

Yıkıcı Liderlerin Etik Dışı Davranışlarına Dair Hayat Kadınları Örneğinde İnceleme

A Study on Unethical Behaviors of Destructive Leaders in the Sample of Prostitutes

Hale Eda Akduru*

Öne Çıkanlar

- Hayat kadınlarının en sık karşılaştığı bireylere yönelik etik dışı yıkıcı liderlik davranışları yüksek seviyede kontrol, umursamama, kişilere bilinçli olarak zarar verme ve otoriter davranışlar olarak sınıflandırılmıştır.
- Hayat kadınlarının en sık karşılaştığı örgütlere yönelik etik dışı yıkıcı liderlik davranışları kişisel menfaat sağlama, örgütsel işleyişe ve örgütsel yapıya zarar vermeye yönelik davranışlar olarak sınıflandırılmıştır.
- Hayat kadınlarının maruz kaldığı etik dışı yıkıcı liderlik davranışlarının meydana getirdiği sonuçlar fizyolojik, psikolojik ve işe ilişkin sonuçlar başlıkları altında sınıflandırılmıştır.
- Hayat kadınlarının maruz kaldığı etik dışı yıkıcı liderlik davranışlarına tepkiler şiddet eylemlerine başvurma, tepkisiz kalma, örgütsel yollara başvurma ve başkaları ile devlet kurumlarından yardım talep etme olarak sınıflandırılmıştır.
- Hayat kadınlarının maruz kaldıkları yıkıcı liderlik davranışları Bandura'nın ahlaki çözülme teorisi mekanizmaları uyarınca örtmeceli etiketleme, neticeleri azımsama, insanlıktan çıkarma ve suç aktarma boyutlarıyla örtüşmektedir.

Öz Bu çalışmada hayat kadınlarının genelev örgütlerinde maruz kaldıkları etik dışı yıkıcı liderlik davranışları, bu davranışların sonuçları ve bu davranışlara verilen tepkiler belirlenerek, Bandura'nın ahlaki çözülme teorisi bağlamında sınıflandırılması amaçlanmıştır. Hayat kadınlarından gönüllülük esasına göre seçilen 12 kişi araştırma örneğine dâhil edilmiş olup, gizlilik esası korunarak görüşme metoduyla katılımcılardan veriler elde edilmiştir. Elde edilen veriler içerik analiziyle incelenmiş, hayat kadınları örneğinde en sık rastlanılan etik dışı yıkıcı liderlik davranışlarının bireylere yönelik ve örgütlere yönelik olmak üzere iki temaya ayrıldığı, etik dışı yıkıcı liderlik davranışlarının meydana getirdiği sonuçların fizyolojik, psikolojik ve işe ilişkin sonuçlar olarak üç tema altında toplandığı ve etik dışı yıkıcı liderlik davranışlarına tepkilerin ise şiddet eylemlerine başvurma, tepkisiz kalma, örgütsel yollara başvurma ve başkaları ile devlet kurumlarından yardım talep etme olarak dört temaya ayrıldığı bulgularına ulaşılmıştır. Elde edilen bulgular ahlaki çözülme teorisi mekanizmaları uyarınca incelendiğinde örtmeceli etiketleme, neticeleri azımsama, umursamama ya da saptırma, insanlıktan çıkarma ve suç aktarma (yükleme) boyutlarıyla örtüşmektedir.

Anahtar Kelimeler: Yıkıcı Liderlik, Etik Dışı Davranışlar, Hayat Kadınları, Ahlaki Çözülme Kuramı.

Highlights:

- The most common unethical destructive leadership behaviours towards individuals that prostitutes most frequently experienced were classified as high level of control, indifference, deliberately harming individuals and authoritarian behaviours.

*Doç. Dr., Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Milas Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, haleedaakduru@mu.edu.tr, ORCID ID: 0000-0003-4022-2364.

-
- The most common unethical destructive leadership behaviours towards organisations that prostitutes most frequently experienced were classified as behaviours aimed at providing personal benefits, damaging organisational functioning and organisational structure.
 - The consequences of unethical destructive leadership behaviours to which prostitutes were exposed were classified under the categories of physiological, psychological and work-related consequences
 - The reactions to the unethical destructive leadership behaviours to which prostitutes were exposed were classified as resorting to acts of violence, remaining unresponsive, resorting to organisational remedies, and seeking help from others or government agencies.
 - The destructive leadership behaviours which prostitutes are exposed to overlap with the dimensions of euphemistic labelling, minimizing the consequences, dehumanisation and blame attribution in accordance with the mechanisms of Bandura's moral disintegration theory.
-

Abstract: This study aims to classify the unethical destructive leadership behaviors that prostitutes are exposed to in brothels in the context of Bandura's moral disengagement theory by determining the consequences of these behaviors and the reactions to these behaviors. Twelve prostitutes who had previously worked in a brothel for at least one year are included in the research sample, and the data were collected from the participants by interview method while maintaining confidentiality. The data obtained are analysed by content analysis and it is found that the most common unethical destructive leadership behaviors in the sample of prostitutes are divided into two themes, namely, unethical destructive leadership behaviors towards individuals and unethical destructive leadership behaviors towards organizations, the consequences of unethical destructive leadership behaviors are grouped under three themes as physiological, psychological and work-related consequences, and the reactions to unethical destructive leadership behaviors are divided into four themes as resorting to acts of violence, remaining unresponsive, resorting to organizational means and requesting help from others and state institutions. The findings are in line with the dimensions of euphemistic labeling, minimizing the consequences, dehumanization and blame attribution.

Keywords: Destructive Leadership, Unethical Behaviors, Prostitutes, Moral Disengagement Theory.

Summary

Prostitution is an institution whose roots go back almost to the earliest periods of history. The most fundamental basis for the survival of this institution is based on the myth that prostitution is inevitable and natural for every society (Açıklalın, 2008: 11). Although prostitution is considered normal in some societies, social norms in different cultures often characterize sex for money as an immoral activity. The fact that prostitution is considered as a "shame" in the eyes of society leads to the labeling and discrimination of women who are engaged in prostitution, requiring women accused of prostitution or caught in raids to be detained, forcibly examined, and, if necessary, treated for sexually transmitted diseases (Çoşkun, 2014:194). According to a study conducted by the Ankara Chamber of Commerce, the age of entry into prostitution in Turkey has dropped to 15 years old and there were around 100,000 active prostitutes at the time of the study (ATO, 2004). Therefore, according to the research report, it can be said that there are many women in Turkey

who are dragged into prostitution in childhood. According to the literature, prostitutes are affected by childhood abuse and neglect, and most of them grow up in a divorced family (Ünsal et al., 2017:28). Those who grow up in an uncaring, socioeconomically inadequate and violent environment are directed to prostitution under the influence of someone they trust and submit to the influencer. In this context, the leadership approach they are exposed to has significant psychological and physiological effects on prostitutes in the long term.

