişi oluşturmaktadır. Bursa'da kamu ve özel sektöre ait hastanelerde çalışan kadınlara, son sınıf üniversite öğrencilerimiz aracılığı ile rassal örnekleme yöntemine göre kapalı zarflar halinde dağıtılan anket formları, gönüllü katılımcıların kendileri tarafından doldurulmuş ve bir hafta sonra geri toplanmıştır. Dağıtılan toplam 1000 anketten 900'ü geri dönmüş, 35 anket ise eksik veri içerdiği için değerlendirme dışında bırakılmıştır. Anketlerin geri dönüş oranı %90'dır. Araştırmaya katılan kadınların ortalama yaşı ve çalışma yılı sırasıyla, 31, 14±7, 28 ve 8, 57±7, 00'dır. Katılımcıların, %82, 9'u kamu hastanelerinde ve %17, 1'i özel sektöre ait hastanelerde çalışanlardan oluşmaktadır.

4. Bulgular ve Değerlendirme

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenirlik analizi sonuçlarına tablo 1'de yer verilmiştir.

Tablo 1: Kullanılan Ölçekler İçin Güvenirlik Analizi Sonuçları

Ölçekler	M. sayısı	N	Ort.	S.s	C. Alpha
İş tatmini	5	864	17, 52	3, 97	0, 80
Depresyon	14	857	11, 25	8, 73	0, 95
Anksiyete	14	857	10, 42	7, 50	0, 82
Stres	14	859	15, 87	8, 33	0, 92

Tablo 1'den de anlaşıldığı üzere, tüm ölçeklerin güvenirlik katsayıları 0, 80 ile 0, 95 arasında değişmekte olup, tüm katsayılar sosyal bilimlerde kabul edilebilir sınırlardadır.

Araştırmaya katılanların medeni durum ve eğitim durumuna göre dağılımı tablo 2'de görülmektedir.

Tablo 2: Katılımcıların Medeni Durum ve Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

Eğitim Durumu	Evli		Bekâr		Toplam	
	N	%	N	%	N	%
İlkokul/ İlköğretim	26	, 7	6	3	32	3, 7
Lise	135	15, 6	103	11, 9	238	27, 5
Üniversite	372	43	223	25, 8	595	68, 8
Toplam	533	61, 6	332	38, 4	865	100, 0

Katılımcıların medeni durum ve eğitim durumu ile ilgili dağılımı gösteren Tablo 2'ye baktığımızda, katılımcıların %61, 6'sı evli, %38, 4'ü ise bekârdır. Ayrıca eğitim durumu açısından ilk sırayı %68, 8 ile üniversite mezunları almakta, ardından %27, 5 ile lise mezunları gelmektedir. Genel açıdan değerlendirdiğimizde araştırma grubunun eğitim durumunun yüksek olduğunu söyleyebiliriz.

Şiddet türleri ve bu şiddet türlerine maruz kalıp kalmama durumu ile ilgili bulgular ise aşağıdaki tabloda gösterilmektedir (Tablo 3).

Tablo 3: Şiddet Türleri ve Şiddete Maruz Kalıp Kalmama Durumu (N=204)

Şiddet Türleri	Maruz Kalma	Maruz Kalmama	Toplam
Fiziksel şiddet	50 (%5, 8)	815 (%94, 2)	865 (%100)
Duygusal Baskı ve Yıldırma	338 (%39, 1)	527 (%60, 9)	865 (%100)
Sözel şiddet	432 (%49, 9)	433 (%51, 1)	865 (%100)
Cinsel şiddet	21 (%2, 4)	844 (%97, 6)	865 (%100)
Herhangi bir şiddet türü	482 (%55, 7)	383 (%44, 3)	865 (%100)

Tablo 3'e göre, katılımcıların en fazla maruz kaldığı şiddet türü, %49, 9 ile sözel şiddettir. Bunu %39, 1 ile duygusal baskı ve yıldırma davranışları izlemektedir. Katılımcıların en az oranda maruz kaldıkları saldırı türleri ise %5, 8 ile fiziksel şiddet ve %2, 4 ile cinsel şiddet davranışlarıdır. Bir bütün olarak değerlendirdiğimizde ise, katılımcıların %55, 7'si herhangi bir şiddet türüne maruz kalmıştır. Herhangi bir şiddet türüne maruz kalmayanların oranı ise %44, 3'tür. Bu tablodan da anlaşılacağı üzere, sağlık çalışanlarının yarıdan fazlası işyerlerinde şiddete maruz kalmaktadır.

