



Kadın Akademisyenlerin İş yeri Nezaketsizliği Algısı Üzerine Nitel Bir Araştırma

Ramazan ÇOBAN¹, Ayşe Nihan ARIBAŞ²

Özet

Bu araştırmanın amacı, kadın akademisyenlerin iş yeri nezaketsizliği algısını incelemektir. Araştırma konusunu farklı yönleri ile inceleyebilmek için çalışmada nitel araştırma yöntemi tercih edilmiştir. Nitel araştırma desenlerinden fenomenoloji deseni kullanılarak araştırmaya yön verilmiştir. Araştırmanın örneklemini bir kamu üniversitesinde çalışan 13 kadın akademisyen oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak araştırmada görüşme yöntemi kullanılmıştır. Elde edilen veriler tümevarımcı ve betimsel bir yaklaşımla içerik analizine tabi tutulmuştur. İçerik analizi sonucunda iş yeri nezaketsizliği kavramı ile ilgili dört ana temaya ulaşılmıştır. Bu temalar; iş yeri nezaketsizliğinin genel özellikleri, iş yeri nezaketsizliğinin sebepleri, iş yerinde sık görülen nezaketsiz davranışlar ve iş yeri nezaketsizliğinin sonuçlarıdır. Araştırma bulgularına göre iş yeri nezaketsizliğinin saygısızlık içerdiği, kasıtsız olarak yapıldığı ve çalışanları rahatsız ettiği görülmüştür. Çalışanların kişilik ve demografik özellikleri, sosyal ve kültürel sebepler ile örgütsel faktörler iş yeri nezaketsizliğini etkilemektedir. Selam vermemek çalışanlar tarafından önemli bir genel nezaketsizlik olarak görülmektedir. Yöneticiler ve çalışanlar pozisyonlarına göre farklı nezaketsizlikler yapmaktadır. Kadın akademisyenlerin ilk defa ve sık yapılmayan iş yeri nezaketsizliğine karşı tepkisinin genellikle pasif olduğu görülmüştür. Bununla birlikte iş yeri nezaketsizliğinin çalışanlar ve örgütsel performans üzerinde olumsuz sonuçlar ortaya çıkardığı görülmüştür. Araştırmanın ilgili literatüre özgün bir katkı yapacağı düşünülmektedir.

Anahtar kelimeler: İş Yeri Nezaketsizliği, Nezaketsizlik, Kadın Akademisyen

Jel Kodu: M10, M12, M54

A Qualitative Study on Perceptions of Workplace Incivility by Female Academicians

Abstract

The purpose of this research is to examine the perception of workplace incivility among female academicians. In order to examine the research subject from different aspects, the qualitative research method was preferred in the study. The research was directed using the phenomenology design, one of the qualitative research designs. The sample for the research consists of 13 female academicians working at a public university in Turkey. The Interview method was used in the research as a data collection tool. The obtained data were subjected to content analysis with an inductive and descriptive approach. As a result of the content analysis, four main themes related to the concept of workplace incivility were identified. These themes are: the general characteristics of workplace incivility, the causes of workplace incivility, common incivility in the workplace, and the consequences of workplace incivility. According to the research findings, it has been seen that workplace incivility includes disrespect, is done unintentionally, and disturbs the employees. Personality and demographic characteristics of employees, social and cultural reasons, and organizational factors affect workplace incivility. Not giving greetings is seen as an important act of general incivility by employees. Managers and employees commit different acts of incivility according to their positions. It has been observed that the reaction of female academicians to workplace incivility, which is done for the first time and not often, is generally passive. However, it has been observed that workplace incivility has negative consequences for employees and organizational performance. It is thought that the research will make an original contribution to the relevant literature.

Keywords: Workplace Incivility, Incivility, Female Academician

Jel Codes: M10, M12, M54

ATIF ÖNERİSİ (APA): Çoban, R., Arıbaş, A. N. (2024). Kadın akademisyenlerin iş yeri nezaketsizliği algısı üzerine nitel bir araştırma. *İzmir İktisat Dergisi*. 39(1). 28-51. Doi: 10.24988/ije.1243572

¹ Öğ. Gör. Dr., Milli Savunma Üniversitesi, Hava Astsubay Meslek Yüksek Okulu, Havacılık Bilimleri Bölümü, Gaziemir / İzmir, Türkiye **EMAIL:** ramazancoban26@hotmail.com **ORCID:** 0000-0002-4505-0437

² Dr. Öğr. Üyesi, Aksaray Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu, Tıbbi Hizmetler ve Teknikler Bölümü, Merkez / Aksaray, Türkiye **EMAIL:** nihan_dinc85@hotmail.com **ORCID:** 0000-0002-5142-874X

1.GİRİŞ

Günümüzün oldukça karmaşık ve sürekli değişen iş dünyasında, örgütlerin hayatta kalabilmesi ve arzulanan performans değerlerine ulaşabilmesi için örgütsel faaliyetleri başarılı bir şekilde yürütmeleri gerekmektedir. Örgütsel faaliyetlerin yürütülmesinde hammadde, sermaye ve üretim araçları gibi birçok fiziki kaynak kullanılmakla birlikte, post modern dünyada insan kaynağı örgütsel faaliyetlerin yürütülmesinde en değerli ve kritik kaynak haline gelmiştir. Örgütsel başarının yakalanmasında insan kaynağını oluşturan çalışanların bilgi, beceri ve deneyim gibi özelliklerinin yanı sıra iş yerinde çalışanlar arasındaki sosyal ve iş içerikli ilişkiler de son derece önemlidir. İş yeri ilişkileri, örgütsel ortak amaçların başarılması için çalışanlar veya gruplar arasında meydana gelen etkileşimler sonucu ortaya çıkan ilişkilerdir (Ferris vd., 2009: 1380).

Çalışma hayatının doğal bir parçası olan iş yeri ilişkileri, kaliteli ve sağlıklı olduğunda çalışanlar ve örgütsel performansı olumlu etkilerken; diğer taraftan rekabet koşulları, örgütsel stres, çalışanların karşılanmayan beklentileri, bireysel çıkarlar gibi faktörler iş yeri ilişkilerinde hayal kırıklığı, gerilim ve olumsuz çalışan davranışlarına neden olabilmektedir. Son dönemlerde çalışma hayatında sıkça görülen ve iş yeri ilişkilerine zarar veren olumsuz çalışan davranışlarından biri de iş yeri nezaketsizliğidir (Çoban ve Deniz, 2021). İş yeri nezaketsizliği, bir iş yerinde diğer çalışanları dikkate almadan saygı ve etik kurallarını ihlal ederek belirsiz bir amaçla sergilenen davranışları ifade etmektedir (Andersson ve Pearson, 1999). Sosyal, ekonomik ya da örgütsel birçok faktörün etkisiyle günümüzde iş yerlerinde çalışanlar arası ilişkilerde nezaketsiz davranışlar görülmektedir.

Küreselleşme ve teknolojik değişimler sonucu ortaya çıkan yoğun rekabet ortamı, işletmelerin uluslararası faaliyetleri, sosyal ve ekonomik değişimler, farklı kültürlerden çalışanların istihdam edilmesi, çalışma koşullarında yaşanan çarpıcı değişimler gibi faktörler insan kaynağının giderek farklılaşmasına neden olmuştur (Köksalan, 2019: 54). Bu kapsamda söz konusu gelişmelere paralel olarak günümüzde kadın çalışanlar daha fazla oranda iş hayatında yer almakta ve kadın çalışanların sayısı her sektörde olduğu gibi eğitim sektörü ve akademik camiada da gözle görülür oranda artmaktadır. Literatür incelendiğinde çalışanların en önemli demografik özelliklerinden biri olan cinsiyet kavramının iş yeri ilişkilerinde önemli bir değişken olduğu görülmektedir. Toplum içinde ve örgütsel yaşamda cinsiyetin farklı rol ve beklentilerine bağlı olarak bireylerin toplumsal cinsiyet rolleri de farklılaşmaktadır. Doğumdan ölüme kadar süren bireyin cinsiyet rolü, kadın ve erkek olma ile ilgili bir inancı ifade eder. Genellikle kadının cinsiyet rolü duygusal ve paylaşımcı iken erkeğin cinsiyet rolü saldırgan ve maceracı olarak görülmektedir (Aksu, 2008: 32).

Kadın ve erkek çalışanların cinsiyet rollerine göre iş ilişkilerindeki algıları ve davranışları farklılaşabilmektedir. İş yeri nezaketsizliği günümüzde iş ilişkilerinde yaygın görülen olumsuz bir çalışan davranışı olduğundan bu davranışa hem erkek hem kadın çalışanlar maruz kalabileceği gibi kadın ve erkek çalışanların nezaketsizlik davranışları da değişebilmektedir. Ancak literatür incelendiğinde (Andersson ve Pearson, 1999; Cortina vd., 2001; Pearson vd. 2000; Lim vd., 2008) kadın çalışanların daha fazla iş yeri nezaketsizliğine maruz kaldığı görülmektedir. Bununla birlikte literatürde iş yeri nezaketsizliğinin çoğunlukla nicel araştırma yöntemleri ve farklı örgütsel ya da demografik değişkenlerle ilişkilendirilerek çalışılmış bir kavram olduğu ve cinsiyete göre iş yeri nezaketsizliğine maruz kalma üzerine yapılan araştırmaların çoğunlukta olduğu görülmesine rağmen erkeklere göre daha fazla nezaketsizliğe maruz kalan kadın çalışanların iş yeri nezaketsizliğini nasıl algıladıkları ile ilgili derinlemesine yapılan çalışmaların son derece sınırlı olduğu görülmüştür. Bundan dolayı, bu çalışmada geçmişe kıyasla sayıları giderek artan ve eğitim seviyesi yüksek bir iş çevresinde çalışan kadın akademisyenlerin algısıyla iş yeri nezaketsizliği kavramı nitel bir araştırma ile derinlemesine incelenmeye çalışılmıştır. Araştırma bulgularının kadın çalışanların iş yerinde yaşanan nezaketsizlikleri nasıl algıladıkları, hangi davranışları nezaketsiz

gördükleri ve nezaketsizliğin olumsuz sonuçlarından nasıl etkilendiklerini ortaya koyması ve bu örgütsel sorunun tam olarak anlaşılabilmesi ve yönetilebilmesi için yöneticilere ve çalışanlara yol gösterebilecek olması nedeniyle ilgili literatüre özgün bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2. LİTERATÜR

2.1 İş Yeri Nezaketsizliği

Nezaket, sosyal ilişkileri düzenleyen, yönlendiren ve insanların birbirlerine yönelik algılarını şekillendiren disiplinler ve kültürler arası önemli bir olgudur. Genel anlamda nezaket kavramı, sosyal etkileşim sırasında diğer insanlara karşı ince ruhlu, alçak gönüllü ve kibar olma halini ifade eder. İnsanlar nezaket içinde hareket ederken yanlış anlaşılmaya yer vermeden karşı tarafla etkili bir iletişim kurabilmek için sözlerini düşünerek ve sınırlandırarak sarf eder (Karasu, 2015: 100). Başka bir ifadeyle nezaket başkalarına karşı onların duygu, düşünce, algı ve sosyal normlarını dikkate alarak saygılı ve onurlu davranmaktır. Nezaketsizlik ise kişiler arası ilişkilerde başkalarına karşı saygısız ve umursamadan tavır ve davranış sergileme halidir (Kumral ve Çetin, 2016: 154).

Son zamanlarda küreselleşme ve teknolojik gelişmeler nedeniyle örgütlerin yapısı ve süreçlerinde bazı değişiklikler meydana gelmiştir. Söz konusu değişikliklerin ortaya çıkardığı farklı örgütsel iklimlerde kendine yer bulan iş yeri nezaketsizliği, günümüzde birçok iş yerinde çalışanların sosyal etkileşimleri ve örgütsel davranışlarını olumsuz etkileyen anti sosyal bir davranış haline gelmiştir (Yirci ve Daso, 2021). İş yerinde sergilenen olumsuz davranışların en yaygın ve daha zararsız şekli olarak görülen iş yeri nezaketsizliği, iş ortamında çalışanların birbirine karşı sergilediği kaba ve medeni olmayan davranışları ifade etmektedir (Kanten, 2014: 12). İş yeri nezaketsizliği konusunda öncü çalışmaları yaparak bu kavramı literatüre kazandıran Andersson ve Pearson (1999: 457) iş yeri nezaketsizliğini bir iş yerinde saygı kurallarını ihlal eden, iletişim sırasında karşı taraftaki kişiye zarar veren, belirsiz bir amaçla sergilenen ve düşük yoğunluğa sahip kaba davranışlar olarak tanımlamaktadır. Literatürde "iş yeri kabalığı" olarak da ifade edilen iş yeri nezaketsizliği kavramı, örgütsel faaliyetler sırasında meydana gelen, evrensel saygı normlarını olumsuz şekilde etkileyen ve kaba olarak nitelendirilen davranışların toplamı olarak tanımlanmaktadır. Bununla birlikte iş yeri nezaketsizliğinin zorbalık, mobbing, küfür, yıldırma, taciz, suistimal ve şiddet gibi diğer saldırgan ve zararlı çalışan davranışlarına göre daha az yoğunlukta olduğu ve çalışanlara daha az zarar verdiği bilinmektedir. İş yerinde nezaketsiz davranışlar kasıtlı olabileceği gibi istemsiz olarak ya da farkına varılmadan da sergilenmektedir (Kızıloğlu ve Akgemci, 2020; Taştan, 2014).