Managerial ethics specifies the principles and standards necessary to achieve the right behavior within a particular organization (Sökmen, 2003:61). These principles and standards include discrimination, favoritism, bribery, intimidation, mobbing, exploitation, carelessness, neglect of duty, selfishness, egoism, torture, corruption, flattery, violence, oppression, aggression, bad habits, abuse of duty and authority, gossip, embezzlement, dogmatic behavior and bigotry (Öztürk Başpınar & Çakıroğlu, 2020). In the context of the fact that destructive leadership behaviors contain parallel characteristics with unethical behaviors, in addition to the fact that destructive leadership behaviors can be effective in the unethical behaviors of managers and leaders, if managers and leaders exhibit destructive behaviors, the necessary measures will be taken in the real sector and the problems will be solved before they occur (Çetin, 2019).

The concept of destructive leadership is the leader's repeated and systematic display of behaviors that have the power to undermine the existence, effectiveness and relationships of the organization by going against the established norms of the organization or disregarding its formality, and/or that may result in damage to the quality of the working life of the followers, with the motive of obtaining personal material benefits and/or spiritual satisfaction (Sezici, 2016: 108). These behaviors are self-aggrandizement, humiliating and belittling subordinates, inconsideration, forcing others to accept their own thoughts and ideas, preventing the use of initiative and punishing for no reason (Başar et al., 2016: 66).

The visible aspect of unethical behavior shows itself in the elements of the concept of corruption, which we have frequently encountered in recent years (Özer, 2012:157). Corruption is a moral problem, whether it is examined in terms of institutional or individual behavior (Savaş, 1997:31). When individuals put their own interests above the interests of other individuals and organizations, it leads to corrupting movements. However enabling environments and followers of the disruptive leader also play a role in disruptive organizational activities (Özgenel and Canuylası, 2021:1653). It has been determined that the excessive authoritarianism and unethical behavior of leaders and managers who adopt destructive leadership style are effective in the misuse of resources (Uymaz, 2013). Therefore, it can be said that the unethical behaviors of the destructive

leader are diversified by the pressure on the followers due to the negative use of power, the selfish demands of the destructive leader and the impact of environmental factors.

Moral disengagement is defined as the tendency of individuals to continue their behavior by rationalizing it within themselves within a certain framework of logic, even though they know that their behavior is not right (Bandura 1999: 194). Accordingly, when individuals exhibit unethical behavior both in organizations and individually, they separate themselves from the psychological causes and consequences of this behavior (Bandura, 1986; 1990, 1999, 2004). Bandura (1999: 206) states that individuals with high moral disintegration tendency can enter the moral disintegration tendency without feeling any discomfort or guilt by passivating their self-regulation, freeing themselves from the contradiction they will experience within themselves (Erbaş & Şahin Perçin, 2017: 178). However, moral standards are not fixed internal regulators of behavior (conscience and superego explanations can be considered in this context) and do not affect behavior unless self-sanctions are activated (Yalçın, 2017:45, Aykanat and Öztürk, 2022).

The in-depth interview technique, which is one of the qualitative research methods, is used in the study. The study has been shaped within the framework of three questions aimed at revealing the most frequently observed unethical destructive leadership behaviors, the consequences of these behaviors and the reactions to these behaviors, apart from demographic characteristics in the sample of prostitutes. Following the tabulation of the results, which action fits within the framework of Bandura's moral dissolution mechanisms is determined and interpreted.

The research population includes all prostitutes in Muğla Province, but it was not possible to reach the exact number due to the fact that the brothel in Muğla was closed about 25 years ago and the information about prostitutes is not shared for security reasons. The 12 prostitutes who have agreed to participate in the research constitute our research sample.

According to the age parameter, the majority (50%) of the participants are between the ages of 26-40. According to the findings, 58% of the participants started prostitution under the age of 20. According to the parameter of total employment experience at the brothel, 58% of the participants worked between 6-10 years. Regarding the education level parameter, the majority (42%) of the participants have primary and secondary education (or primary and secondary school dropout). According to the income level parameter, 50% of the participants earn between 25001-50000 TL. Regarding the parameter of the people who forced the respondents into prostitution, the majority (% 58) have been their partners. Regarding the marital status parameter, the majority of the participants (%42) are divorced.

The unethical destructive leadership behaviors encountered by the participants in the brothel are divided into two superordinate themes: behaviors directed towards individuals and behaviors directed towards organizations. While the behaviors directed towards individuals consist of five sub-themes such as high level of control, reckless behaviors, behaviors that tend to behave badly and harm people, authoritarian behaviors, and behaviors aimed at gaining personal benefits, the destructive leadership behaviors directed towards organizations consist of behaviors that tend to harm organizational functioning and organizational structure (Table 2).

Participants are asked about the effects of the unethical destructive leadership behaviors they encountered, and the responses are classified under three themes: physiological, psychological and work-related consequences (Table 4).

The reactions of the participants to the unethical destructive leadership behaviors they are faced with are classified under four themes: resorting to violent actions, unresponsiveness, resorting to organizational means and requests for help (Table 6).

The research findings intersect at various points within the framework of Bandura's theory of moral disintegration (1986), which considers the three elements at the focus of a moral violation transmitted in accordance with the moral disintegration (moral withdrawal) theory: the unlawful behavior, the harmful effects caused by this behavior, and the differentiating mechanisms for the victim exposed to the behavior. Accordingly, the unethical destructive leadership behaviors faced by prostitutes overlap with the mechanisms of euphemistic labeling, minimizing, downplaying or deflecting consequences, dehumanization and blame attribution.