Tablo 4, fiziksel şiddete uğrayanların uğradıkları şiddetin çeşitli özelliklerine göre dağılımlarını göstermektedir.

Tablo 4: Fiziksel Şiddete Uğrayanların Uğradıkları Şiddetin Çeşitli Özelliklerine Göre Dağılımı

Fiziksel Şiddete Uğrayanlar (N= 45)	N	%
Şiddetin Sıklığı		
Sürekli	6	13, 3
Ara sıra	17	37, 8
Bir kez	22	48, 9
Şiddeti Uygulayan Kişi		
İş Yeri Dışından	23	67, 6
Çalışma Arkadaşları ¹	10	29, 5
Her İkisi Birden	1	2, 9
Şiddeti Uygulayanın Cinsiyeti		
Erkek	21	55, 3
Kadın	10	26, 3
Her İkisi Birden	7	18, 4

Tablo 4'e göre, kadın çalışanların %13, 3'ü sürekli fiziksel şiddete maruz kaldıklarını ifade ederken, %37, 8'i ara sıra ve %48, 9'u bir kez fiziksel şiddete uğradığını söylemiştir. Fiziksel şiddeti uygulayanların büyük bir çoğunluğu ise

¹ Bu çalışmada çalışma arkadaşları ifadesi, ast veya üst ayrımı olmaksızın bütün çalışma arkadaşlarını ifade edecek biçimde kullanılmıştır.

(%67, 6) işyeri dışından kişilerdir. Bu kişilerin hasta veya hasta yakınları olduğu anlaşılmaktadır. Fiziksel şiddeti uygulayanların cinsiyet dağılımına baktığımızda ise, %55, 3'ünün erkek ve %26, 3'ünün kadın olduğu görülmektedir. Her iki cinsiyet tarafından fiziksel şiddete maruz kaldığını söyleyenlerin oranı ise, %18, 4'tür.

Tablo 5, duygusal baskı ve yıldırma davranışına uğrayanların, uğradıkları şiddetin çeşitli özelliklerine göre dağılımlarını göstermektedir.

Tablo 5: Duygusal Baskı ve Yıldırmaya Uğrayanların Uğradıkları Şiddetin Çeşitli Özelliklerine Göre Dağılımı

Duygusal Baskı ve Yıldırmaya Uğrayanlar (N= 325)	N	%
Şiddetin Sıklığı		
Sürekli	70	21, 5
Ara sıra	223	68, 6
Bir kez	32	9, 8
Şiddeti Uygulayan Kişi		
İş Yeri Dışından	44	14
Çalışma Arkadaşları	260	81, 6
Her İki Birden	16	5, 4
Şiddeti Uygulayanın Cinsiyeti		
Erkek	82	26, 1
Kadın	122	38, 9
Her İki Birden	110	35

Tablo 5'e göre, kadın çalışanların çoğunlukla (%68, 6) ara sıra duygusal baskı ve yıldırma davranışına maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Sürekli olarak bu tür şiddet olaylarına maruz kaldığını ifade edenlerin oranı ise, %21, 5'tir. Diğer taraftan duygusal baskı ve yıldırma davranışları büyük bir çoğunlukla (%81, 6) çalışma arkadaşları tarafından gerçekleştirilmektedir. Duygusal baskı uygulayanların cinsiyet dağılımına baktığımızda ise, %38, 6'sının kadın, %26, 1'inin erkek ve %35'inin her iki cinsiyetten olduğu görülmektedir. İlgi çekici bir nokta ise, duygusal şiddet mağduru sağlık elemanı kadın çalışanların, yine kendisi gibi kadın olan diğer kişilerce şiddete uğramaları konusudur.