İş yeri nezaketsizliği; çalışanlar tarafından düşük yoğunlukta algılanması, çalışanları dikkate almadan saygı ve etik kuralları ihlal etmenin sonucu ortaya çıkması ve arkasında yatan niyetin davranışı sergileyen ve davranışa maruz kalan ya da gözlemleyen açısından genellikle belirsiz olması nedeniyle iş yerindeki diğer saldırgan davranışlardan farklıdır (Andersson ve Pearson, 1999: 457). İş yeri nezaketsizliği örtük ya da açık davranışlar şeklinde kendini gösterebilmektedir. Örtük nezaketsizlikler ön yargı, ihmal veya bilmeden yapılır ve az fark edilirken; açık nezaketsizlikler ise alenen yapılan ve kolay fark edilen kaba davranışlardır (Cortina vd., 2001). İş yerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalan çalışanlar bu duruma daha şiddetli bir şekilde karşılık verebilir. Ayrıca nezaketsizliğin doğası gereği karşılıklı olması ve nezaketsizliğe maruz kalan kişide bu durumu telafi etmeye yönelik kışkırtıcı bir istek uyandırması sebebiyle bir süre sonra bu olumsuz ortam bir sarmal etkisi yaratarak tüm çalışanları içine alabilir (Schilpzand vd., 2016).

Literatüre bakıldığında hangi davranışların iş yeri nezaketsizliği kapsamında olduğu konusunda farklı görüşler bulunmakla birlikte, genel olarak saygı kurallarını ihlal eden kaba davranışlar nezaketsiz olarak değerlendirilmektedir. Örneğin; iş arkadaşına bağırarak seslenmek, karşı tarafın düşüncesini umursamamak, çalışma arkadaşını sosyal faaliyetlerden dışlamak, iletişim sırasında

muhabatı terslemek (Reich ve Hershcovis, 2015); teşekkür etmemek, çalışma arkadaşlarından gelen önerileri dikkate almamak, toplantı esnasında mesaj veya e-posta göndermek, çalışanların özel hayatının gizliliğini ihlal ederek davranmak, dedikodu yapmak (Setyadi vd., 2021); iş yerini dağınık bırakmak, başkalarının eşyasını izinsiz kullanmak, muhabatın sözünü kesmek, selam vermemek, günaydın ya da iyi günler dilememek (Taştan, 2014: 64); karşı tarafı küçültücü ifadelerde bulunmak, profesyonellikten uzak (abi, abla, efendi vb.) hitap etmek, dik dik bakmak ve azarlamak (Batga ve Ceyhan, 2019: 252) iş yerinde yaygın görülen nezaketsiz davranışlardır.

2.2 İş Yeri Nezaketsizliğin Sebepleri ve Sonuçları

İş yeri nezaketsizliğinin çalışanlar ve örgütsel çıktılar üzerindeki olumsuz etkilerinin artması son yıllarda araştırmacıları iş yeri nezaketsizliğinin sebeplerini belirlemeye yöneltmiştir. Literatüre bakıldığında kişilik özellikleri, iş rolünün belirsizliği, statü, cinsiyet, iş tatminsizliği, tükenmişlik, aşırı iş yükü, iletişim çatışmaları, örgütsel yapı ve politikalar, stres, yönetim tarzı gibi bireysel ve örgütsel sebepler iş yeri nezaketsizliğinin oluşumunda etkilidir (Baran vd., 2019). Küreselleşme ve teknolojik değişimlerin ortaya çıkardığı yoğun rekabet ortamı, hızlı örgütsel değişimler, belirsizlikler, iş ve sosyal ilişkilerin daha karmaşık hale gelmesi, bireysel menfaatlerin ön plana çıkması, iş yerinde güç kazanma arzusu, iş yaşamının geçmişe oranla artan temposu ve ulusal kültüre ait değerler iş yeri nezaketsizliğini teşvik edebilmektedir. Ayrıca çalışanların duygusal durumları ve örgüt ortamına uyum seviyesi iş yeri nezaketsizliğinin öncülleri arasındadır. Çalışanların çeşitli sebeplerle sergiledikleri ve karşı tarafa zarar vermeyi amaçlamayan nezaketsiz davranışlar zaman içinde taraflar açısından bazı olumsuz sonuçlar doğurabilir (Reio ve Gosh, 2009; Polatçı ve Özçalık, 2013; Kanten, 2014).

İş yeri nezaketsizliği ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde iş yeri nezaketsizliğinin birçok bireysel ve örgütsel çıktı üzerinde etkisinin olduğu görülmüştür. Bu araştırma sonuçlarına göre iş yeri nezaketsizliğinin iş tatmini (Batga ve Ceyhan, 2019), çalışan performansı ve lider üye etkileşimini (Çiçek ve Çiçek, 2020) olumsuz yönde etkilediği; bununla birlikte örgütsel sinizm, işten ayrılma niyeti (Çoban ve Deniz, 2021), sosyal kaytarma davranışı, duygusal tükenme (Kanten, 2014) ve geri çekilme davranışlarını (Seçkin, 2021) ise olumlu yönde etkilediği görülmüştür. Bu nedenle örgütler, iş yeri nezaketsizliğini bireysel ve örgütsel açıdan olumsuz sonuçlara yol açtığı için çözümleri gereken önemli bir sorun olarak değerlendirmektedir (Kumral ve Çetin, 2016).

2.3 Kadın Akademisyenler ve İş Yeri Nezaketsizliği

Kadınlar, eski tarihlerden günümüze kadar toplumsal ve çevresel koşulların değişimine bağlı olarak ortaya çıkan nedenlerden dolayı farklı şekillerde ekonomik faaliyetlerin içinde bulunmaktadır. Kadınların geçmiş toplumlardaki yerini alması oldukça uzun sürmüş olmakla birlikte tam anlamıyla kadın ve erkek eşitliğinin sağlanıp sağlanamadığı ile ilgili tartışılmalar günümüzde halen devam etmektedir. Bununla birlikte son yıllarda dünya genelinde yaşanan sosyal ve ekonomik değişimler kadınların çalışma hayatına katılımını arttırmıştır (Kargiglioğlu ve Özer, 2018: 4). Tarihsel süreç içinde modernleşmeye bağlı olarak kadınların eğitim seviyesinin artması, iyileşen çalışma koşulları, yükselen ücretler, kentsel yaşam koşullarının giderek pahalı hale gelmesi, teknolojik değişimlere bağlı olarak ev işlerinin hafiflemesi, doğurganlık oranının düşmesi ve kemikleşmiş toplumsal cinsiyet rollerine bakış açısının değişmesi gibi birçok faktör kadınların çalışma hayatında daha fazla yer almasına katkı sağlamıştır (Kılıç ve Öztürk, 2014: 110).

Geçmişten günümüze toplumlar kültür, sanat, sağlık, ekonomi ve eğitim gibi alanlarda önemli değişimler yaşamış ve bu değişimler yeni toplumsal yapılanmaları ve düzenlemeleri beraberinde getirmiştir. Yükseköğretim kurumları ülkelerin ilerlemesi ve toplumsal değişimde önemli rolü bulunan kurumların başında gelmektedir. Eğitim sistemlerinde üniversiteler, yükseköğretim

kurumlarının başlıca temsilcisi konumundadır ve bu kurumların temel çalışanları olarak öğretim ve araştırma faaliyetleri yürüten farklı pozisyonlardaki akademisyenler de dünya çapında yaşanan değişimlerin etkisi altında kalarak günümüze kadar değişim yaşamıştır (Odabaşı vd., 2010; Yıldız, 2018). Dünyada üniversite düzeyinde karma eğitimin yasak olduğu ya da kadınların üniversitelerde sadece belli bölümlere alındığı ülkeler günümüzde halen mevcut olmakla birlikte kadınların üniversitelerde akademisyen olarak görev yapabilmeleri ancak üniversite öğrencisi olarak sözü konusu üniversitelere kabul edilmelerinden sonraki yıllarda gerçekleşebilmiştir (Şentürk, 2015: 3). Türk tarihine bakıldığında zaman Osmanlı Devleti'nin yıkılma sürecinde kadınların yükseköğretim kurumlarına alınmasıyla ilgili zayıf denebilecek girişimler olmasına rağmen kadın ve erkek karma eğitim ilk defa 1921 yılında başlamıştır. İlerleyen yıllarda 1954'te ilk kadın dekan ve 1974'te ilk kadın rektör atanmıştır (Yenilmez, 2016). Türkiye'de yükseköğretim kurumlarında farklı akademik pozisyonlarda çalışan kadın akademisyen sayısı 1995'ten 2021 yılına kadar yaklaşık beş kat artmıştır. Bu kapsamda kadın akademisyen sayısı 1995-1996 eğitim öğretim yılında 16480 iken 2020-2021 eğitim öğretim yılında 81467'ye ulaşmıştır (<https://www.tuik.gov.tr>).

Günümüzde hem akademisyen olarak hem de farklı kariyer ve iş rollerinde çalışma hayatına artan sayıda katılan kadın çalışanlar işyerlerinde erkek çalışanlarla birlikte aynı ortamı paylaşmakta ve aynı iş ilişkilerine maruz kalmaktadır. İş ilişkilerinde cinsiyet ve toplumsal cinsiyet rolü etkili olan iki önemli kavramdır. Cinsiyet; hem bireylerin farklı toplumlarda sosyal ve kültürel rollerini belirleyen sosyal bir değişken; hem de iş yerindeki etkileşimleri yönlendiren önemli bir demografik değişkendir (Fapohunda, 2014: 27). Cinsiyetin toplumdaki yeri olarak ifade edilen toplumsal cinsiyet kavramı ise bireylerin, grupların ve toplumların cinsiyetlerine göre bireylerden beklentileri ve cinsiyetlerle ilişkili değer yargıları ve inançlarını tanımlar. Toplumsal cinsiyet rolleri, birey ve bireyin içinde yaşadığı çevre ile etkileşiminin bir ürünüdür. Geleneksel cinsiyet rolü, erkek ve kadın arasındaki farklılıklara vurgu yaparken, aynı zamanda her cinsiyetin belirli davranışları göstermeye daha meyilli olduğunu varsaymaktadır. Geleneksel cinsiyet rolünü benimseyen bireyler, kendinden önceki neslin kuralları, gelenekleri ve ebeveynlerinin davranışlarından etkilenmektedir. Toplumsal cinsiyet rollerine göre bir değerlendirme yapıldığında genel olarak kadınlar temel görevleri çocuk yetiştirmek ve evin içindeki işlerle ilgilenmek olan bakıcı, anne ve eş olarak algılanmakta; bunun aksine, erkekler ise cesaret isteyen politik, ekonomik ve askeri görevlerde yer alan bireyler olarak görülmektedir (Blackstone, 2003: 335-338).

İş yeri ilişkileri etnisite, eğitim seviyesi, deneyim, iş rolü, çalışma süresi gibi birçok demografik özellikten etkilenmektedir. Sosyal kimlik teorisine göre insanlar kendilerini ve ilişki içinde oldukları diğer insanları kendi ait olduğu grubun içinde ya da dışında görme eğilimindedir. Bu kapsamda iş yerinde çalışanlar, kendi grup üyeleri ile aralarındaki farkları en aza indirirken gruplar arası farklılıkları arttırma eğilimde olup çalışanlar aynı grup içindeki bireylerle olan etkileşimlerine daha olumlu tepkiler vermektedir. Bu nedenle çalışanların iş yeri etkileşimlerinde cinsiyet önemli bir demografik değişkendir (Patricia, 2015: 119). Kadınlar ve farklı özelliklere sahip azınlık gruplar, bazı durumlarda iş yerinde sosyal ilişkiler geliştirme konusunda sorunlar yaşayabilmektedir. Bu durum, farklı özelliklere sahip diğer birey ve gruplarla kıyaslandığında hem kadın hem de azınlık durumundaki çalışanların kendilerine benzer birey ve gruplarla ilişki kurmayı tercih etmesinden kaynaklanmaktadır (Ibarra, 1993).