Giriş

Fahişelik kökleri neredeyse insanlık tarihinin ilk süreçlerine kadar uzanan bir kurumdur. Bu olgusal kurumun varlığını sürdürmesindeki en temel dayanak ise, fuhuşun her toplum için kaçınılmaz ve doğal olduğu miti üzerine dayanmaktadır (Açıkalın, 2008: 11). Her ne kadar bazı toplumlarda fuhuş normal kabul edilse de çeşitli kültürlerde toplumsal normlar sıklıkla para karşılığı cinsel ilişkiyi ahlak dışı bir faaliyet olarak nitelemektedir. Fuhuş eyleminin toplum gözünde bir “ayıp” olarak yaftalanması, fuhuş ile uğraşan kadınların etiketlenmesine ve çeşitli şekillerde ayrımcılığa maruz kalmasına neden olmakta, fuhuş yapmakla suçlanan veya baskınlarda ele geçirilen kadınların gözüne alınması ile cinsellikle bulaşan hastalıklar açısından mecburi muayene ve ihtiyaç halinde tedavi edilmelerini gerektirmektedir (Çoşkun, 2014:194). Bu bağlamda fuhuşun yasal izinler çerçevesinde gerçekleştirildiği dönemlerde hayat kadınları vesika vasıtasıyla takip edilmiş ve toplum sağlığını korumaya yönelik denetimlere tabi tutulmuşlardır.

Ankara Ticaret Odası tarafından yapılan bir araştırmaya göre Türkiye’de fuhuşa başlama yaşı 15’e kadar düşmüş olup, araştırma tarihinde yüz bin civarında faal hayat kadını bulunduğu ifade edilmiştir (ATO, 2004). Dolayısıyla araştırma raporuna göre Türkiye’de çocukluk çağında fuhuşa sürüklenen birçok kadın bulunduğu söylenebilir.

Kişilerin fuhuşa sürüklenmesinde ailevi ve çevresel faktörlerin etkili olduğu bilinmekle birlikte, genelevlerde yasal prosedürlere uyararak veya genelevlerin kapatılmasının akabinde dışarıda yasa dışı çalışmakta olan hayat kadınlarının büyük çoğunluğu kendilerine liderlik eden benzer tecrübelerle sahip kişilerin yönlendirmeleriyle hareket etmektedirler. Bu kişiler hem aile hem de yakın çevreden olabilmektedir. Yapılan araştırmalara göre hayat kadınları çocuklukta yaşamış oldukları istismar ve ihmalden etkilenmekte, çoğu ise parçalanmış aile ortamında büyümektedirler (Ünsal vd., 2017:28). İlgisiz, sosyoekonomik açıdan yetersiz ve şiddet ortamında yetişen kişiler güven duydukları herhangi birinin etkisiyle fuhuşa yönlendirilmekte ve etkileyen kişiye boyun eğmektedirler. Bu bağlamda maruz kaldıkları liderlik yaklaşımı hayat kadınları üzerinde uzun vadede önemli psikolojik ve fizyolojik etkiler yaratmaktadır.

Olumsuz liderlik davranışına ilişkin gerçekleştirilmiş olan birinci çalışma Ashforth (1994)’un çalışması olup, bu çalışmada olumsuz liderler için “küçük Tiran” (Ashforth, 1994: 755) ifadesi kullanılmıştır. Olumsuz liderlerin güç ve otoritesini başkalarını korkutma, sindirme ve yıldırma amaçlı bir baskı unsuru olarak kullandıkları belirtilmiştir. Akabinde istismarcı liderlik (Tepper, 2000), zehirleyici liderlik (Lipman-Blumen, 2005), narsist liderlik, toksik liderlik (Whicker, 1996), karanlık liderlik, yıkıcı liderlik gibi kavramlar ortaya atılmış ve bu konularda yapılan çalışmaların sayısında artış gözlemlenmeye başlamıştır. Yıkıcı liderlik kavramı ve boyutları üzerine yapılan çalışmaların sonuçları işletme yönetimi, örgüt psikolojisi, sosyoloji gibi disiplinler açısından önem taşımaktadır. Hem örgütsel hem de bireysel anlamda yıkıcı liderliğe rastlanma oranları, yıkıcı liderliğin ortaya çıkış sebepleri, sonuçları, olumsuz liderlik davranışlarının önlenmesi ve toplumsal yansımaları ülkeler açısından genel bir tablo ortaya koyacaktır.

Yönetimsel etik belirli bir kurum içerisinde doğru farzedilen davranışları sergilemek için ihtiyaç duyulan kural ve standartları ifade etmektedir (Sökmen, 2003: 61). Bu ilke ve standartların başlıcaları arasında ayrımcılık, kayırma, rüşvet, yıldırma (korkutma, mobbing), sömürü (istismar), özensizlik, görevi ihmal, egoizm, eziyet etme, yolsuzluk, dalkavukluk, şiddet, baskı, saldırganlık, kötü alışkanlıklar, görev ve yetkinin kötüye kullanımı, dedikodu, zimmet, dogmatik davranışlar ve yobazlık (bağnazlık) sayılmaktadır (Öztürk Başpınar ve Çakıroğlu, 2020). Yıkıcı liderlik davranışlarının etik dışı davranışlarla paralel özellikler içermesi bağlamında, yöneticilerin ve lider-

yöneticilerin etik kalıplara uymayan davranışlar sergilemesinde yıkıcı liderlik davranışının etkili olabilmesinin yanı sıra, yönetici ve liderlerin yıkıcı davranışlar sergilemesi halinde etik dışı davranışlara yöneleceğinin bilinmesi sayesinde reel sektörde konu ile ilgili gerekli tedbirler alınarak sorunlar yaşanmadan çözümlenmiş olacaktır (Çetin, 2019).

Bu çalışmada hayat kadınlarının maruz kaldıkları etik dışı yıkıcı liderlik davranış türlerinin, etik dışı yıkıcı liderlik davranışlarının kişiler üzerinde hangi etkileri yarattığının ve takipçilerin etik dışı yıkıcı liderlik davranışlarına nasıl tepkiler verdiklerinin belirlenmesi ve akabinde bu davranışların ahlaki çözülme kuramı kapsamında incelenmesi amaçlanmıştır olup, liderlik yazını içerisinde oldukça önem taşıyan yıkıcı liderlik kavramının örgütlere, çalışanlara ve topluma verdiği zararlar analiz edilmiştir. Bu bağlamda çalışma genelev yapılanmalarında eski dönemlerde mevcut bulunmuş olan ve halen yasa dışı örgütlenmelerle varlığını sürdüren yıkıcı liderleri araştırma konusu etmesi bakımından özgündür. Çalışmanın bugüne kadar ihmal edilen bu evrende benzer konularda çalışma yapmak isteyen ileriki araştırmacılara da yol göstermesi hedeflenmiştir.