Tablo 6 sözel şiddete uğrayanların, uğradıkları şiddetin çeşitli özelliklerine göre dağılımlarını göstermektedir.

Tablo 6: Sözel Şiddete Uğrayanların Uğradıkları Şiddetin Çeşitli Özelliklerine Göre Dağılımı

Sözel Şiddete Uğrayanlar (N= 409)	N	%
Şiddetin Sıklığı		
Sürekli	56	13, 7
Ara sıra	271	66, 3
Bir kez	82	20

Şiddeti Uygulayan Kişi		
İş Yeri Dışından	77	20, 2
Çalışma Arkadaşları	275	70, 1
Her İkisi Birden	30	9, 7
Şiddeti Uygulayanın Cinsiyeti		
Erkek	148	38, 6
Kadın	122	31, 9
Her İkisi Birden	113	29, 5

Tablo 6'ya baktığımızda, sürekli olarak sözel şiddete maruz kalanların oranı %13, 7 iken, ara sıra maruz kalanların oranı %66, 3 ve bir kez maruz kaldığını ifade edenlerin oranı ise %20'dir. Duygusal baskı ve yıldırma davranışlarına benzer şekilde sözel şiddetin daha çok çalışma arkadaşları tarafından gerçekleştirildiği görülmektedir (%70, 1). Sözel şiddeti uygulayanların cinsiyet dağılımına baktığımızda ise, %38, 6'sının erkek, %31, 9'unun kadın ve %29, 5'inin hem kadın hem de erkekler tarafından sözel şiddete uğradıklarını belirttikleri görülmektedir.

Tablo 7 ise, cinsel taciz davranışına uğrayanların, uğradıkları şiddetin çeşitli özelliklerine göre dağılımlarını göstermektedir.

Tablo 7: Cinsel Tacize Uğrayanların Uğradıkları Şiddetin Çeşitli Özelliklerine Göre Dağılımı

Cinsel Tacize Uğrayanlar (N= 18)	N	%
Şiddetin Sıklığı		
Sürekli	1	5, 6
Ara sıra	9	50
Bir kez	8	44, 4
Şiddeti Uygulayan Kişi		
İş Yeri Dışından	5	31, 3
Çalışma Arkadaşları	10	62, 4
Her İkisi Birden	1	6, 3
Şiddeti Uygulayanın Cinsiyeti		
Erkek	14	82, 4
Kadın	1	5, 9
Her İkisi Birden	2	11, 8

Tablo 7'ye göre, kadın çalışanların %50'si ara sıra cinsel taciz olayına maruz kaldığını ifade ederken, %44, 4'ü bir kez cinsel tacize uğradığını ifade etmiştir. Cinsel taciz davranışını uygulayanların %62, 4'ü çalışma arkadaşları iken, %31, 3'ü işyeri dışından kişilerdir. Cinsel tacizi gerçekleştirenlerin önemli bir kısmını ise erkekler oluşturmaktadır (%82, 4).

Tablo 8: Medeni Durum ve Herhangi Bir Şiddet Türüne Maruz Kalma

Cinsiyet	Maruz Kalma		Maruz Kalmama		Toplam	
	N	%	N	%	N	%
Evli	292	54, 8	241	45, 2	533	100
Bekar	190	57, 2	142	42, 8	332	100
Toplam	482	55, 7	91	44, 3	865	100

(χ^2 : 496; df=1; p=, 481)

Tablo 8 kadın çalışanların medeni durumlarına göre şiddete uğrama sıklıklarını göstermektedir. Buna göre, evli çalışanların %54, 8'i şiddete uğramışken, bekar çalışanlarda bu oran %57, 2'ye çıkmaktadır. Ancak yapılan test sonuçlarına göre ise aralarında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir (p>0, 05).