Cinsiyet ve iş yeri nezaketsizliği değişkenleri arasındaki ilişkiye bakıldığında literatürdeki çalışmaların sonuçları farklılık göstermektedir. Cortina vd.'ne (2001) göre iş yerinde düşük pozisyona sahip çalışanlar, cinsiyet bakımından sayısı az olanlar, kadınlar, etnik azınlıklar ve bekâr çalışanlar diğerlerine göre daha fazla nezaketsizliğe uğrayabilmektedir. Bu nedenle erkek ve güç sahibi çalışanların nezaketsiz davranışı başlatma olasılığı yüksektir. Lim vd. (2008) ise kadınların daha uyumlu ve nazik yapıda olmaları sebebiyle nezaketsizlik davranışından erkeklere göre daha

fazla etkilenebilecekleri ve üzülebileceklerini ifade etmektedir. Björkqvist vd. (1994) tarafından üniversitede yapılan bir araştırmada kadınların istismar, taciz ve nezaketsizliğe erkeklere göre daha fazla maruz kaldığı görülmüştür. Pearson vd. (2000) ise araştırmalarında iş yerinde erkek çalışanların kadınlara kıyasla nezaketsizlik sergileme ihtimalinin iki kat fazla olduğunu belirtmiştir.

2.3. YÖNTEM

Bu araştırmanın amacı, kadın akademisyenlerin iş yeri nezaketsizliği algısını incelemektir. Post modern dünyanın hızla değişen çalışma koşulları; kadın çalışanların giderek daha fazla çalışma hayatında yer alması; kadınların erkeklere kıyasla farklı olan toplumsal cinsiyet rolleri, iş görme usulleri ve sosyal etkileşimleri; kadınların erkeklere göre iş yerinde nezaketsizliğe uğrama ihtimalinin daha fazla olması, yükseköğretim kurumlarında görev yapan kadınların eğitim seviyesinin diğer sektörlerdeki kadın çalışanlara göre daha yüksek olması ve örgütsel faaliyetlerin yürütülmesinde çalışanların sosyal etkileşimlerinin son derece önemli olması bu çalışmanın yapılmasına ışık tutan temel sebeplerdir.

Araştırma konusunu farklı yönleri ile ortaya çıkartabilmek için çalışmada nitel araştırma yöntemi tercih edilmiştir. Nitel araştırma desenlerinden fenomenoloji (olgu bilim) deseni kullanılarak araştırmaya yön verilmiştir. Nitel araştırma deseni, araştırmanın odağını ve yöntemini belirlemede araştırmacıya kılavuzluk etmekle beraber, kesin çizgilerle araştırmacıyı sınırlamadan araştırmaya esnek bir yaklaşım sağlamaktadır. Fenomenoloji deseni, günlük hayatta farkında olduğumuz ancak detaylı olarak bilmediğimiz olguları incelemek amacıyla uygun bir araştırma zemini oluşturmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2018: 67). Bu sebeple kadın akademisyenlerin iş yeri nezaketsizliği algısını derinlemesine inceleyebilmek amacıyla araştırmada fenomenoloji desenin kullanılması uygun görülmüştür. Araştırma için Aksaray Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulundan 22 Aralık 2022 tarihli ve 2022/01-62 karar numaralı onay alınmıştır.

3.1 Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Aksaray Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu ve Sağlık Bilimleri Fakültesinde görev yapan kadın akademisyenler oluşturmaktadır. Söz konusu evrenin tercih edilmesi, akademisyenlerin yükseköğretim kurumlarında sıklıkla iş yeri nezaketsizliğine maruz kalabileceği öngörüsü ve kadın akademisyenlerin bu konuda ne düşündüğünden kaynaklanmaktadır. Araştırmaya katılan kadın akademisyenler amaçlı örnekleme yöntemine göre seçilmiştir. Amaçlı örnekleme yöntemi, araştırma sorusunun en iyi şekilde anlaşılmasını sağlayan katılımcıları seçmek için araştırmacıya olanak sağlamaktadır (Creswell, 2017). Bu kapsamda araştırma amacına uygun olarak doyum noktası yöntemine göre 13 kadın akademisyen araştırma örneklemine dâhil edilmiştir. Doyum noktası yöntemine göre verilerin toplanmasıyla ilgili yeni bakış açıları ortaya çıkmadığında veri toplama süreci sonlandırılmaktadır (Creswell, 2017).

3.2 Veri Toplama Aracı ve Süreci

Veri toplama aracı olarak araştırmada görüşme (mülakat) yöntemi kullanılmıştır. Görüşme yöntemi önceden belirlenmiş soruları cevaplamaya dayanan karşılıklı bir iletişim süreci olduğu için nitel araştırmalarda sık kullanılan veri toplama araçlarından biridir (Stewart ve Cash, 1985). Bu kapsamda araştırmanın amacına uygun olarak bir görüşme formu hazırlanmıştır. Görüşme formunun ilk bölümünde araştırmanın amacı, araştırmacılarla ilgili bilgiler, gizlilik esasları gibi genel bilgiler; ikinci bölümünde ise görüşmeye yön veren yarı yapılandırılmış sorular yer almaktadır. Görüşme soruları, iş yeri nezaketsizliği kavramı konusunda öncü çalışmalar yapan Cortina vd. (2001) tarafından geliştirilen ve Polatçı ve Özçalık (2013) tarafından Türkçe'ye uyarlanan İş Yeri Nezaketsizliği Ölçeği dikkate alınarak oluşturulmuştur. Görüşme soruları dikkatlice yazılmış, belirli bir sıraya konmuş ve her katılımcıya aynı sırada ve tarzda sorulmuştur.

Görüşme öncesi akademisyenlere konu ile ilgili detaylı bilgi verilip açıklama yapılarak gönüllü olan kadın akademisyenler ile görüşme yapılmıştır. Görüşme sürecinde katılımcılardan iş yerlerinde gördükleri ya da maruz kaldıkları nezaketsizlikleri düşünerek araştırmacılara aktarması istenmiştir. Araştırmada, kişisel hakların korunması kanunu çerçevesinde katılımcılara ait kişisel bilgilerin ve görüşme kayıtlarının hiç kimse ile paylaşılmayacağı katılımcılara ifade edilmiştir. Araştırmanın amacı doğrultusunda “Kadın akademisyenlerin iş yeri nezaketsizliğine bakış açıları nasıldır?” sorusu araştırmanın temel sorusu olarak belirlenmiştir. Araştırmanın temel sorusu ışığında görüşme formunda katılımcılara yöneltilen sorular aşağıda Tablo 1’de sırasıyla sunulmuştur.

Tablo 1: Araştırmanın Soruları

S/N	Sorular
1	İş yerinizde çalışanlarla iletişiminizi düşündüğünüzde “nezaketsizlik” denince ne algılıyorsunuz?
2	İş yerinizde nezaketsiz olarak gördüğünüz davranışların genel özellikleri nelerdir?
3	Size göre insanlar iş yerinizde niçin nezaketsiz davranıyor?
4	İş yerinizde hangi davranışları nezaketsizlik olarak algılıyorsunuz?
5	İş yerinizde nezaketsiz bir davranışa maruz kaldığınızda nasıl tepki verirsiniz?
6	İş yerinizde karşılaştığınız nezaketsiz davranışların sizin, çalışanların ve örgütsel performans üzerindeki etkileri nelerdir?

Araştırma verileri 2023 yılının Ocak ayında ve her katılımcı ile yaklaşık olarak 30 dakika görüşme yapılarak toplanmıştır. Katılımcılara ait tanımlayıcı bilgiler Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2: Katılımcılara Ait Tanımlayıcı Bilgiler

S/N	Medeni Durum	Yaş	Eğitim Durumu	Görev Ünvanı	Çalışma Süresi
K 1	Evli	47	Yüksek Lisans	Öğretim Görevlisi	24
K 2	Evli	36	Yüksek Lisans	Öğretim Görevlisi	1
K 3	Evli	37	Yüksek Lisans	Öğretim Görevlisi	3
K 4	Bekâr	43	Yüksek Lisans	Öğretim Görevlisi	13
K 5	Evli	40	Doktora	Doktor Öğretim Üyesi	10
K 6	Evli	37	Doktora	Doçent Doktor	8
K 7	Bekâr	45	Doktora	Doktor Öğretim Üyesi	12
K 8	Evli	36	Doktora	Doçent Doktor	5
K 9	Bekâr	30	Yüksek Lisans	Öğretim Görevlisi	1
K 10	Evli	38	Yüksek Lisans	Öğretim Görevlisi	2
K 11	Evli	37	Doktora	Doktor Öğretim Üyesi	12
K 12	Evli	42	Yüksek Lisans	Öğretim Görevlisi	2
K 13	Evli	36	Yüksek Lisans	Öğretim Görevlisi	10

3.3 Veri Analiz Yöntemi

Araştırmada toplanan veriler, içerik analizi yöntemine göre analiz edilmiştir. İçerik analizi, bir metine ilişkin tarafsız ve sistematik bilgi sunmayı hedefleyen ve nitel araştırmalarda sıklıkla kullanılan bir veri analiz yöntemidir (Koçak ve Arun, 2006: 22). İçerik analizinin amacı; verileri betimsel ve tümevarımcı bir şekilde özetlemek, yorumlamak ve derinlemesine bir işleme tabi tutarak farkına varılmayan kod, kategori ve temalara ulaşmaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Veri analiz sürecinde veriler her iki araştırmacı tarafından ayrı ayrı ve sonrasında birlikte incelenerek araştırmanın kod, kategori ve temalarının son haline ulaşılmıştır. Her temada araştırma sürecinin doğal bir parçası olan araştırmacılar tarafından bulgular yorumlanmıştır.

Nitel araştırma yöntemiyle yapılan bu çalışmanın geçerlilik ve güvenilirliğini sağlamak amacıyla aşağıda sunulan yaklaşımlar benimsenmiştir.

• Araştırmanın yöntemi, süreci ve elde edilen sonuçlara nasıl ulaşıldığı ile ilgili yapılan çalışmalar açık ve ayrıntılı bir şekilde ortaya konarak diğer araştırmacıların değerlendirme yapabilmesine imkân sağlayacak şekilde ifade edilmiştir.

• Araştırma örnekleme amaçlı örnekleme yöntemine göre seçilmiştir.

• Araştırmacılar derinlik odaklı veri toplamaya çalışmış; elde edilen veriler ile uzun süre etkileşim sağlanmış ve ham veriler diğer araştırmacılar tarafından incelenebilmesi için saklanmıştır.

• İçerik analizi ile ham veriye sadık kalınarak ortaya çıkan araştırmanın kod, kategori ve temaları yorum katmadan okuyucuya sunulmuştur. Araştırmanın iç tutarlılığını sağlamak amacıyla aynı tema altında birbiriyle ilişkili kodlar anlamlı, amaca uygun ve tarafsız olarak sunulurken; dış tutarlılığını sağlamak amacıyla ise temaların araştırmanın tamamı için bir anlam ifade etmesine dikkat edilmiştir. Ortaya çıkan tema ve kategoriler, katılımcıların konuyla ilgili ifadelerinden yapılan alıntılarla desteklenmeye çalışılmıştır.

• Araştırmanın konusu, yöntemi ve süreci ile ilgili nitel araştırma konusunda uzman kişilerin görüşleri alınmış ve uzmanlardan gelen geri bildirimlere göre araştırmanın niteliğini arttıracak düzeltmeler yapılmıştır (Creswell, 2017; Yıldırım ve Şimşek, 2018).

4. BULGULAR ve ANALİZ

İçerik analizi sonucu ortaya çıkan araştırmanın dört adet teması Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3: Araştırmanın Temaları

S/N	Tema Adı
Tema 1	İş Yeri Nezaketsizliğinin Genel Özellikleri
Tema 2	İş Yeri Nezaketsizliğinin Sebepleri
Tema 3	İş Yerinde Sık Görülen Nezaketsiz Davranışlar
Tema 4	İş Yeri Nezaketsizliğinin Sonuçları

Temaları oluşturan kod ve kategoriler ile katılımcıların ifadelerinden yapılan alıntılar ve araştırmacıların her bir kategori ve tema ile ilgili yorumları aşağıda sırasıyla sunulmuştur.