Yıkıcı Liderlik

Yıkıcı liderlik kavramı liderin, bir örgüte ait yerleşmiş kurallara karşı çıkararak ya da biçimselliğini önemsemeksizin örgütün sahip olduğu varlık, faaliyet ve ilişki kaynaklarını zayıflatma yetkisine sahip olan ve/veya takipçilerinin çalışma hayatı kalitesinin hasar almasıyla neticelenebilecek davranış ile tutumları bireysel maddi çıkar ve/veya manevi tatmin sağlama motivasyonu ile tekrarlı ve sistematik bir düzende sergilemesidir (Sezici, 2016: 108). Olumsuz liderliğe ilişkin çalışmada Ashforth (1994) küçük tiranlığı (yıkıcı liderliği) altı davranış çerçevesinde tanımlamıştır. Bu tutum ve davranışlar; kendini herkesten üstün görme, astlarını aşağılama ve küçümseme, düşüncesizce davranma, başkalarını kendi düşünce ve kararlarını kabul etmeye zorlama, inisiyatif kullanımına izin vermeme ve nedensiz şekilde cezalandırmadır (Başar vd., 2016: 66). Bu olumsuz davranış kalıpları sonraki süreçlerde de farklı liderlik türleri sınıflamalarında göz önüne alınmıştır.

Araştırmalarda yıkıcı liderliğin örgütlere ve çalışanlara nasıl yansıdığı ve bir liderlik türünün yıkıcı olup olmadığını anlaşılması için bir örgütün uzun vadeli performansının gözlemlenmesi gerektiği ifade edilmiştir (Padilla vd., 2007: 179). Buna göre olumsuz örgütsel neticeler ve düşük performans ortaya çıkaran liderlik biçimleri kötü yönetim uygulamaları kapsamında yıkıcı liderlik türleri arasında sayılabilecektir.

Yıkıcı Liderliğin Boyutları

Kellerman (2004) tarafından yapılan sınıflamada yıkıcı liderliğin boyutları arasında aşağıdaki noktalar sayılmıştır:

Kötü Niyet/ Zarar Verme Kastı: Yıkıcı liderler beraber çalıştıkları astlarına ve örgütün bütününe bilinçli bir kötü niyetle zarar verme amacı gütmektedirler. Bu durum yıkıcı liderler ile çalışmak zorunluluğunda bulunan işgörenler açısından uzun vadede olumsuz sonuçlar yaratabilir. Bununla beraber, yıkıcı liderlikle ilgili bazı çalışmalarda bilinçli bir kasıtlı örgüte ve kişilere zarar vermeyi hedefleyen davranışların dışında, bilinçli olarak zarar verme amacı olmayan umursamaz davranışlar, yönetsel yetersizlik davranışları da yıkıcı liderlik davranışları içinde sayılmaktadır (Einarsen vd., 2007).

Duygusuz/Mesafeli Davranma: Yıkıcı liderler duygusal konularda tepkisiz kalmayı ve kişilere karşı mesafeli davranmayı tercih ederler. Samimiyet kurmaktan uzaktırlar. Bu durum kişiler üzerindeki kontrol derecesini korumaya yöneliktir. Astların koşulsuz itaat etmelerini sağlamak amaçlıdır.

Sert/ Kaba Davranma: Yıkıcı liderler genellikle kişilerle iletişim kurduklarında sert, kaba ve kırıcı davranışlar sergilerler. Ayrıca astlarına karşı hem fiziksel hem sözel olarak yıkıcı davranışlarda bulunurlar (Çelebi vd., 2015: 251). Kişilerde bir korku ve endişe yaratarak emir ve talimatları zorla yaptırmak için bu yöntemlere başvururlar. Tek taraflı ve açık olmayan iletişim yollarını kullanmayı tercih ederler.

Dar Görüşlülük: Yıkıcı liderler, çalışanlarının duygu, düşünceleri ve önerilerini göz önüne almaktan uzaktırlar. Bu bakımdan sadece makine gibi söylenileni yapan bir ast grubuyla çalışmak beklentisindedirler. Örgütsel süreçlerde de dar görüşlü bir bakış açısı hâkimdir.

Yozlaştırıcı Özellikler: Yıkıcı liderlik sürecinin bencil yönü vardır, üyelerinin ihtiyaçlarından ziyade liderin ihtiyaçlarına odaklanır (Reyhanoğlu ve Akın, 2016: 446). Dolayısıyla lidere odaklanır, takipçilere değer vermez onları manipüle etme yoluyla isteklerini yaptırır.

Aşırıya Kaçan Davranışlar: Yıkıcı liderler örgütün amaçları, sahip olduğu kaynakları, sorumlulukları ve etkililiğini veya astlarının motivasyonunu, iyilik halini ya da iş memnuniyetini baltalamak veya sabote etmek amacıyla (Gündüz ve Dedekorkut, 2014: 97) aşırı davranışlar sergilerler. Kişileri yıpratıcı, örgütsel hedeflerden sapmalara sebep olabilen bu davranışlar yıkıcı liderin beklentilerine yöneliktir.

Yeteneksizlik: Yıkıcı liderler, bireysel güce sahip olan, nefret ifadelerine sıklıkla başvuran ve hayattaki negatif tarafları vurgulama yaklaşımıyla hareket eden, daha ziyade karizmatik kişilerdir (Padilla vd., 2007:180). Bu bağlamda uygulamaya dönük yetenekleri sınırlıdır ancak doğuştan gelen çekicilikleri (karizmaları) ön plandadır.

Yıkıcı liderliğin boyutlarına ilişkin diğer bir ayırım ise üçlü bir ayırımdır (Einarsen vd., 2007):

Zorba Lider: Zorba liderlik ayırımında liderin beraber çalıştığı astlara yönelik yıkıcı davranışları bulunmaktayken, örgütsel menfaatleri gözetilen bir yaklaşımı mevcuttur. Destekleyici-Sadakatsiz Lider: Bu yıkıcı liderlik türünde ise lider takipçilerinin menfaatlerini gözetmekte, onlara karşı olan yükümlülüklerini yerine getirmekte ve takipçilerine karşı yapıcı yaklaşımlar sergilemekteyken, örgütsel menfaatleri göz önüne almamaktadır.

Raydan çıkmış Lider: Bu yıkıcı liderlik ayırımında lider ne takipçilerinin ne de örgütün menfaatlerini gözetmemekte, her ikisine karşı da yıkıcı bir yaklaşım sergilemektedir. Sadece kendi çıkarlarını önemsemektedir.