Tablo 9: Çalışma Arkadaşları Dışındaki Kişilerle Temas ve Şiddete Uğrama Dağılımı

Herhangi bir Şiddet Olayına Uğrama	Çalışma Arkadaşları Dışında Diğer İnsanlarla Temas									
	Evet, çalışma süresinin yarısını ve daha fazlasını		Evet, çalışma süresinin yarısından azını		Evet, çalışma süresinin tamamını		Hayır		Toplam	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Evli	200	56, 7	57	49, 1	198	61, 7	21	31, 3	476	55, 5
Bekar	153	43, 3	59	50, 9	123	38, 3	46	68, 7	381	44, 5
Toplam	353	100	116	100	321	100	24	100	857	100

(χ^2 : 22, 894; df=3; p=, 000)

Tablo 9, işyerinde çalışma arkadaşları dışındaki kişilerle olan etkileşimin düzeyi ile şiddete uğrama arasındaki dağılımı göstermektedir. Tablo 10'a göre, çalışma süresinin yarısını ve daha fazlasını işyeri dışındaki kişilerle temas halinde geçirenlerin %56, 7'si, çalışma süresinin yarısından azını geçirenlerin %49, 1'i, çalışma süresinin tamamını temas halinde geçirenlerin %61, 7'si şiddet olayına maruz kalmıştır. İşyeri dışından kişilerle temas halinde olmayanların %68, 7'si ise şiddet olayına maruz kalmamıştır. Bu durum bize en önemli şiddet kaynaklarından birinin de işyeri dışındaki kişiler (müşteriler, hastalar, hasta yakını ve ziyaretçiler vb.) olduğunu göstermektedir. Diğer bir ifadeyle bu bulgular, sağlık sektöründe hastalar veya hasta yakınlarıyla olan etkileşimin önemli bir şiddet kaynağı olduğunu göstermektedir.

Tablo 10: Eğitim Durumu ve Şiddete Uğrama Durumu Arasındaki Dağılım

Herhangi bir Şiddet Olayına Uğrama	Eğitim Durumu							
	İlkokul/ İlköğretim		Lise		Üniversite		Toplam	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Evet	5	15, 6	122	51, 3	355	59, 7	482	55, 7
Hayır	27	84, 4	116	48, 7	240	40, 3	383	44, 3
Toplam	32	100	238	100	595	100	595	100

(χ^2 : 26, 520; df=2; p=, 000)

Tablo 10, ankete katılanların eğitim durumu ile herhangi bir şiddete uğrama- uğramama durumunu göstermektedir. Tabloya göre, ilköğretim mezunlarının %15, 6'sı, lise mezunlarının %51, 3'ü, üniversite mezunlarının %59, 7'si şiddete maruz kalmaktadır. Bu dağılıma göre eğitim durumu arttıkça şiddete uğrama oranının arttığı dikkati çekmektedir.

İşyeri şiddetine maruz kalıp kalmamanın, katılımcıların iş tatmini, depresyon anksiyete ve stres üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla t-testi uygulanmıştır

Tablo 11: Herhangi Bir Şiddete Maruz Kalma-Kalmama t-Testi Sonuçları

Ölçekler	Herhangi bir şiddete						t	p
	Maruz Kalma			Maruz Kalmama				
	N	Ort.	S.sapma	N	Ort.	S.sapma		
İş tatmini	482	16, 93	3, 89	383	18, 22	4, 00	-4, 773	, 000
Depresyon	482	12, 03	8, 96	383	10, 20	8, 29	3, 088	, 002
Anksiyete	482	10, 82	7, 61	383	9, 84	7, 33	1, 917	, 056
Stres	482	16, 58	8, 16	383	14, 87	8, 45	3, 001	, 003

Tablo 11, herhangi bir şiddet türüne maruz kalıp kalmama durumuna göre, kadın çalışanların iş tatmini, depresyon, kaygı ve stres düzeyleri arasındaki ilişkiyi göstermektedir. Herhangi bir şiddet türüne maruz kalma ile çalışanların iş tatmini, depresyon ve stres düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p < 0, 05$). İşyerinde şiddete maruz kalan kadın çalışanların depresyon ve stres düzeyleri, bu tür şiddet olaylarına maruz kalmayanlara göre daha yüksektir. Ayrıca işyerinde şiddete maruz kalan çalışanların iş tatmini düzeyi, şiddete maruz kalmayan çalışanların iş tatmini düzeyinden daha düşüktür. Ancak, şiddete maruz kalanların kaygı (anksiyete) ortalaması, maruz kalmayanlara göre daha yüksek bulunmakla beraber aralarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p > 0, 05$).

5. SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

Kadınlar çalışma hayatında ayrımcılık dâhil birçok sorunla karşılaşmaktadır. Ancak bu sorunların başında işyeri şiddeti gelmektedir. Sağlık sektöründe çalışan kadınların uğradıkları şiddetin boyutlarını ortaya koymayı

amaçlayan bu çalışmada, katılımcıların en fazla maruz kaldığı şiddet türünün, %49, 9 ile sözel şiddet olduğu görülmektedir. Bunu %39, 1 ile duygusal baskı ve yıldırma davranışları izlemektedir. Katılımcıların en az oranda maruz kaldıkları saldırı türleri ise %5, 8 ile fiziksel şiddet ve %2, 4 ile cinsel şiddet davranışlarıdır. Bir bütün olarak değerlendirdiğimizde ise, katılımcıların %55, 7'sinin mutlaka bir şiddet türüne maruz kaldığı görülmektedir. Ayrancı vd. (2002) tarafından sağlık sektöründe yapılan bir çalışmada ise, kadınların %52, 5'inin şiddete uğradığı tespit edilmiştir. Aytaç vd. (2011) tarafından yapılan bir çalışmada ise, herhangi bir şiddete maruz kalan kadınların oranı %50, 2 olarak bulunmuştur. Dursun ve Aytaç (2011) tarafından, tekstil, otomotiv ve hizmet sektöründe yapılan bir başka çalışmada ise, kadın çalışanların %67, 5'inin farklı şiddet türlerinden en az birine maruz kaldığını göstermektedir. Bu çalışma ve bu alanda yapılan diğer çalışmaların sonuçlarına baktığımızda kadın çalışanların yarısından fazlasının işyerlerinde şiddete maruz kaldıkları görülmektedir.

Çalışmada, kadınların eğitim durumu ile şiddete uğrama arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p < 0, 05$). Buna göre kadınların eğitim durumu arttıkça şiddete uğrama oranları da artmaktadır. Çöl (2008), Akgeyik ve Güngör (2008, 2009) ve Köse ve Uysal (2010) yaptıkları çalışmalarda da kadınların eğitim durumu yükseldikçe şiddetle karşılaşma oranlarının arttığı görülmüştür. Greenberg ve Barling (1999) ve Douglas ve Martinko'nun (2001) çalışmalarında ise, eğitim ve işyerinde saldırganlığa maruz kalma arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Şiddetin kadınların stres ve depresyon düzeyini arttırdığı, iş tatminlerini ise azalttığı görülmektedir. Şiddete maruz kalma ile kaygı arasında ise anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Bu alanda yapılan diğer çalışmalara baktığımızda, Aytaç vd'nin (2009, 2011) çalışmalarında, işyerinde şiddete maruz kalma ile iş tatmini, stres, depresyon ve kaygı arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Dursun ve Aytaç (2011) tarafından yapılan bir başka çalışmada ise, şiddete maruz kalan çalışanların şiddete maruz kalmayan çalışanlara göre stres, depresyon ve kaygı düzeyleri anlamlı bir biçimde daha yüksek bulunmuştur. Özdevecioğlu'nun (2003) çalışmasında, işyerinde saldırgan davranışlara maruz kalma ile iş tatmini arasında ters yönlü, işyerinde saldırgan davranışlara maruz kalma ile stres arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Mercez vd. (2009) çalışmasında, kamu hizmeti çalışanları ile hemşirelere yönelik müşteri ve hastalardan kaynaklanan saldırganlık ve çalışma arkadaşlarından kaynaklanan saldırganlık ile iş tatmini arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Spector vd. (2007) çalışmasında fiziksel saldırganlık ve çalışanların kaygısı arasında, sözlü saldırganlık ile çalışanların kaygı ve depresyon düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Kesler vd. (2008) çalışmasında da sözlü ve fiziksel saldırı ile çalışanların kaygı ve depresyon düzeyleri arasında pozitif yönlü, sözlü ve fiziksel saldırı ile çalışanların iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca, Kaukiainen vd. (2001); Hepworth ve Towler (2004) ve Hogg vd. (2005) çalışmalarında da saldırgan davranışlar ile çalışanların psikolojik sağlığı arasında anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. LeBlanc ve Kelloway (2002) çalışmasında işyeri saldırganlığı ile duygusal iyilik hali (emotional well-being) arasında negatif bir ilişki elde etmiştir.