4.1 İş Yeri Nezaketsizliğinin Genel Özellikleri

Tablo 4: Tema 1 – İş Yeri Nezaketsizliğinin Genel Özellikleri

Tema Adı	Kategoriler	Kodlar
İş Yeri Nezaketsizliğinin Genel Özellikleri	-	Saygısızlık İçermesi, Niyetin Belirsizliği, Kasıtsız Olması, Çalışanın Farkında Olmaması, Belirsiz Rutinlerde Meydana Gelmesi, Rahatsız Etmesi

Tablo 4'te iş yeri nezaketsizliğinin genel özellikleri ile ilgili kodlara bakıldığında iletişim sırasında muhabata karşı yapılan saygısızlığın iş yeri nezaketsizliğinin en belirgin özelliği olduğunu söylemek mümkündür. Bu temada;

K9: "Nezaketsizlik kaba olma durumu, kişinin bir olay, sorun veya durum hakkında beyan ettiği düşüncelerine karşı saygı gösterilmemesi, hor görülmesi ya da dalga geçme boyutuna varan davranışların tüm hali olarak tanımlanabilir. Kişiye karşı saygı yoktur ve kabalık üste çıkmaktadır."

K3: "İş yerinde çalışanların birbirlerine karşı sergilediği saygısız, kaba ve iyi niyetli olmayan davranış şeklidir."

K6: "Nezaketsizlik saygının olmaması, insanların nerede nasıl davranmalarının gerektiğini bilmemeleridir."

K12: "Nezaketsizlik bana göre insanların sınırlarını bilmemesidir." şeklinde görüş bildirmiştir.

Saygı bireyin bir yandan kendinin, başkalarının nazarında konumunun, onlara karşı nasıl davranması gerektiğinin farkında olması, toplum içinde bireysel hak ve görevlerini gözetmesi; diğer yandan da başkalarının hak ve özgürlüklerine riayet etmesi ve onlara karşı nasıl davranışlar sergilemesi gerektiğini bilmesidir (Şentürk, 2008: 218). Bu açıdan bakıldığında nezaketsizliğin başkalarını düşünmeden saygısızca sergilenen davranışlarla bağdaştığını ve nezaketin öncelikle saygı duymakla gösterilebileceğini söylemek mümkündür.

Nezaketsizlik yapan kişinin çoğunlukla kasıtsız ve farkında olmadan bu davranışı sergilemesi, nezaketsizliğin arkasında yatan niyetin ve meydana gelme sıklığının belirsiz olması ve nezaketsiz davranışa maruz kalanın bu durumdan rahatsız olması iş yeri nezaketsizliğinin diğer genel özellikleri olarak görülmüştür. Bu konuda;

K1: "Kişi nezaketsiz davrandığının farkında değil, davranış biçimi bu şekilde ona göre normal geliyor."

K3: "Çoğu zaman kişi iş yoğunluğunun fazla olması, zaman sıkıntısı gibi nedenlerle nezaketsiz davrandığının farkında olmayabiliyor."

K7: "Nezaketsiz davranışların çoğu zaman kasıtsız olduğunu düşünüyorum. Çünkü nezaketsizliği yapan kişide empati duygusunun ve zihinsel olarak algı ve kavrama kapasitesinin zaten eksik olduğunu düşünüyorum." şeklinde görüş bildirmiştir.

İş yeri nezaketsizliği kavramı konusunda önemli çalışmalar yapan Andersson ve Pearson'a (1999: 457) göre, iş yeri nezaketsizliği iş yerinde saygı kurallarını ihlal eden, muhatap olunan kişiye zarar veren, belirsiz bir amaçla sergilenen ve düşük yoğunluk içeren kaba davranışları tanımlamaktadır. Araştırma kapsamında iş yeri nezaketsizliğinin genel özelliklerini tanımlayan bulguların söz konusu araştırmacıların iş yeri nezaketsizliği tanımıyla örtüştüğü söylenebilir.

4.2 İş Yeri Nezaketsizliğinin Sebepleri

Tablo 5: Tema 2- İş Yeri Nezaketsizliğinin Sebepleri

Tema Adı	Kategoriler	Kodlar
İş Yeri Nezaketsizliğinin Sebepleri	Kişilik Özellikleri	Sinirli, Mutsuz, Bencil, Çıkarıcı, Düşük Benlik Algısı, Yetersizlik Duygusu, Kendini Üstün Görme, Kendini Gerçekleştirememe, Çekememezlik, Empati Yoksunu, Kavrama ve Algı Yetersizliği, Sürekli Eleştiren, Karakter Sahibi Olamama
	Sosyal ve Kültürel Sebepler	Yetiştirilme Tarzı, Sosyal Çevre, Nezaket ve Görgü Kurallarını Bilmeme, Hoşgörüsüzlük, Cinsiyet Eşitliğini Kabul Etmeme, Eğitimsizlik, Karşı Cinsle İletişimden Kaçınma, Kendini Eğitmeme, Sonradan Görme
	Demografik Özellikler	Kadın, Erkek, Çocuk Sahibi Kadın, Eğitim Seviyesi, Yaş, Deneyim, Genç Akademisyenlerin Nezaket Kurallarını Bilmemesi, İş Pozisyonu
	Örgütsel Sebepler	İş Yoğunluğu, Tükenmişlik, Başkasına İş Yaptırma Aracı, Sorumluluktan Kaçma, Hiyerarşik Örgütsel Yapı, Astların Düşüncelerini Önemsememe, Üstlerin Pozisyonunu Kabul Edememe, Beklentilerin Karşılammaması, Bireysel Sorunları İşe Yansıtma, Zaman Baskısı, Sorumluluk ve Görev Verilmesini Önlemek İçin Yapılan Nezaketsizlikler, Sonradan Makam ve Pozisyon Sahibi Olma, İş Stresi, Eğitim Öğretim Döneminin Başı ve Sonu, Artan Sorumluluklar ve İş yükü

İş yeri nezaketsizliğinin sebepleri teması; kişilik özellikleri, sosyal ve kültürel sebepler, demografik özellikler ve örgütsel sebepler olmak üzere dört kategori altında incelenmiştir.

Kişilik Özellikleri

Tablo 5'te iş yeri nezaketsizliğinin sebepleri ile ilgili kod ve kategorilere bakıldığında çalışanların kişilik özelliklerinin iş yeri nezaketsizliğini tetiklediği görülmüştür. Bulgulara göre özellikle sınırlı olma, bencillik, eleştirici olma, kendini üstün görme ve kıskançlık gibi olumsuz kişilik özelliklerine sahip çalışanlar iş yerinde nezaketsiz davranmaktadır. Bu kategoride;

K1: "İş yeri nezaketsizliğinin bireylerin bencil olmalarından, kişilik yapılarından ya da karakterlerinden kaynaklı olduğunu düşünüyorum."

K11: "Nezaketsiz davranan kişiler karakterleri gereği kibarlıktan nasibini almamış olabilirler."

K13: "Nezaketsizliğin kişilikten kaynaklandığını düşünüyorum. Çalışanların sınırlı bir kişiliğe sahip olması ve mutsuzluğu nezaketsizliğin sebebi olabilir." şeklinde görüş bildirmiştir.

Kişilik, bir bireyi diğerlerinden farklı kılan fiziksel, zihinsel ve ruhsal özelliklerin bütünü olarak ifade edilebilir (Köknel, 1995: 19). Kendine özgü olma, tutarlılık ve değişmezlik kişiliğin üç önemli yönünü oluşturmaktadır (Özkalp ve Kirel, 2013: 72). Kişilik bireyin kendine has ve belirli özelliklerini ifade ettiğinden kişilik özellikleri belirli bir dönemden sonra çoğunlukla değişmeyecektir. İş yerinde belirli kurallar olsa da çalışma hayatına dâhil olmuş bireyler yetişkin ve kişiliği oturmuş bireyler olarak iş yerinde aynı zamanda kişilik özellikleri doğrultusunda tavır ve davranışlar sergileyebilmektedir. Bu kapsamda olumsuz kişilik özelliklerine sahip çalışanların nezaketsizlik gibi olumsuz davranışlar sergileyebildiği görülmektedir.

Sosyal ve Kültürel Sebepler

Çalışanların yetiştiği aile ortamı ile içinde bulunduğu sosyal ve kültürel çevrenin iş yerinde sergilenen nezaketsizlik davranışları ile ilişkili olduğu görülmüştür. Bu kategoride;

K4: "İş yeri nezaketsizliği, kişinin yetiştirilmesinden, düşük benlik saygısından ve mutsuzluk duygusundan kaynaklanmaktadır."

K2: "Nezaketsizlik, kişinin kendi iş yoğunluğundan, karakterinden, ailesinde gördüğü yetiştirilme tarzından, yaşadığı sosyo-kültürel çevre ve kaba davranınca başkalarına her şeyi yaptıracağını zannetmesinden kaynaklanmaktadır. Çoğunlukla bu davranışların kasıtlı olduğunu ancak bazen de eğitimsizlik ve kültürden kaynaklı genel günlük rutinler olduğunu düşünüyorum. Nezaketsiz kişilerin genellikle karşı cinse selam vermekten ve konuşmaktan kaçınan özellikleri ve cinsiyet eşitliğini kabul etmeyen özellikleri vardır."

K9: "Nezaketsizlikte kişinin aile ortamı ve yetiştirilme şekli etkili olabilir." şeklinde görüş bildirmiştir.

İnsanların içinde yaşadığı sosyal ve kültürel çevre, kişilik özelliklerinin oluşum ve gelişim sürecini etkileyen önemli çevresel faktörlerdir. Her insan yaşadığı sosyal çevrenin bir ürünü olarak belirli bir role sahiptir ve bu role uygun davranışlar sergileyen birey, üyesi olduğu sosyal çevrenin dinamiklerinden etkilenmektedir (Sarıtaş, 1997: 530). İnsanların grup halinde yaşayan sosyal varlıklar olduğu düşünüldüğünde sosyal gruba ait kural, norm ve değerlerin insanların davranışlarını etkilemesi kaçınılmazdır. Sosyal ve kültürel çevreler sahip olduğu kurallar ve yapı açısından birbirinden ayrılabilir. Bu nedenle aynı konu üzerinde farklı sosyal gruplara ait bireyler farklı düşünebilir ya da algılayabilir. İş yerinde de her çalışan aynı sosyal ve kültürel çevreden gelmeyebilir. Ancak çalışanların aynı iş yerini paylaşması ve belirlenen ortak örgütsel hedefler doğrultusunda hareket etmesi gerekmektedir. Örgütsel kuralların esnek ya da zayıf olduğu işyerlerinde çalışanların ailesi ve sosyal çevresinden edindikleri ve kendilerinin normal gördükleri tavır ve davranışlar diğer çalışanlar tarafından nezaketsizlik olarak algılanabilir.

Demografik Özellikler

Cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim seviyesi ve iş pozisyonu gibi çalışanlara ait demografik özellikler iş yeri nezaketsizliğinin sebepleri arasındadır. Cinsiyet ve medeni duruma göre çalışanların nezaketsiz davranışlarında belirgin bir farklılık olmadığı; genel olarak eğitim seviyesi düştükçe ve akademik ya da idari pozisyon arttıkça nezaketsizliğin arttığı görülmüştür. Bu kategoride;

K5: *“Erkek çalışanlar ve çocuk sahibi kadınlar genellikle daha nezaketsiz davranıyorlar.”*

K8: *“Kadın akademisyenler, elinde idari ya da farklı pozisyonu olanlar bazen daha nezaketsiz olabiliyor. Ayrıca kişiler kaygılı ve kıskanç kişiliğe sahip olduğunda ve akademik titre arttıkça nezaketsizlik artabiliyor.”*

K11: *“Erkeklerin kadınlardan daha nezaketsiz olduğunu gözlemledim. Bir de eğitim seviyesi düştükçe nezaketsizlik artıyor bence.”*

K13: *“Kişilerin agresif bir kişiliğe sahip olması, eğitim düzeyinin düşüklüğü, empati yapamaması ve evli olmaması nezaketsizliğe sebep olabiliyor. Ayrıca kadınların erkeklere ve hem cinslerine karşı daha anlayışsız davrandığını düşünüyorum.”*

K10: *“İş yeri nezaketsizliğini üst makamdakilerin alttaki çalışanların duygu ve düşüncelerini önemsememesinden ya da alt pozisyonduklarının üstlerini kabullenememesinden kaynaklanan kırıcı davranışlar olarak ifade edebilirim.”*

K9: *“Düşük eğitim seviyesine sahip kişilerde belki nezaketsiz davranışlar daha fazla görülebilir. Ancak genelleme yapmak doğru olmaz. Çünkü yüksek eğitim seviyesine sahip kişiler de çok kaba olabiliyor. Medeni durum için de ayırım yapamıyorum. İş yerinde pozisyon olarak baktığımızda, kişinin idari yetkisinin artması ya da en alt konumda olması da fark yaratan bir durum olmayabilir.”* şeklinde görüş bildirmiştir.