Yıkıcı liderlik davranışlarının boyutlarını benzer şekilde üçlü bir sınıflandırma altında inceleyen diğer bir çalışma da Thoroughgood ve Padilla (2013) tarafından yapılmıştır:

Örgüte Yönelen Davranışlar: Yıkıcı liderin örgüte zarar vermeye yönelik olumsuz davranış kalıplarını ifade etmektedir. Örgütsel süreçlerde problemler ve tıkanmalara yol açabilecek tutum ve davranışlardır.

Çalışanlara Yönelen Davranışlar: Yıkıcı liderin çalışanlara zarar vermeye yönelik olumsuz davranış kalıpları bu grupta sayılmaktadır. Özellikle kişilerin özel hayatını konu eden olumsuz davranışlar kişilerin motivasyon ve bağlılıklarını azaltır.

Örgüte ve Çalışanlara Yönelen Davranışlar: Bu davranış sınıfı altında yıkıcı liderin hem çalışanlara hem de örgüte yönelik olumsuz davranışları yer almaktadır. Bu davranışlar kişiler üzerinde baskı ve otorite yaratmaya yönelirken aynı zamanda örgüt menfaatlerine de zarar vermektedir.

Yıkıcı Liderlik ve Etik Dışı Davranışlar İlişkisi

Etik dışı davranışların aşikâr tarafı son zamanlarda sıklıkla yüzleştığımız yozlaşma olgusunun bileşenlerinde kendisini göstermektedir (Özer, 2012: 157). Buna göre etik dışı davranışlar hem kişilere hem de örgütlere zarar veren, işleyişi engelleyen, verimsizlik, çatışma yaratarak örgütsel huzur iklimini bozan davranışlardır.

Yozlaşma, ister kurumsal yönden isterse birey davranışı yönünden incelensin, bir ahlak sorunudur (Savaş, 1997:31). Kişilerin kendi çıkarlarını hem diğer bireylerin hem de örgütlerin çıkarlarından üstün tutmaları yozlaştıran hareketlere neden olmaktadır. Bununla beraber Padilla vd. (2007), yıkıcı liderlik davranışlarının oluşmasında zehirli (toksik) üçgen olarak isimlendirdikleri çevre, yıkıcı lider ve takipçi unsurlarının bir araya gelmesi gerektiğini

belirtmişlerdir. Buna göre elverişli ortamlar ve yıkıcı liderin takipçileri de yıkıcı örgütsel faaliyetlerde rol oynar (Özgenel ve Canuylası, 2021:1653). Dolayısıyla yıkıcı liderin etik dışı davranışlarını takipçiler üzerindeki gücün olumsuz yönde kullanılması nedeniyle oluşan baskının, yıkıcı liderin bencil taleplerinin ve çevresel unsurların etkisinin çeşitlendirmekte olduğu söylenebilir.

Yıkıcı liderlik tarzını benimsemiş olan lider ve yöneticilerin aşırı otoriter olması ve etik dışı davranmasının, kaynakların kötüye kullanılmasında etkili olduğu belirlenmiştir. Bunun yanı sıra, yönetici ve liderlerin etik dışı davranması ve astlara karşı duyarsız olmasının, yolsuzluk yapılmasında da etkili olduğu görülmektedir (Çetin, 2019).

Liderler yıkıcı liderlik yaklaşımına sebep olacak bir niteliğe yüksek düzeyde veya farklı yıkıcı liderlik niteliklerine farklı seviyelerde sahip olabilmektedir. Bu nedenle yıkıcı liderlerin özellikleri arasında tanımlanabilecek birçok özellik literatürde farklı kavramlarla ifade edilmiş olabilmektedir (Uymaz, 2013: 41). Ayrıca her çalışanın farklı faktörlerin etkisiyle yıkıcı liderlik davranışlarından farklı düzeylerde etkilendiği de bilinmektedir. Bu bakımdan çalışılan sektör önemli bir fark yaratmaktadır. Kişilerin çoğunlukla kendi özgür iradeleriyle seçmedikleri fuhuş sektöründe çalışanlar açısından yıkıcı liderlik davranışı hem örgütsel hem de bireysel önemli neticeler yaratmaktadır.

Kadının Cinsel Amaçlı Ticaretinde Yıkıcı Liderlerin Rolü

Fuhuş üzerine tartışmalar esas itibariyle yasaklayıcı, düzenleyici, serbest bırakıcı ve cezalandırıcı yasaların getirilip getirilmemesi üzerine gerçekleşmektedir (Roberts, 1992; Jeffreys, 1997; Pheterson, 1996; Jenness, 1993). Buna göre bazı çevreler fuhuşun bir iş kolu olarak kabul edilmesi ve yasal koşullar altında serbestçe sürdürülmesini savunurken, diğer bir kesim ise hiçbir koşul altında kabul edilemez bir eylem olarak ifade edip, yasaklanmasını ve fuhuşun cezalandırılması gerektiğini savunmaktadır. Üçüncü bir yaklaşım ise önüne geçilemeyen bu eylemlerin devlet mercileri kontrolünde gerçekleşmesini ve çeşitli kurallara tabi olarak yürütülmesi gerektiğini savunan yaklaşımdır.

Dünyanın farklı bölgelerinde bu yaklaşımların her biri farklı şekillerde kabul görmekte birlikte, genel kanı fuhuş sektörünün çeşitli düzenleyici kurallar çerçevesinde yürütülmesi gerekliliğidir. COYOTE (Call off Your Old Tired Ethics), ICPR (International Committee for Prostitutes' Rights), IPDC (International Prostitution Documentation Center), PLAN (Prostitution Laws Are Nonsense), ECP (English Collective of Prostitutes), ERA (The Equal Rights Amendment) (Jenness, 1993:3) gibi uluslar arası alanda örgütlenmiş bazı kuruluşlar kadınlara zorla fuhuş yaptırıldığını reddetmekte ve önemli olanın bu pazar içindeki kadın sömürsünün

önlenmesi ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi olduğu üzerinde durmaktadırlar. Bu nedenle de, yasal çerçevede meslek hakları ve çalışma koşullarının düzenlenmesi gereken bir alan olarak “seks işçiliği” kavramının kullanılması gerektiğini ileri sürmektedirler (Açıklım, 2012:194).

Bununla beraber fuhuş sektöründe çalışanların genellikle bu sektörde çalışmaya zorlandıkları, kötü şartlar altında çalıştırıldıkları ve fiyolojik/psikolojik birçok hastalıkla yüz yüze geldikleri bilinmektedir. Sektör mağdurlarından çok azı örgütlenen sektör aktörlerinden sınırlanabilmekte, ancak bu kişilerde çeşitli travmalar hayatlarının sonuna kadar devam edebilmektedir.