Belirtilen bu çalışmalar ile yapılan bu çalışmanın sonuçları paralellik göstermektedir. Buna göre, Türkiye'de kadın sağlık çalışanları arasında şiddet yaygın olarak görülen bir olgudur. Diğer taraftan, kadın çalışanlara yönelik işyeri şiddetinin çoğunlukla sözel ve duygusal şiddet biçiminde görüldüğünü göstermektedir.

KAYNAKÇA

- Acar, A. B.; DüNDAR, G. (2008), "İşyerinde Psikolojik Yıldırmaya (Mobbing) Maruz Kalma Sıklığı İle Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**, 37 (2): 111-120.
- Akgeyik, T.; Güngör, M. (2008), "Profile of Victims Customer Aggression: Case of Call-Center and Retail Workers (A Study)", **European Journal of Management**, 8 (4): 95-102.
- Akgeyik, T.; Güngör, M. D. (2009), "Müşteri Saldırganlığı: Yaygınlığı ve Aktörleri (Bir Alan Araştırması)", **TİSK Akademi**, 2:106-144.
- Ayrancı, Ü.; Yenilmez, Ç.; Günay, Y.; Kaptanoğlu, C. (2002), "Çeşitli Sağlık Kurumlarında Ve Sağlık Meslek Gruplarında Şiddete Uğrama Sıklığı", **Anadolu Psikiyatri Dergisi**, 3: 147-154.
- Aytaç, S.; Bozkurt, V.; Bayram N.; Bilgel, N. (2009), "Violence against Health Workers at a University Hospital in Turkey", **Journal of The World Universities Forum**, 2, <http://www.universities-journal.com/> (Erişim Tarihi: 01.10.2011).
- Aytaç, S.; Bozkurt, V.; Bayram, N.; Yıldız, S.; Aytaç M.; Akıncı, S. F.; Bilgel, N. (2011) "Workplace Violence: A Study of Turkish Workers", **International Journal of Occupational Safety and Ergonomics**, 17 (4): 385-402.
- Bilgin, N.; (1995), "Sosyal Psikoloji'de Yöntem ve Pratik Çalışmalar", Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Chappell, D.; Di Martino, V. (1999) "Violence at Work", <http://www.acosomoral.org/pdf/violwk.pdf>, (Erişim Tarihi: 17.07.2010).
- Çöl, S. Ö. (2008), "İşyerinde Psikolojik Şiddet: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma" **Çalışma ve Toplum**, 4: 107-134.
- Dí Martino V. (2002), "Workplace Violence in the Health Sector: Country Case Studies", http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/activities/workplace/WVsynthesisreport.pdf, (Erişim Tarihi: 29.06.2010).
- Douglas, S. C.; Martinko, M. C. (2001), "Exploring the Role of Individual Differences in the Prediction of Workplace Aggression", **Journal of Applied Psychology**, 86 (4): 547-559.
- Dursun, S.; Aytaç, S. (2011), "İşyerinde Şiddet Davranışlarının Çalışanlar Üzerine Etkisi: Bir Uygulama", **TİSK Akademi**, 6 (11): 6-29.
- Erkol, H.; Gökdoğan, M. R.; Erkol, Z.; Boz, B. (2007), "Aggression and Violence Towards Health Care Providers – A Problem in Turkey?", **Journal of Forensic and Legal Medicine**, 14: 423-428.
- Greenberg, L.; Barling, J. (1999), "Predicting Employee Aggression against Co-workers, Subordinates and Supervisors: The Roles of Person Behaviors and Perceived Workplace Factors", **Journal of Organizational Behavior**, 20: 897-913.
- Hepworth, W.; Towler, A. (2004), "The Effects of Individual Differences and Charismatic Leadership on Workplace Aggression", **Journal of Occupational Health Psychology**, 9 (2): 176-185.
- Hogh, A.; Henriksson, M. E.; Burr, H. (2005), "A 5-Year Follow-up Study of Aggression at Work and Psychological Health", **International Journal of Behavioral Medicine**, 12 (4): 256-265.