Cinsiyete göre çalışanların nezaketsizlik davranışına bakıldığında katılımcıların hepsi kadın olmasına rağmen bazı katılımcılar erkek bazı katılımcılar ise kadın çalışanların nezaketsiz davrandığını ifade etmiştir. Örgütler, pazarlık süreci ile kararların alındığı güç ve otorite kazanmak amacıyla davranışların sergilendiği politik arenalardır (Pfeffer, 1981). Örgütlerin politik yapısı gereği hem erkek hem de kadın çalışanların iş yerinde performans ve rekabet odaklı olmaları, yetki ve güç sahibi üst pozisyondukları çalışanların diğerlerine karşı güç uygulama eğilimi ve güce maruz kalan alt çalışanların bu duruma tepkisi nezaketsiz davranışlara neden olabilir. Çocuk sahibi kadın çalışanların ev, aile ve çocukların bakımı ile ilgili sorumluluklarına bağlı olarak iş yerinde ortaya çıkan talepleri sıklıkla ortaya çıkarsa bu durum aynı medeni durum ve sosyal özelliklere sahip olmayan diğer kadın akademisyenlerde *“nezaketsizlik yapılıyor algısı”* oluşturabilir. Bununla beraber, eğitim seviyesinin yükselmesine bağlı olarak çalışanların sosyal iletişim becerilerinin de artacağı düşünüldüğünde, eğitim seviyesinin düşüklüğü nezaketsiz davranışları arttırabilir. Ancak, bazı katılımcılar eğitim seviyesi yüksek olan çalışanların da nezaketsiz davrandığını ifade etmiştir. Kurum kültürüne tam olarak hâkim olamayan genç akademisyenlerin nezaketsizlik yapmaya eğilim gösterdiği ortaya çıkan diğer bir bulgudur.

Örgütsel Sebepler

Kadın akademisyenlerin içinde buldukları örgütsel koşulların iş yeri nezaketsizliğine zemin hazırladığı görülmüştür. Özellikle iş stresi, iş yoğunluğu, iş ve özel yaşam dengesinin kurulamaması, alt çalışanların karar süreçlerine katılmaması ve çalışanlar arasında çıkarılara bağlı kurulan iş ilişkileri gibi birçok örgütsel sebebin iş yeri nezaketsizliğinin ortaya çıkmasına katkı sağladığı görülmüştür. Bu kategoride;

K8: “İş yeri nezaketsizliğinin sebepleri bireysel sorunları işe yansıtma, iş yoğunluğu ve çekememezliktir.”

K5: “Nezaketsizlik kişilerin sorumluluk almak istememelerinden veya kendilerini diğerlerinden daha önemli ya da değerli hissettiklerinden kaynaklanabilir.”

K3: “Yetersizlik duygusu, aidiyet eksikliği, kişisel çıkarların ön planda tutulması gibi nedenler bireylerin iş ortamında stres düzeylerini arttırmakta, bu durum da kaba davranışlara sebep olmaktadır.”

K1: “İş arkadaşının yerine karar vermek, anlayış göstermeden eleştirmek ve ekip anlayışı içinde hareket etmemek nezaketsizliktir.”

K9: “Genel olarak bakılırsa kurum amirinin görevlendirme ve yetkilendirmelerde çalışanların düşüncelerini sormaması ya da kurum içi yapılan uygulamalarda her şeyin şeffaf olmaması nezaketsizlik olarak örneklendirilebilir.”

K7: “Yöneticinin personeline sormadan ona zorunlu olarak ders vermesi; ben gülümsediğim ya da selam verdiğim zaman karşılık vermemesi ya da işine gelince benimle konuşması canı istemeyince yüzüme bakmaması nezaketsizlik olarak görülebilir.”

K9: “İş ortamında belirli bir düzen ve işleyişin sağlanabilmesi için hiyerarşik bir yapı mevcuttur genelde. Bu hiyerarşik yapıya bağlı olarak kişilerin her istediği ya da olmasını beklediği şeyler bazen olmayabilir. Bu sebeple çalışanlar karşısındaki bireylere istemsiz de olsa kaba davranabilmektedir.” şeklinde görüş bildirmiştir.

Günümüzün modern hayat koşullarında yetişkin bireyler zamanlarının çoğunu iş yerlerinde çalışarak geçirmektedir. Bu nedenle iş yeri ilişkileri çalışanlar için büyük önem arz etmektedir. İş yeri ilişkileri, örgüt içinde çalışanlar arasında ortaya çıkan, gelişen ve aynı zamanda bireysel ve örgütsel sonuçları olan ilişkililerdir (Diener ve Seligman, 2002: 82). İş yeri nezaketsizliği, çalışanların örgütsel ortamda diğer çalışanlarla olan ilişkileri sırasında ortaya çıkan olumsuz ve istenmeyen davranışlardır. Çalışanların hem kişilik özellikleri hem de özel yaşamları ile ilgili sorunları iş yerine yansıtılmaları diğer çalışanlar tarafından nezaketsizlik olarak algılanabilmektedir. Katılımcıların ifadelerine bakıldığında özellikle iş yoğunluğuna bağlı olarak çalışanların işten kaçması, ekip çalışmasına uymayan davranışlar sergilemesi, fazladan sorumluluk almaması hatta bazen yapmaları gereken görevlerden bile kaçmak istemesi kabalık olarak görülmektedir. Çalışanların kişisel çıkarlarını ön planda tutması ve bu kapsamda kendilerini diğerlerinden değerli görmeleri iş yükünün arttığı dönemlerde nezaketsizliği arttırabilmektedir.

Çalışanların kendilerini ilgilendiren örgütsel görev ve süreçlerle ilgili karar verme mekanizmalarına katılamamaları, yöneticiler tarafından alınan tek taraflı kararlar, hiyerarşik örgütsel yapının ortaya çıkardığı ve güç mesafesine dayanan örgütsel formal ilişkiler çalışanların iş yeri nezaketsizliği algısını arttıran örgütsel faktörler arasındadır. Özellikle akademik görevlendirmeler ve ders yükünün dağıtılması sürecinde yöneticilerin çalışanlara sormadan ve şeffaflıktan uzaklaşarak yaptıkları uygulamalar astlar tarafından nezaketsizlik olarak değerlendirilmektedir. Yöneticiler örgüte yön veren baş aktörler olmakla birlikte, çalışanların karar süreçlerine katılması, yöneticilerin çalışanlarla samimi ve açık iletişim kurması çalışanların kendilerini değerli hissetmesini sağlayabilir. Ancak, hiyerarşik örgütsel yapılarda yönetici ve üst pozisyondaki çalışanların yetkileri ve örgütsel güçlerine bağlı olarak olumsuz iletişim tarzları kullanarak kaba davranma potansiyeli bulunmaktadır.

4.3 İş Yerinde Sık Görülen Nezaketsiz Davranışlar

Tablo 6: Tema 3 – İş Yerinde Sık Görülen Nezaketsiz Davranışlar

Tema Adı	Kategoriler	Kodlar
İş Yerinde Sık Görülen Nezaketsiz Davranışlar	Genel İş Yeri Nezaketsizlikleri	Karşılaşmalarda Selam Vermemek, Konuşurken Muhatabın Sözüne Kesmek ve Dinlememek Karşılaşmalarda Güzel Temennilerde (Günaydın, İyi Akşamlar, Kolay Gelsin vb.) Bulunmamak Profesyonellikten Uzak Hitap (Abi, Abla, İsimle vb.) Etmek Önemsiz Görmek Görmezden Gelmek Yüz Yüze Gelmekten Kaçınmak Emirvaki Konuşmak İletişim Sırasında Karşılık Vermemek Anlayış Göstermeden Eleştirmek Üstünlük Kurmaya Çabalamak Her Zaman Ön Planda Olmaya Çabalamak İğneleyici Konuşmak Konuşma Sırasında Terslemek Olumlu Bir Davranışınıza Karşı Teşekkür Etmemek Bağırarak Seslenmek Dik Dik Bakmak
	Yönetici ve Üstlerin Yaptığı Nezaketsizlikler	Astların Fikrini Almadan Karar Almak Astlarına Sormadan Zorunlu Olarak Ders Vermek, Örtülü Bir Şekilde Tehditkâr Konuşmak Kurumsal Uygulamalarda Şeffaf Olmamak Astların Yaptığı İşe Saygı Duymamak Astların Kararlarına Şüpheyle Bakmak
	Ast ve Mevkidaş Çalışanların Yaptığı Nezaketsizlikler	Görev Almaktan Kaçmak veya İhmal Verilen Bir Görevi Kabul Etmemek Görevi Yapmamak İçin Geçersiz Bahane Sunmak Müşterek Kullanılan Yerleri Dağınık Bırakmak Başkasına Ait Eşyaları İzinsiz Kullanmak Başkasının Özel Hayatına Müdahale Etmek İş Arkadaşını Kurumsal ve Sosyal Faaliyetlerden Dışlamak Çıkarlara Göre İletişim Kurmak Ekip Anlayışı İçinde Hareket Etmemek İş Arkadaşının Yerine Karar Vermek

İş yerinde sık görülen nezaketsiz davranışlar teması; genel iş yeri nezaketsizlikleri, yönetici ve üstlerin yaptığı nezaketsizlikler ile ast ve mevkidaş çalışanların yaptığı nezaketsizlikler olmak üzere üç kategori altında incelenmiştir.

Genel İş Yeri Nezaketsizlikleri

Genel iş yeri nezaketsizlikleri, iş yerinde her çalışanın yapabileceği ve maruz kalabileceği nezaketsizliklerdir. Bu davranışların sadece iş yerinde değil aynı zamanda sosyal bir çevre içinde de nezaketsiz olarak değerlendirildiğini söylemek mümkündür. Katılımcıların ifadeleri incelendiğinde *karşılaşmalarda selam vermemek ve almamak; günaydın, iyi akşamlar, kolay gelsin gibi temennilerde bulunmamak; profesyonellikten uzak hitap (abi, abla vb.) etmek; iletişim esnasında muhatabı önemsemek ya da görmezden gelmek* en sık görülen nezaketsiz davranışlar olarak ifade edilmiştir. *Emir vaki konuşmak, üstünlük kurmaya çabalamak, bir kişiye dik dik bakmak, bağırarak seslenmek, iğneleyici konuşmak, teşekkür etmemek* iş yerinde sık görülen diğer genel nezaketsiz davranışlar olarak tespit edilmiştir.

Her kültürde olduğu gibi Türk kültüründe de bireylerin karşılaşmalarında selamlaşmanın büyük bir önemi vardır. Selamlaşma bireylerin karşılaşması sırasında iletişimi başlatma, iletişim sırasında hal hatır sorma ve iletişim sonunda ise vedalaşmak amacıyla karşı tarafa sözle ya da beden diliyle barış, esenlik ve iyi niyet ifade etmektir (Keskin, 2017). Aslında selamlama muhatap olunan kişiye

önemseyerek bakmaktan hal hatır sormaya, iyi temennilerde bulunmaktan hoş bir şekilde vedalaşmaya kadar birçok nazik davranışı kapsar. Bu yönüyle karşılaşmalarda selam vermemek ve selamın gereği ve devamı olan diğer davranışları sergilememek muhtemelen tüm çalışanlar tarafından nezaketsizlik olarak algılanacaktır.

Yönetici ve Üstlerin Yaptığı Nezaketsizlikler

Bu kategorideki nezaketsizlikler yöneticiler ve kıdem olarak üst pozisyondaki çalışanların yetkisi ve örgütsel gücüne bağlı olarak yaptıkları nezaketsizliklerdir. *Astların fikrini almadan karar almak, örtülü bir şekilde tehditkâr konuşmak, şeffaf olmayan kurumsal uygulamalar ve astların yaptıklarına saygı duyulmaması ve şüphyle bakılması* yönetici ve üst pozisyondaki çalışanlar tarafından yapılan belirgin nezaketsizlikler olarak görülmüştür.

Hiyerarşik örgüt yapısı içinde yönetici ve astlar arasındaki ilişkinin en önemli iş yeri ilişkisi olduğu söylenebilir. Lider üye etkileşim teorisine göre her lider ya da yönetici iş ve sosyal ilişkilerinde her astıyla farklı ilişki geliştirmektedir. Yönetici ve ast arasındaki ilişkinin kalitesi yüksek olduğunda her iki taraf arasında saygı, güven ve ilişkinin gerektirdiği sorumlulukları yerine getirme bilinci bulunmaktadır (Graen vd., 1972). Yönetici ve ast arasındaki ilişki kalitesi asttan kaynaklanan bir sorun nedeniyle bozulduğunda ya da yönetici güç zehirlenmesi yaşayarak sahip olduğu yetkiyi kötüye kullandığında aslarına karşı nezaketsiz davranabilmektedir.