Kişilerin fuhuş sektörüne girmesine neden olan birçok faktör bulunmakta olup, kadınların cinsel amaçlı ticareti bu sebeplerden başlıcaları arasında sayılmaktadır. Bir suç sanayi haline gelen insan ticaretinde, insanları bir meta gibi satanlar (insan tacirleri, organizatörler); mağdurlar; ticareti yapanlara, suçun işlenmesi sürecinde ulaşım, konaklama, istemde bulunanlarla buluşturma ve benzeri her türlü yardımda bulunanlar, yani ticaretin gerçekleşmesine yardımcı olan "destekleyici yapı" yı oluşturanlar ve sanayinin ürünleri için istemde bulunanlar olmak üzere dört grup vardır (Öztürk ve Ardor, 2007:81-82). Bu süreç genellikle mağdurlar üzerinde güven kuran ve etki tesis eden kişilerle mağdurun ilişki kurmasıyla başlamakta ve sömürüyle devam eden bir sarmal haline gelmektedir.

İnsan kaçakçıları, bireylere daha iyi bir yaşama ve yüksek ücretli bir işe kavuşturacaklarını iddia edebilmekte ve bireyleri kendileri ile birlikte yurt dışına çıkması konusunda ikna edebilmektedir. İnsan kaçakçıları bireylerin güvenini kazanabilmek için pek çok farklı yöntem ve taktiğe başvurabilmektedir. Kaçakçılar, tehdit ve baskının yanında uyuşturucu, para ve duygusal yönden mağdurları kendilerine bağımlı hale getirebilmektedir (Aktaş ve Arıca, 2020:301).

EGM verilerine göre insan ticareti yapan organize suç grubunun genel yapılanması, örgüt lideri (Capo), liderin çevresinde bulunan adamları (Cosca) ve kamu otoriteleri ile üst düzey ilişkide bulunan gruptan (Partito) oluşmaktadır (Çulcu, 1998:41- 42). Görev rolleri itibariyle incelendiğinde karşımıza aşağıdaki tablo çıkmaktadır (Erdal, 2008:86-87):

Örgüt Lideri (Capo): Bahsi geçen suç ekibinin başında bulunan, genellikle acımasızlığı ile ün kazanmış, ekibin organizasyonu ve idaresinden sorumlu olan şahıslardır. Grup içindeki satıcıların kazandığı tüm gelirler de lider tarafından toplanarak diğer üyelerle paylaşılır.

Yardımcılar (Partito): Lidere yardım eden, polis teşkilatıyla bağlantıları olduğu söylentileri bilinen ve mağdurların tehdit edilmesi ile zorlanması için ara ara baskı uygulayan grup üyeleridir.

(*Liderin Çevresinde Bulunan Adamları*) (*Cosca*): *Tedarikçiler*: Suç organizasyonu için tuzağa düşürülecek mağdurların temini ve satın alınması görevini yürütürler. Genellikle yurt dışı bağlantıları yürütürler. *Satıcılar*: Mağdurların müşterilere pazarlanmasından sorumlu ekip üyeleridir. Satış geliri bu üyelerce toplanır. Yardımcılara veya lidere iletilir.

Olumsuz liderlik biçimlerini kullanan bu kişiler, kadınların cinsel amaçlı ticaretinde mağdurların kendilerine güvenmelerini sağlayarak, kişiler üzerinde üstlerinde tesir ve hakimiyet tesis etmektedirler. Otoriter yaklaşım, menfaat odaklı davranışlar sergileme, takipçilere karşı duyarsızlık gibi belirgin özelliklere sahip olan yıkıcı liderler insan ticaretinin önemli bir unsurudur. Şöyle ki kurban kadınların ikna edilmesinde satıcı kadınlar kilit rol oynarlar. Kurbanların çoğunluğu, kendileri ile ilk irtibat kuranların kadınlar olduğunu beyan etmektedir (Sayın, 2018:90). Bu yöntemle mağdurlarla ilişki kuran ve onları etkileyip yönlendirmeyi başaran yıkıcı lider, sonraki adımda mağdurları sömürü amaçlı davranışlar sergilemeye başlar. Karşılaştığı itirazları ise çoğunlukla şiddet, tehdit, zorlama ve baskı yöntemlerini kullanarak çözümlenmeye çalışır.

Bu süreçte insan onuruna yakışmayacak, insan bedeninin bütünlüğüne zarar verebilecek eylemler de sergileyebilen yıkıcı lider, bu etik dışı eylemlerini kendi içsel dünyasında anlamlandırabilmek adına çeşitli yaklaşımlar geliştirecektir. Ahlaki çözümlenme kuramınının mekanizmalarında belirtilen bu düşünce biçimleri yıkıcı liderlerin kadının cinsel amaçlı ticaretinde uyguladıkları kabul edilemez eylemlere yönelik iç tutarlılıklarını sağlama yöntemleri arasındadır.

Ahlaki Çözülme Teorisi

Ahlaki çözümlenme kavramı Bandura'nın sosyal-bilişsel çalışmalarının bir devamı niteliğinde olup, kişilerde etik dışı davranışların anlamlandırılmasını incelemektedir. Sosyal bilişsel teori, kişisel niteliklerin, çevresel özelliklerin ve davranışların etkileşime girdiği mekanizmalar aracılığı ile "temel insan yetenekleri" olarak etiketlenen bilişsel süreçlerdir (Aykanat ve Öztürk, 2022:150).

Ahlaki çözümlenme, bireylerin yapacakları davranışların doğru olmadığını bilmelerine rağmen, bu davranış kendi içlerinde belirli bir mantık çerçevesinde rasyonelleştirerek sürdürmeleri eğilimleri olarak tanımlanmaktadır (Bandura 1999: 194). Buna göre bireyler hem örgütlerde hem de bireysel olarak etik dışı bir davranış sergilerken, bu davranışın psikolojik sebeplerinden ve sonuçlarından kendilerini ayıştırmaktadırlar.