Kaukiainen, A.; Salmivalli, C.; Björkqvist, K.; Österman, K.; Lahtinen, A.; Kostamo, A.; Lagerspetz, K. (2001), "Overt and Covert Aggression in Work Settings in Relation to the Subjective Well-Being of Employees", **Aggressive Behavior**, 27: 360-371.

Kaya, Y.; Özdevecioğlu, M. (2008), "Organizasyonlarda Algılanan Mağduriyetin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", **Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi**, 10 (1): 19-37.

Kessler, S. R.; Spector, P. E.; Chang, C. H.; Parr, A. D. (2008), "Organizational Violence and Aggression: Development of The Three-Factor Violence Climate Survey", **Work&Stres**, 22 (2): 108-124.

Köse, S.; Uysal, Ş. (2010), "Kamu Personelinin Yıldıрма (Mobbing) ve Boyutları Hakkındaki Düşünceleri Üzerine Bir Çalışma: Manisa İl Tarım Müdürlüğü Örneği", **C.B.Ü Sosyal Bilimler Dergisi**, 8 (1): 263-278.

Leymann, H., Gustafsson, A. (1996), "Mobbing at Work and The Development of Post-Traumatic Stress Disorder", **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 5 (2): 251-276.

Merecz, D.; Drabek, M.; Mościcka, A. (2009), "Aggression at The Workplace —Psychological Consequences of Abusive Encounter with Coworkers and Clients" **International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health**, 22 (3): 243-260.

Özdevecioğlu, M. (2003), "Organizasyonlarda Saldırgan Davranışlar ve Bireyler Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", **Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 22 (1): 121-150.

Spector, P. E.; Coulter, M. L.; Stockwell, H. G.; Matz M. W. (2007), "Perceived violence climate: A new construct and its relationship to workplace physical violence and verbal aggression, and their potential consequences", **Work & Stress**, 21 (2): 117-130.

Thirion, A. P.; Macias, E. F.; Hurley, J.; Vermeylen, G. (2005), "Fourth European Working Conditions Survey", <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/EWCS2005/index.htm> (Erişim 01.07.2010).

Türkiye’de Kadının Durumu (2011), T.C Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ankara.

Uncu Y.; Bayram, N.; Bilgel N. (2006), "Job Related Affective Well-Being among Primary Health Care Physicians", **European Journal of Public Health**, 17 (5): 514-519.

Wiskow, C. (2003), "Guidelines on Workplace Violence in the Health Sector: Comparison of Major Known National Guidelines and Strategies: United Kingdom, Australia, Sweden, USA (OSHA and California)" http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/interpersonal/en/WV_ComparisonGuidelines.pdf, (Erişim Tarihi: 17.07.2010).

World Health Organization (2002), "World Report on Violence and Health: Summary" http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/en/summary_en.pdf (Erişim Tarihi: 30.06.2010).

Yaman, E.; Vidinlioğlu, Ö.; Çitemel, N. (2010), "İşyerinde Psikoşiddet, Motivasyon ve Huzur: Öğretmenler Çok Şey mi Bekliyor? Psikoşiddet Mağduru Öğretmenler Üzerine", **İnsan Bilimleri Dergisi**, 7 (1): 1136-1151.