Ast ve Mevkidaş Çalışanların Yaptığı Nezaketsizlikler

Bu kategorideki nezaketsizlikler ast ve mevkidaş çalışanlar tarafından örgütsel faaliyetler ve iletişim sırasında yapılan nezaketsizliklerdir. *Görev almaktan kaçmak, görevi ihmal etmek, verilen bir görevi kabul etmemek ve görevini yapmamak için bahaneler sunmak* gibi göreve yönelik her türlü olumsuz çalışan davranışı diğer çalışanlar tarafından önemli bir nezaketsizlik olarak görülmektedir. Ayrıca *müşterek kullanılan yerleri dağınık bırakmak, başkalarının eşyasını izinsiz kullanmak, başkalarının özel hayatına müdahale etmek, iş arkadaşı yerine karar vermek, ekip çalışmasına uymamak ve iş arkadaşını sosyal faaliyetlerden dışlamak* ast ve mevkidaş çalışanlar arasında sık görülen diğer nezaketsizlikler olarak görülmüştür.

İnsanlar yaşamlarını sürdürebilmek için ya kendilerine ait bir işi yapmakta ya da başkasına ait bir iş yerinde ücret karşılığında çalışmaktadır. Bir iş yerinde tüm çalışanların görevlerini sorumluluk duygusu içinde ve tam olarak yapması, hem yöneticiler hem de çalışanlar tarafından kabul gören ve saygı duyulan bir davranıştır. Görevin yapılması ile ilgili aksaklıklar örgütsel performans, ekip çalışması ve çalışanlar arası dayanışmaya zarar vereceğinden çalışanlar tarafından nezaketsizlik olarak algılanabilmektedir. Ayrıca diğer çalışanların özel yaşamına ve kişisel alanına izinsiz müdahale etmek de sık görülen bir nezaketsizlik olarak insanları rahatsız etmektedir. İnsanlar sosyal varlıklar olmanın yanı sıra aynı zamanda tek başlarına bir bireydirler ve özel alanlarını korumak ister.

4.4 İş Yeri Nezaketsizliğinin Sonuçları

Tablo 7: Tema 4 – İş Yeri Nezaketsizliğinin Sonuçları

Tema Adı	Kategoriler	Kodlar
İş yeri Nezaketsizliğinin Sonuçları	Nezaketsizliğe Maruz Kalanın Tepkisi	Öfke Kontrolü, Görmezden Gelme, Empati Yaptırarak Yanıt Verme, Orantılı Misilleme, Kibar Dille Uyarma, Sakin Şekilde Uyarma ve İkna, Nezaketi Koruma, Sabır Gösterme, Tartışmadan Kaçınma, Tepkisiz Kalma, Sürekli Nezaketsizliğe Aynı Şekilde Misilleme, Davranış Değişmezse Mesafe Koyma

Nezaketsizliğin Çalışanlar Üzerindeki Sonuçları	Motivasyon Düşüklüğü, İşe Gelme İsteği, Hastalık Raporu Kullanmada Artış, İletişim Kurmamak, Örgütsel Bağlılıkta Azalma, Sorumluluk Almaktan Kaçınma, Güven Eksikliği
Nezaketsizliğin Örgütsel Sonuçları	İş Veriminde Azalma, Çalışanlar Arasında Huzursuzluk ve Çatışma, Hizmet Kalitesinin Azalması, İşlerin Zamanında Yapılamaması ve Aksaması, İş Yeri Hakkında Şikâyetlerin Artması, Yeni ve Ortak Çalışmaların Yapılamaması, İkili İlişkilerde Bozulma, Kurumsal İmajın Zedelenmesi, Birlik ve Beraberliğin Bozulması, Çalışanlar Arası Eksik Bilgi Paylaşımı

İş yeri nezaketsizliğinin sonuçları teması; nezaketsizliğe maruz kalanın tepkisi, nezaketsizliğin çalışanlar üzerindeki sonuçları ve nezaketsizliğin örgütsel sonuçları olmak üzere üç kategori altında incelenmiştir.

Nezaketsizliğe Maruz Kalanın Tepkisi

İş yeri nezaketsizliğine maruz kalan kadın akademisyenlerin bu duruma karşı farklı şekillerde tepki verdikleri görülmüştür. Bu kategoride;

K1: “Profesyonel bir şekilde öfkemi kontrol ederek ve karşı taraftaki kişiye nezaketsiz davranışını açıklayarak cevap veririm.”

K4: “Genellikle sözlü olarak uyarırım ancak düzelme olmazsa mesafe koyarım.”

K6: “Genellikle görmezden gelirim.”

K7: “Belki yanlış ama nezaketimi koruyarak; kavga, tartışmaya asla girmeyerek ve sabrederek karşılık veririm.”

K11: “Önce görmezden gelirim eğer tekrar ederse kibar bir dille uyarırım.”

K10: “Tepkisiz kalıyorum. Sürekli olursa ben de o kişiye aynı şekilde davranıyorum.” şeklinde görüş bildirmiştir.

İş yeri nezaketsizliği, iletişim sırasında her iki taraf arasında çatışma yaratma potansiyeline sahiptir. Çatışma örgütsel ortamda iki ya da daha fazla kişinin sahip olduğu karşıt düşünceler, kıt kaynaklar ve uyuşmayan amaçlar gibi nedenlerle ortaya çıkan anlaşmazlık veya uyumsuzluk halidir. Çatışmalar, istenmeyen bir durum olsa da sosyal etkileşimin bir parçasıdır. Çatışma çözümü ise bireyler arasında yaşanan anlaşmazlığın son erdirilmesi için çaba harcanmasıdır. Hükmetme, rekabetçi davranma, kaçınma ve iş birliği yaygın çatışma çözüm yaklaşımlarındandır (Koruklu vd., 2015: 18). Katılımcıların ifadelerine bakıldığında ilk defa ya da daha az nezaketsizliğe uğrayan kadın akademisyenlerin iş yeri nezaketsizliğinden kaynaklı yaşadıkları çatışmadan kaçınmak amacıyla genellikle pasif davranışlar sergiledikleri görülmüştür. *Nezaketsizliği görmezden gelmek, nezaketsizlik yapan kişiye nezaket ile cevap vermek ve sabretmek* ilk defa ya da nadiren yapılan nezaketsizliklere karşı verilen yaygın tepkilerdir. *Nezaketsizliği görmezden gelmek*, en yaygın tepki olarak görülmüştür. İş yeri nezaketsizliğinin belirsiz bir amaç içerdiği ve kasıtsız olduğu düşüncesi nedeniyle, çalışanlar nezaketsizliği kendilerine tehdit olarak görmeyip ve iş ilişkilerinde rutin bir davranış olarak algılayıp daha ılımlı tepki gösterebilir. Ancak nezaketsizliğin boyutu ve sıklığı arttığında kadın akademisyenler *mesafe koyma, uyarma, misilleme yapma, aynı şekilde karşılık verme, ortamdaki uzaklaşma* gibi nezaketsizlik yapana yönelik daha aktif tepkiler göstermektedir. Sürekli ve artan dozda nezaketsizliğe maruz kalmak, çalışanlar için onur kırıcı bir davranış olarak algılanabileceğinden daha sert çalışan tepkilerine neden olabilir.

Nezaketsizliğin Çalışanlar Üzerindeki Sonuçları

Katılımcılar iş yeri nezaketsizliğine maruz kalan kişiler üzerinde olumsuz sonuçların ortaya çıktığını ifade etmişlerdir. Bu kategoride;

K4: "İş yeri nezaketsizliği çalışanların motivasyonunu bozar, iletişim sorunları yaratır ayrıca iş yerine gelmek istememe, ruhsal bozukluklar ve hastalık raporu kullanılmasında artış olur."

K11: "O kişi ile iletişim kurmak istemiyorum."

K13: "Kişiler arası iletişimi bozar. Güveni sarsar. Bireylerin işlerini severek yapmalarını engeller."

K9: Nezaketsizlik kişinin motivasyonunun düşmesi, enerjisinin azalması ve işe karşı kötü bakış açısına neden olabilir." şeklinde görüş bildirmiştir.

Katılımcı ifadelerine göre iş yeri nezaketsizliğine maruz kalan çalışanlar üzerinde bazı olumsuz sonuçların ortaya çıktığı görülmüştür. Öncelikle nezaketsizlik çalışanların motivasyonu ve enerjisinin düşmesine neden olmaktadır. Bu nedenle mağdur olan çalışan çoğunlukla karşı tarafla tekrar iletişim kurmaktan kaçınmakta, güven duygusu azalmakta ve yaptığı işe karşı olumsuz değerlendirmeler yapmaktadır. Aynı zamanda çalışmada ruhsal bozulmanın yanında örgütsel bağlılığında azalma, işe gitmeme eğilimi gibi istenmeyen davranışlar görülebilmektedir.

Nezaketsizliğin Örgütsel Sonuçları

İş yeri nezaketsizliğinin genel olarak örgütsel performansı olumsuz etkilediği görülmüştür. Bu kategoride;

K13: "İş yeri nezaketsizliği nedeniyle bireyler arasında etkili etkileşim sağlanamadığı için bu durum bilgilerin eksik paylaşılması, yanlış anlaşılmanın ortaya çıkması, kurumdaki işlerin zamanında yetişmemesi ve hataların ortaya çıkmasına neden olabilir."

K4: "İşlerin aksaması, hizmet kalitesinin azalması, iş yeri hakkında şikâyetlerin artması, yeni ortak proje ve çalışmalar yapılamaması nezaketsizliğin sonuçları olabilir."

K10: "Huzursuz çalışma ortamı olduğu için herkes bir an önce ortamdaki uzaklaşmak isteyebilir. Bu nedenle verimsiz bir iş ortamı olur."

K12: "İş yeri nezaketsizliği iş yerindeki birlik ve bütünlüğü bozabilir." şeklinde görüş bildirmiştir.

İş yeri nezaketsizliği ile ilgili kadın akademisyenlerin ifadelerine genel olarak bakıldığında nezaketsizliğin sadece nezaketsizliğe maruz kalan çalışanları değil aynı zamanda örgütsel süreçler, performans ve iletişimi de olumsuz olarak etkilediği görülmüştür. İş yerinde huzursuzluk, iletişim çatışmaları nedeniyle bilgi paylaşmama eğilimi, ikili ilişkilerde bozulma, yeni ve ortak çalışmalardan kaçınma, çalışanlar arası birliğin bozulması ve örgütsel verimliliğin düşmesi iş yeri nezaketsizliğinin örgütsel sonuçları olarak görülmüştür.

3.5. TARTIŞMA VE SONUÇ

İş yerleri, ticari ya da sosyal bir amaç doğrultusunda bir araya gelen çalışanların gün içinde zamanlarının çoğunu geçirdiği sosyal mekânlardır. Çalışanlar, örgütsel faaliyetlerin yürütülmesi sırasında hem iş hem de sosyal içerikli ilişkiler kurmaktadır. İş yerinde kurulan kaliteli ve olumlu ilişkiler çalışanların performansına katkı sağlamakla beraber, günümüzde çalışanların ve örgütlerin performansını olumsuz olarak etkileyen anti sosyal davranışlara iş yerlerinde sıkça rastlanmaktadır. İş yeri nezaketsizliği, çalışanların saygı ve etik kurallarına uymaması sonucu ortaya çıkan, kasıtsız bir amaçla sergilenen belirsiz ve düşük yoğunluğa sahip anti sosyal bir davranış şeklidir (Andersson ve Pearson 1999). İş yeri nezaketsizliği, iş yerinde sergilenen kasıtlı ve saldırgan davranışlardan

ayrılmakla birlikte, hem çalışanların hem de örgütlerin performansı üzerinde olumsuz etkisi olan ve yaygın görülen çalışan davranışlarından biridir.

Bu çalışmada bir kamu üniversitesinde görev yapan kadın akademisyenlerin iş yeri nezaketsizliği algısı nitel araştırma yöntemi kullanılarak derinlemesine incelenmeye çalışılmıştır. Görüşme yoluyla katılımcılardan elde edilen veriler içerik analizine tabi tutulmuştur. Analiz sonucunda iş yeri nezaketsizliği kavramı ile ilgili dört ana tema ortaya çıkmıştır. Bu temalar; iş yeri nezaketsizliğinin genel özellikleri, iş yeri nezaketsizliğinin sebepleri, iş yerinde sık görülen nezaketsiz davranışlar ve iş yeri nezaketsizliğinin sonuçlarıdır. İş yeri nezaketsizliğinin genel özellikleri incelendiğinde saygı kurallarına uymamanın iş yeri nezaketsizliğinin belirgin bir özelliği olduğu görülmüştür. Benzer sonuçları literatürde de görmek mümkündür. Caza ve Cortina (2007) iş yeri nezaketsizliğini diğer çalışanlara saygı göstermeden ve örgüt normlarına uymadan yapılan örtük ve açık davranışlar; Taştan (2014: 61) ise çalışanların iletişim kurarken saygı kurallarına uymayan davranış şekilleri olarak tanımlamıştır. Ayrıca kasıtsız, belirsiz bir amaç ve rutinlerde yapılması, nezaketsizlik yapanın çoğunlukla davranışının farkında olmaması ve nezaketsizliğin maruz bıraktığı kişiyi rahatsız etmesi iş yeri nezaketsizliğinin diğer önemli özellikleridir.