Bandura (1999: 206), yüksek ahlaki çözümlenme eğilimine sahip bireylerin, özdenetimlerini (selfregulation) pasifleştirerek, kendi içlerinde yaşayacakları çelişkiden arınarak, ahlaki çözümlenme eğilimine herhangi bir rahatsızlık veya suçluluk hissetmeden girebildiklerini belirtmektedir (Erbaş ve Şahin Perçin, 2017: 178). Böylelikle kişi, yaptığı veya yapacağı etik dışı davranış kendince uygun bir mantığa büründürmekte ve psikolojik olarak rahatlamaktadır. Ayrıca bu davranışları

sürdürmekte bir engel de görmemekte ve hatta bu davranışlarının sebeplerini başka kişi veya durumlara bağlamaktadır.

Bandura'ya göre insanlar benlik doyumu için sergiledikleri davranışlarda dışsal baskılar ve sosyal yaptırımların, sosyalleşmesinden sonraki dönemlerde ise ahlaki standartların etkisiyle hareket etmektedirler. Dolayısıyla kişiler tüm eylemlerinde benlik yaptırımlarının etkisinde kalmaktadırlar (Bandura, 1986, 1990, 1999). Böylece insanlar kendilerini suçlamaktan kaçınmak için ahlaki ihlallerden kaçınırlar. Ancak ahlaki standartlar davranışın sabit içsel düzenleyicileri değildir (vicdan ve süperego açıklamaları bu kapsamda değerlendirilebilir) ve benlik yaptırımları etkinleştirilmedikçe davranışı etkilemezler (Yalçın, 2017: 45). Bandura (1986, 2004) benlik yaptırımları olarak ifade edilen bu ahlaki standartların etik dışı davranıştan geri çekilmesini sağlayan sekiz psikolojik mekanizma belirlemiştir.

Ahlaki Gerekçeleştirme (Moral Justification); Ahlaki gerekçeleştirme, bireylerin, sergiledikleri etik olmayan davranışları, bilişsel olarak zihinlerinde yeniden yapılandırmak suretiyle, kendilerini bu davranışların toplum tarafından kabul gören “daha iyi”, “daha uygun”, “daha yüce” veya “daha faydalı” bir ahlaki amaca hizmet ettiğine inandırarak, söz konusu davranışları yapılması zorunlu davranışlar olarak gerekçeleştirmeleridir (Kayabaşı, 2020: 277). Böylelikle kişi etik dışı davranışı sergilerken kendisini baskı altında hissetmeme eğiliminde olmaktadır.

Avantajlı Karşılaştırma (Advantageous Comparing); Avantajlı karşılaştırma kişinin etik dışı eylemlerini başkalarının daha kötü eylemleri ile kıyaslaması neticesinde, kendi eylemlerini diğerlerine nazaran daha önemsiz, kabul edilebilir ve makul kabul etmesidir (Bandura, 1986). Hatta bazı durumlarda kişi kendi etik dışı eylemlerini başkalarının acımasız, iğrenç, vahşi, saldırgan ve ahlaksız eylemleriyle kıyasladığından kendi eylemlerinin iyilik olduğunu kanısına bile varabilir. Kişi kendi haklılığını bu şekilde savunmaktadır.

Örtmeceli Etiketleme (Euphemistic Labeling); Örtmeceli etiketleme, kişilerin etik dışı davranışlarını dolaylı ifadelerle yumuşatması ve bu sayede aklamasıdır (Bandura, 1986, 2004). Örtmeceli etiketleme yöntemiyle zarar verici etik dışı davranışlar toplumun gözünde yumuşatılır, saygıdeğer bir ifadeye büründürülür ve kabul edilebilir şekilde anlatılır. Böylece toplumun kınaması, eleştirmesi ve dışlaması önlenmeye çalışılır. Algıda oynama yaparak etik dışı davranış makul hale getirilmeye çalışılır.

Sorumluluğun Yerinin Değiştirilmesi (Displacement Of Responsibility); Sorumluluğun yerinin değiştirilmesi mekanizması aracılığıyla kişiler etik dışı davranışlarının sorumluluğunu içinde buldukları gruba veya bağlı oldukları otoriteye yüklemektedirler (Bandura, 1986). Bu

sayede kişi sorumluluğu üzerinden atmakta ve etik dışı davranış sergilemesinin sebeplerini başka otoritelere yöneltmektedir. Kişi kendi iradesi ile değil başkalarının otoritesi ile etik dışı davranışlar sergilediğini savunarak davranışlarının gerçek faili olmadığına kendini inandırır ve vicdanını rahatlatmaya çalışır.

Sorumluluğun Yayılması (Diffusion Of Responsibility): Sorumluluğun yayılması etik dışı davranışlar sergileyen bir grupta, grup üyelerinin teker teker bakıldığında zararsız gibi görünen davranışlarının ortak sonuca olan katkısı yok denecek kadar az gözüktüğünden her bir grup üyesinin ortaya çıkan sonuçtan kendisini ayırık tutmasını ifade eder (Bandura, 1986). Grup üyeleri meydana gelen olumsuz neticelerden kendi yaptıkları davranışları sorumlu tutmazlar. Burada temel sebep kişinin etik dışı sonucun oluşmasında grubun geri kalanı ile karşılaştırıldığında sonuca çok daha az etkisinin bulunmasıdır. Kişiler bu sayede ahlaki sorumluluğu işbirliği içerisinde oldukları grubun geri kalan kısmına yönlendirerek psikolojik baskıdan uzaklaşırlar.

Sonuçları Azımsama, Önemsememe veya Saptırma (Minimizing, Ignoring Or Misconstruing The Consequences): Sonuçları azımsama, önemsememe veya saptırma eğilimi, kişilerin yapılan etik olmayan davranışların sonuçlarını algısal anlamda önemsiz addetmeleri, azaltmaları veya sonuçları gerçek neticelerden akli olarak uzaklaştırmalarıdır. Bu durum kişilerin vicdanlarını rahatlatmak, davranışın sonucunda ortaya çıkan zarar verme duygusuyla yüzyüze gelmekten kaçınmak ve ahlaki sorumluluğu minimize etmek güdülerini sebebiyle ortaya çıkmaktadır (Bandura, 1986). Bu inkârcı yaklaşım etik dışı davranışları sürdürmeye bir sebep de yaratır. Yani kişi yaptığı etik dışı davranış sonucu ortaya çıkan zararın önemsiz olduğuna kanaat getirir ve bu yaklaşımını gönül rahatlığıyla sürdürür.