Çalışanlara ait kişilik özellikleri, sosyal ve kültürel sebepler, demografik özellikler ve örgütsel sebeplerin iş yeri nezaketsizliğinin ortaya çıkmasına katkı sağladığı görülmüştür. Özellikle sinirli, bencil, çıkarıcı ve kendini diğerlerinden üstün gören kişilik özelliklerine sahip çalışanlar nezaketsizlik yapmaya eğilim göstermekte ve çalışanların yetiştiği aile ve içinde bulunduğu sosyal ve kültürel ortamın değer yargıları, normları ve varsayımları nezaketsizlik davranışı üzerinde etkili olmaktadır. Demografik özellikler bağlamında eğitim seviyesi iş yeri nezaketsizliğini etkilerken medeni durum ve özellikle cinsiyete göre kadın akademisyenlerin iş yeri nezaketsizliği algısında belirgin bir fark olmadığı görülmüştür. Yıldız ve Bayrakçı (2020) tarafından akademisyenler ve Demirkasımoğlu ve Arastaman (2017) tarafından öğretmenler üzerinde yapılan farklı çalışmalarda da cinsiyetin iş yeri nezaketsizliği üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Ancak, literatürde kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha fazla iş yeri nezaketsizliğine maruz kaldığı ve bu durumdan olumsuz etkilendikleri konusunda araştırmalar çoğunluktadır. Zurbrugg ve Miner (2016) tarafından Amerika'da farklı etnik gruplara mensup akademik personel üzerinde yapılan bir nicel araştırmada erkek ve diğer cinsel yönelimlere ait personel ile kıyaslandığında cinsel azınlık durumundaki kadın akademik personelin daha fazla iş yeri nezaketsizliğine maruz kaldığı ve daha düşük iş tatmini yaşadığı görülmüştür. Smith vd. (2020) tarafından yine Amerika'da yerel yönetim çalışanları üzerinde yapılan bir diğer nicel araştırmada siyahi kadınların siyahi erkek çalışanlara göre daha fazla ancak beyaz kadın çalışanlara göre daha az nezaketsizliğe maruz kaldığı; bununla birlikte kadınların işgücünün çoğunluğunu oluşturduğu departmanlarda erkeklere göre daha fazla nezaketsizlikle karşılaştıkları görülmüştür. Young vd. (2021) tarafından Pakistan'da kamu sektöründe yapılan araştırmada da kadın çalışanların iş yeri nezaketsizliğine uğrama olasılığının daha fazla olduğu rapor edilmiştir. Diğer bir demografik özellik olan iş pozisyonuna bağlı olarak yetkisi ve gücü artan çalışanlar ile daha deneyimsiz akademisyenlerde nezaketsizlik davranışı artmaktadır. İş yoğunluğu ve stresi, hiyerarşik örgütsel yapı, zaman baskısı, örgütsel roller, nezaketsizliğin başkasına iş yaptırma aracı olarak görülmesi, çalışanların sorumluluk almaktan kaçma eğilimi gibi örgütsel sebepler iş yeri nezaketsizliğini etkilemektedir.

İş yerinde sık görülen nezaketsiz davranışlar; genel iş yeri nezaketsizlikleri, yönetici ve üstlerin yaptığı nezaketsizlikler ile ast ve mevkidaş çalışanların yaptığı nezaketsizlikler olmak üzere üç kategori altında incelenmiştir. Yüz yüze karşılaşma sırasında selam vermemek çalışanlar tarafından önemli bir nezaketsizlik olarak görülmektedir. Çünkü selamlaşmak kültürel ve toplumsal değerler açısından barış, esenlik ve iyilik dilemenin en önemli aracı olarak algılanmaktadır. İletişim sırasında günaydın ve iyi akşamlar gibi sözler söylememek, karşı tarafı görmezden gelmek, önemsemek,

terslemek, iğneleyici konuşmak, bir kişiye dik dik bakmak ve emir vaki konuşmak iş yerindeki diğer önemli genel nezaketsizlikler olarak görülmüştür. Bununla beraber, kadın akademisyenlerin abi, abla gibi gayri resmi hitaplar yerine resmi hitap etme konusunda hassas oldukları ve gayri resmi hitap şekillerini nezaketsizlik olarak algıladıkları görülmüştür. Yetki ve örgütsel güç sahibi yönetici ve üst pozisyondaki akademisyenlerin ast pozisyondaki çalışanların fikirlerini almadan karar alması, astlara dolaylı da olsa tehditkâr konuşmaları, şeffaf olmayan kurumsal uygulamalar ve astların yaptıklarına şüpheyile ve saygısızca bakılması çalışanlar tarafından nezaketsizlik olarak görülmektedir. Çalışanlar arasındaki yetki ve güç dengesizliği sonucu ortaya çıkan ve kontrol edilmesi zor olan yönetici nezaketsizliği çalışanlarda ciddi şekilde iş tatminsizliği ve işten ayrılma niyetine neden olmaktadır (Jiménez vd., 2015). Ast ve mevkidaş çalışanların iş yerinde sorumluluk almaktan kaçması ve verilen bir görevi ihmal etmesi kadın akademisyenler tarafından önemli iş yeri nezaketsizlikleri olarak algılanmaktadır.

İş yeri nezaketsizliğine maruz kalan kadın akademisyenler nezaketsizlik ilk defa ve farkında olmadan yapıldığında görmezden gelme, tepkisiz kalma, yanıt vermeme ve sabretme gibi daha pasif tepkiler vermektedir. Sosyal rol teorisine göre kadınlar sosyal ve toplumsal davranışlar sergilerken; erkekler görev, performans ve güç odaklı hareket ederler. Kadın çalışanlar iş ilişkilerinde empati, yardımlaşma ve özgeci davranmaya dikkat ederler (Lee vd., 2015: 404). Bu nedenle kadın ve erkek çalışanların iş yeri ilişkilerinde davranışları ve tepkileri farklılaşabilir. Ancak, nezaketsizliğin dozu ve sıklığı arttıkça kadın çalışanların verdiği tepkiler uyarma, misilleme yapma, mesafe koyma gibi daha aktif tepkilere dönüşmektedir. İş yeri nezaketsizliğinin aynı zamanda çalışanlar ve örgütsel performans üzerinde olumsuz sonuçları olduğu görülmüştür. Nezaketsiz davranışlar; çalışanlarda motivasyon eksikliği, iletişim kurmaktan kaçınma, güvensizlik ve işe gelmeme isteği gibi davranışlara; aynı zamanda iş yerinin huzursuz bir ortam haline gelmesi, örgütsel verimliliğin düşmesi ve kurumsal imajın bozulmasına neden olmaktadır. Jiménez vd.,'ne (2015) göre iş yeri nezaketsizliği örgütsel bağlılıkta azalma ve yüksek oranda işe gelmeme ile ilişkilidir. Ayrıca iş yerinde sosyal kimliği tehlikeye atmakta, çalışanlar ve örgütsel kurallar arasındaki çatışmayı arttırmakta ve çalışanlarda stres ve tükenmişliğe neden olmaktadır.

Kadın akademisyenlerin iş yeri nezaketsizliği algısının derinlemesine incelenmeye çalışıldığı bu çalışmada ortaya çıkan sonuçların bazı farklılıklar içerse de genel olarak literatürdeki bulgularla (Andersson ve Pearson, 1999; Cortina vd., 2001; Caza ve Cortina, 2007; Jiménez vd., 2015; Taştan, 2014) uyum içinde olduğu düşünülmektedir. Genel bir sonuç olarak, iş yeri nezaketsizliği iş ilişkilerinde yaygın olarak görülen, kasıtsız ve belirsiz rutinlerde yapılsa da çalışanlar ve örgütsel performans üzerinde olumsuz etkileri olan bir çalışan davranışıdır. Bu kapsamda hem yöneticiler hem de çalışanlar iş yeri ilişkilerinde nezaketsiz davranışlardan kaçınmalı; iş ilişkileri örgütsel kurallarla birlikte saygı ve etik kuralları çerçevesinde yürütülmeli; sık meydana gelen nezaketsizliklerin zaman içinde daha zararlı davranışlara dönüşebileceği dikkate alınmalıdır. Toplumsal ve etik değerler ile genel iş ilişkilerinde uyulması gereken nezaket kurallarını kapsayan yazılı görseller ve eğitimler iş yeri nezaketsizliği konusunda çalışanlarda bir farkındalık yaratabilir.

Bu çalışmanın sadece belirli sayıdaki kadın akademisyeni örneklem olarak ve nitel araştırma yöntemiyle yapılması araştırma sonuçlarının genellemesi açısından kısıt oluşturabilir. Çünkü çalışmada iş yeri nezaketsizliği kavramı tek başına ve derinlemesine ele alınmaya çalışılmıştır. Bu nedenle iş yeri nezaketsizliği kavramı, farklı sektörlerde ve farklı demografik özelliklere sahip çalışanlar ve değişkenleri dikkate alarak nitel ve nicel araştırma yöntemleriyle araştırılabilir. Özellikle iş yeri nezaketsizliğinin sebepleri ve örgüt içinde görülen sinik, sapkın, saldırgan ve üretim karşıtı diğer çalışan davranışları ile ilişkisi araştırılarak literatüre katkı sağlanabilir. Araştırma sonuçlarının iş yeri nezaketsizliği ile ilgili literatüre katkı yapacağı ve gelecekte bu kavramla ilgili yapılacak çalışmalara ışık tutacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Aksu, N. (2008). Örgüt Kültürü Bağlamında Farklılıkların Yönetimi ve Bir Uygulama. Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Andersson, L. M. and Pearson, C. M. (1999). Tit for Tat? The Spiraling Effect of Incivility in The Workplace. *Academy of Management Review*, 24(3), 452-471.
- Baran, H., Karavelioğlu, C. ve Özler, N. D. E. (2019). İş yeri Nezaketsizliği: Genel Çerçeve, Öncülleri, Ardılları ve Gelecek Araştırmalar İçin Öneriler. Full Text Book, 203.
- Batga, B. ve Ceyhan, S. (2019). İş Yeri Nezaketsizliğinin Çalışanlar Üzerindeki Etkisi: Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Çukurova Araştırmaları*, 5(2), 250-262.
- Björkqvist, K., Österman, K., and Helt-back M. (1994). Aggression Among University Employees. *Aggressive Behavior*, 20(3), 173-184.
- Blackstone, M. A. (2003). Gender Roles and Society. In *Human Ecology: An Encyclopedia of Children, Families, Communities, and Environments*, (Edited By Miller, J. R., Lerner, R. M. and Schiamberg, L. B.) Santa Barbara, pp. 335-338.
- Caza, B. B. and Cortina, L. M. (2007). From Insult to Injury: Explaining the Impact of Incivility. *Basic and Applied Social Psychology*, 29(4), 335-350.
- Çiçek, B. ve Çiçek, A. (2020). İş Yeri Nezaketsizliğinin Yaratıcı Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisi: Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 7(2), 267-282.
- Çoban, R. ve Deniz, M. (2021) İş Yeri Nezaketsizliğinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 17(34), 1224-1259.
- Cortina, L. M., Kabat-Farr, D. Leskinen, E. A., Huerta, M. and Magley, V. J. (2013). Selective Incivility as Modern Discrimination in Organizations Evidence and Impact. *Journal of Management*, 39(6), 1579-1605.
- Cortina, L. M., Magley, V. J., Williams, J. H. and Langhout, R. D. (2001). Incivility in the Workplace: Incidence and Impact. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(1), 64-80.
- Creswell, J. W. (2017). Araştırma Deseni Nitel, Nicel ve Karma Yöntem Yaklaşımları. (Çev. S. B. Demir). 3. Baskı, Ankara: Eğitilen Kitap Yayın Organizasyonu.
- Demirkasımoğlu, N. ve Arastaman, G. (2017). Öğretmenlerin Okulda Nezaketsizlik Olgusuna İlişkin Görüşleri. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(1), 167-188.
- Diener, E. and Seligman, M. E. P. (2002). Very Happy People. *Psychological Science*, 13, 81-84.
- Fapohunda, M. T. (2014). Gender Influences in Work Life Balance: Findings From Nigeria. *Global Journal of Human Resource Management*, 2(2), 25-39.
- Ferris, G. R., Liden, R. C., Munyon, T. P., Summers, J. K., Basik, K. J. and Buckley, M. D. (2009). Relationships at Work: Toward a Multidimensional Conceptualization of Dyadic Work Relationships. *Journal of Management*, 35(6), 1379-1403.
- Graen, G., Dansereau, F., and Minami, T. (1972). Dysfunctional Leadership Styles. *Organizational Behavior and Human Performance*, 7, 216-236.
- https://www.tuik.gov.tr/media/announcements/toplumsal_cinsiyet_istatistikleri_2020.pdf, Erişim Tarihi: 25.01.2023.

- Ibarra, H., (1993). Personal Networks of Women and Minorities in Management: A Conceptual Framework. *Academy of Management Review*, 18, 56-87.
- Jiménez, P., Dunkl, A. and Peissl, S. (2015). Workplace Incivility and Its Effects on Value Congruence, Recovery-Stress-State and the Intention to Quit. *Psychology*, 6(14), 1930-1939.
- Kanten, P. (2014). İş Yeri Nezaketsizliğinin Sosyal Kaytarma Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Duygusal Tükenmenin Aracılık Rolü. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 11-26.
- Karasu, K. (2015). Türkçe ve Arapça Nezaket İfadeleri: Karşılaştırmalı Bir İnceleme. *Şarkiyat Araştırmaları Dergisi*, 15(40), 93-128.
- Kargılioğlu, Ş. ve Özer, E. Z. (2018). Toplumsal Roller ve Kadın. *Turizm ve Kadın İçinde*, (Editörler: Bayram, G. E., Bayram, A. T., Sürücü. Ö. A.), ss. 3-14, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Keskin, A. (2017). Türk Kültüründe Selamlaşma ve Vedalaşma Hakkında Genel Bir Değerlendirme. *Türk Dünyası, Dil ve Edebiyat Dergisi*, 43, 125-146.
- Kılıç, D. ve Öztürk, S. (2014). Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama. *Amme İdaresi Dergisi*, 47(1), 107-130.
- Kızıloğlu, E. ve Akgemci, T. (2020). İş Yeri Nezaketsizliğinin Bilgi Paylaşma Tutumu ve İş Çıktıları Üzerindeki Etkisinde Etik İklimin Aracı Rolü. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (33), 97-112.
- Koçak, A. ve Arun, Ö. (2006). İçerik Analizi Çalışmalarında Örneklem Sorunu. *Selçuk İletişim*, 4(3), 21-28.
- Köknel, Ö. (1995), *Kaygıdan Mutluluğa Kişilik*. İstanbul: Altın Kitaplar Yayınları.
- Köksalan, N. (2019). Farklılıkların Yönetimi. *Meriç Uluslararası Sosyal ve Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 3(6), 51-66.
- Koruklu, N., Totan, T. ve Sağkal, A. S. (2015). Çatışma Çözme Becerilerine Yönelik İhtiyaçlar ve Çatışma Durumlarını Yönetme Becerileri Ölçeklerinin Geçerlik ve Güvenirliği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(2), 17-32.
- Kumral, T. ve Çetin, C. (2016). İş Yeri Nezaketsizliği Üzerine Bir Yazın İncelemesi. *Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1, 153-171.
- Lee, A. P., Teng, H. Y., and Chen, C. Y. (2015). Workplace Relationship Quality and Employee Job Outcomes in Hotel Firms. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 14, 398-422.
- Lim, S., Cortina, L. M., and Magley, V. J. (2008). Personal and Workgroup Incivility: Impact on Work and Health Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 95.
- Odabaşı, H. F., Fırat, M., İzmirli, S., Çankaya, S. ve Mısırlı, Z. A. (2010). Küreselleşen Dünyada Akademisyen Olmak. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(3), 127-142.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2013). *Örgütsel Davranış*. 6. Baskı, Bursa: Ekin Yayınevi.
- Patricia, O. (2015). Improving Interpersonal Relationship in Workplaces. *Journal of Research & Method in Education*, 5(6), 115-125.
- Pearson, C. M., Andersson, L. M. and Porath, C. L. (2000). Assessing and Attacking Workplace Incivility. *Organizational Dynamics*, 29(2), 123-137.
- Pfeffer, J. (1981), *Power in Organizations*. Boston: Pitman.

- Polatçı, S. ve Özçalık, F. (2013). Yapısal ve Psikolojik Güçlendirmenin İş Yeri Nezaketsizliği ve Tükenmişliğe Etkisi. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1(1), 17-34.
- Reich, T. G. and Herscovis, M. S. (2015). Observing Workplace Incivility and Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, 100(1), 203-215.
- Reio, T. G., and Ghosh, R. (2009). Antecedents and Outcomes of Workplace Incivility: Implications for Human Resource Development Research and Practice. *Human Resource Development Quarterly*, 20(3), 237-264.
- Sarıtaş, M. (1997). Yönetimde Kişilik Faktörü. *Eğitim Yönetimi Dergisi*, 3(4), 527- 548.
- Schilpzand, P., De Pater, I. E., and Erez, A. (2016). Workplace Incivility: A Review of the Literature and Agenda for Future Research. *Journal of Organizational Behavior*, 37(4), 57-88.
- Seçkin, Ş. N. (2021). İş Yeri Nezaketsizliğinin Geri Çekilme Davranışlarına Etkisi: Tükenmişliğin Aracı, Kişisel Adil Dünya İnancının Düzenleyici Rolü. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 28(2), 421-439.
- Smith, A. E., Hassan, S., Hatmaker, D. M., Dehart-Davis, L., and Humphrey, N. (2020). Gender, Race, and Experiences of Workplace Incivility in Public Organizations. *Review of Public Personnel Administration*, 00(0), 1-26.
- Şentürk, B. (2015). Çokuz Ama Yokuz: Türkiye'deki Akademisyen Kadınlar Üzerine Bir Analiz. *Viraverita E-Dergi*, (2), 1-22.
- Şentürk, H. (2008). Sosyal İlişkilerde Saygı Kavramı: Psikoloji ve Din Açısından Bir Bakış. *Süleyman Demirel Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 2008/1(20), 217-218.
- Setyadi, D., Paminto, A., Defung, F., and Adhimursandi, D. (2021). Workplace Incivility and Job Burnout and Work Engagement Effects on Turnover Intention of Coal Mining Company Employees in East Kalimantan. *International Journal of Business and Management Invention*, 10(12), 12-21.
- Stewart C. J. Cash, W. B. (1985). *Interviewing: Principles and Practices* (4th Ed.), Dubuque, IO: Wm.C. Brown Pub.
- Taştan, S. B. (2014). İş Yeri Nezaketsizliğini Öngören Örgütsel ve Durumsal Önceller ile Çalışanların Davranışsal Sonuçları Arasındaki İlişkinin ve Sosyopsikolojik Kaynakların Rolünün İncelenmesi: Sağlık Kurumlarında Yapılan Bir Araştırma. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 16(3), 60-75.
- Yenilmez, M. İ. (2016). Women in Academia in Turkey: Challenges and Opportunities. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14(28), 289-311.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2018). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. 11. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldız, S. (2018). Türkiye'de Kadın Akademisyen Olmak. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, (1), 29-40.
- Yıldız, S. ve Bayrakçı, C. (2020). İş Yeri Nezaketsizliği ile İş Stresi Arasındaki İlişki: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (40), 515-529.
- Yirci, R., and Daso, S. (2021). The Association Between Workplace Incivility and Teachers' Motivation Levels. *Universitepark Bulletin*, 10(1), 55-75.
- Young, K. A., Hassan, S., and Hatmaker, D. M. (2021). Towards Understanding Workplace Incivility: Gender, Ethical Leadership and Personal Control. *Public Management Review*, 23(1), 31-52.

Zurbrügg L. and Miner, K. N. (2016). Gender, Sexual Orientation, and Workplace Incivility: Who Is Most Targeted and Who Is Most Harmed? *Frontiers in Psychology*, 7, 1-12.



© Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY NC) license.
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

EXTENDED ABSTRACT

A Qualitative Study on Perceptions of Workplace Incivility by Female Academicians

1. Introduction

Workplaces are social places where employees who come together for a commercial or social purpose spend most of their time during the day. Employees establish relationships with both business and social content during the execution of organizational activities. Although positive relationships established in the workplace contribute to the performance of employees, anti-social behaviors that negatively affect the performance of employees and organizations are frequently encountered in workplaces today. Workplace incivility is an ambiguous and low-intensity anti-social behavior that is exhibited with an unintentional purpose, resulting from employees' non-compliance with respect and ethical rules. Workplace incivility is one of the common employee behaviors that has a negative impact on the performance of both employees and organizations, as well as being separated from the intentional and aggressive behaviors exhibited in the workplace.

2. Data Set and Method

The purpose of this research is to reveal the perception of workplace incivility among female academicians. In order to reveal the research topic with its different aspects, the qualitative research method was preferred in the study. The research was directed using the phenomenology design, one of the qualitative research designs. The universe of the research consists of female academicians working at a public university in Turkey. The female academicians participating in the research were selected according to the purposive sampling method. In this context, 13 female academicians were included in the research sample according to the saturation point method. The interview method was used in the research as a data collection tool. Interview questions were formed by taking into account the Workplace Incivility Scale developed by Cortina et al. (2001). The data collected in the research were analyzed according to the content analysis method. In the analysis process, the data were analyzed by both researchers separately and later together, and the final version of the codes, categories, and themes of the research was reached. The themes and categories that emerged were tried to be supported by quotations from the participants' statements on the subject, and the findings were interpreted by the researchers, who were a natural part of the research process in each theme. Since this is a qualitative study, some approaches have been adopted to ensure the validity and reliability of the study.

3. Empirical Findings

As a result of the content analysis, four main themes related to the concept of workplace incivility emerged. These themes are: the general characteristics of workplace incivility, the causes of workplace incivility, common incivility in the workplace, and the consequences of workplace incivility. When the general characteristics of workplace incivility are examined, it is seen that not obeying the rules of respect is a prominent feature of workplace incivility. On the other hand, it has been seen that the other important features of workplace incivility are that it is done unintentionally, with an uncertain purpose and routines, that the person doing the incivility is mostly unaware of his behavior, and that the incivility disturbs the person exposed to it.

It has been observed that the personality and demographic characteristics of the employees, social, cultural, and organizational reasons, contribute to the emergence of workplace incivility. Especially angry and selfish employees tend to be rude, and the value judgments of the family where the employees grow up and the social and cultural environment in which they live have an impact on rude behavior. There is no significant difference in the perception of workplace incivility among

female academicians according to gender or marital level. Organizational reasons such as workload, stress, hierarchical organizational structure, time pressure, organizational roles, and the tendency of employees to avoid taking responsibility affect workplace incivility.

Common incivility behaviors in the workplace are examined under three categories: general workplace incivility, incivility by managers and superiors, and incivility by subordinates and employees in the same position. Not greeting during a face-to-face meeting is seen as an important act of incivility by the employees. It is seen as incivility by the employees that the managers and senior academicians make decisions without taking the opinions of the subordinates into account. The fact that subordinates and employees in the same position avoid taking responsibility in the workplace and neglect a given task is perceived as important workplace incivility by female academicians.

Female academicians who are exposed to workplace incivility show more passive reactions such as ignoring, being unresponsive, not responding, and showing patience when the incivility is done for the first time and unwittingly. However, as the dose and frequency of incivility increase, the reactions of the employees turn into more active responses such as warning and retaliation. Workplace incivility increases behaviors such as lack of motivation, avoidance of communication, insecurity, and the desire not to come to work. At the same time, it causes the workplace to become an uneasy environment, decrease organizational efficiency, and deteriorate the corporate image.

4. Discussion and Conclusion

It is thought that the research findings are generally in harmony with the findings in the literature. As a general conclusion, workplace incivility is an employee behavior that is common in workplace relationships and has negative effects on employees and organizational performance, even though it is done in unintentional and uncertain routines. In this context, both managers and employees should avoid rude behavior in workplace relations. Workplace relations should be carried out within the framework of respect and ethical rules, together with organizational rules. It should be taken into account that intense and frequent incivility can turn into aggressive and more harmful behavior over time.

Conducting this study with only a certain number of female academicians as a sample and using the qualitative research method may create a limitation in terms of generalizing the research results. For this reason, the concept of workplace incivility can be investigated with qualitative and quantitative research methods, taking into account the employees and variables in different sectors and with different demographic characteristics. Particularly, contributions to the literature can be made by investigating the causes of workplace incivility and its relationship with other cynical, deviant, aggressive and anti-productive employee behaviors seen within the organization. It is thought that the results of the research will contribute to the literature on workplace incivility and shed light on future studies on workplace incivility.