İnsanlıktan Çıkarma (Dehumanization): İnsanlıktan çıkarma mekanizması uyarınca kişiler etik dışı davranışlar sergiledikleri bireyleri birer insan olarak değil, insanlık dışı varlıklar olarak tanımlamaktadırlar. Böylelikle insan olarak düşünmedikleri sürece, bu kişilere karşı yaptıkları her türlü davranışın mübah olduğuna kendilerini ikna etmektedirler. Bu bağlamda yaptıkları etik dışı davranışları insan olarak görmedikleri varlıkların hak ettiğini düşünerek vicdani sorumluluktan kurtulma eğilimindedirler çünkü ahlaki kurallar sadece insanlar arası davranışlarda geçerlidir (Bandura, 1986). Buna göre insanlık dışı varlıklara acımasız davranmanın normal kabul edilmesi gerekir çünkü ahlaki normlar insandan daha aşağı varlıklar için geçerli kabul edilemez. Kişi etik dışı davranışlarının sebebinin karşı tarafa yüklemekte ve bu davranışlarını herhangi bir etik norm çerçevesinde değerlendirmemesi gerektiğini savunmaktadır.

Suç Yükleme (Attributions Of Blame): Suç yükleme kişilerin acımasız davranışlar sergilemelerinin temel nedeni olarak zarar verdikleri kişileri görmesidir. Bu sayede etik dışı

davranan kişiler kurbanların maruz kaldıkları davranışları hak ettiklerine, kendi davranışları nedeniyle acımasız davranışlarla karşı karşıya kaldıklarına inanmaktadırlar (Bandura, 1986). Böylelikle etik dışı davranan kişiler davranışlarının suçunu karşı tarafa yansıtarak vicdani sorumluluktan kurtulmaya çalışmakta ve kisas mantığıyla karşı tarafın başka bir davranışını veya tutumunu etik dışı davranmaya neden olarak görmektedir.

Yöntem

Araştırmanın Yöntemi

Araştırma nitel araştırma yöntemleri kullanılarak hazırlanmıştır. Nitel araştırmalarda gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemleri kullanılır ve algılar ile olaylar doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmaya çalışılır (Yıldırım ve Şimşek, 2005). Bu çalışmada ise derinlemesine görüşme tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın etik izni Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'nun 13/03/2024-45 sayılı yazısı ile alınmıştır. Görüşmelerin yüz yüze olarak randevu usulüyle ve araştırmacıyla katılımcının rahatsız edilmedikleri bir ortamda gerçekleştirilmesine dikkat edilmiştir. Araştırma konusu özel ve duyarlılık gerektiren içeriğe sahip olabileceğinden dolayı birebir ve yüz yüz görüşme yönteminin daha uygun olacağı düşünülmüştür. Her bir katılımcıyla ortalama 54 dakika konuşulmuştur. Katılımcılardan beşi görüşmeye başkaları nezaretinde gelmiş olup, katılımcıların tarafsızlığını zedelememek adına bu kişilerin hiçbir şekilde görüşmeyi dinlemelerine izin verilmemiştir. Katılımcıların hiçbiri anlattıklarının ses kayıt makinasıyla kaydedilmesine izin vermediğinden araştırmacı tarafından not tutulmuştur. Tüm katılımcılarla gerçekleştirilen yarı-yapılandırılmış görüşmelerin tamamlanması yaklaşık 1 aylık (15.03.2024-15.04.2024) bir zaman diliminde tamamlanmıştır. Görüşmeler esnasında bir katılımcının sinir krizi geçirmesi nedeniyle görüşme tamamlanamadığından örneklemden çıkarılmıştır. Katılımcılara iletişim bilgilerinin tamamen gizli tutulacağı bilgisi verilmiş, kimliklerini ortaya çıkaracak hiçbir soru yöneltilmemiş, hepsine kendi belirledikleri (çalışma hayatında kullandıkları) birer rumuz verilerek (Gül, Mavi, Gonca, Dertli, Su, Kader, Beyaz, Işık, Lara, Sıla, Hayat, Yıldız) veriler kaydedilmiştir. Katılımcılara öncelikle yaş, eğitim düzeyi, gelir düzeyi, çalışmaya başlama yaşı ve etkili olan kişiler, genelevde çalışma süresi, medeni durumlarını öğrenmeye yönelik demografik ve istihdam özelliklerine dair sorular yöneltilmiştir. Ardından genelevde karşılaştıkları liderlerin davranış özelliklerini anlatmaları istenmiştir. Maruz kaldıkları liderlik türünün yıkıcı liderlik olmadığı kanısına ulaşılan 3 katılımcıyla görüşmeler sonlandırılmıştır. Yıkıcı liderlik davranışlarına maruz kalan katılımcılara kendilerini pazarlayan veya pazarlamaya aracılık eden bu kişilerin davranışlarının kendilerinde ne gibi sonuçlar meydana getirdiği ve bu durumlarla nasıl

başına çıkmaya çalıştıkları sorulmuştur. Dolayısıyla çalışma hayat kadınları örnekleminde demografik özellikler dışında en sık gözlemlenen etik dışı yıkıcı liderlik davranışları, bu davranışların sonuçları ve bu davranışlara verilen tepkileri ortaya koymaya yönelik üç temel soru çerçevesinde şekillenmiştir. Görüşme formunun geçerliliğine dair alanda çalışan bir profesör ve bir doçentten uzman görüşü alınmış, geri bildirimlerin ardından son haline getirilmiştir. Sonuçların tablolanmasının ardından Bandura'nın ahlaki çözülme mekanizmaları çerçevesinde hangi eyleme uyduğu belirlenmiş ve yorumlanmıştır. Elde edilen nitel verilerin geçerliğini sağlamak için uzman görüşlerine ve katılımcıların beyanlarından doğrudan alıntılara yer verilmiştir (Yıldırım ve Şimşek, 2011).

Nitel bir araştırmanın geçerliliğini saptayan başka faktörler de bulunmaktadır. Bu faktörler inandırıcılık, aktarılabirlik, onaylanabilirlik ve güvenilebilirlik şeklinde açıklanmaktadır (Guba, 1981). Çalışmada inandırıcılığı sağlayabilmek adına örnekleme yer alan katılımcılara elde edilen bulguların kendi düşünceleriyle uyumlu olup olmadığı sorulmuş, dolayısıyla katılımcıların teyidi yönteminden faydalanılmıştır. Nitel araştırmalarda aktarılabirliği ortaya koyabilmek için örneklem seçiminin nasıl yapıldığı, katılımcıların özellikleri, araştırma ortamı ve veri toplama süresinin net bir şekilde belirtilmesi gerekmektedir (Johnson vd., 2020). Bu çalışmada belirlenen örneklemin araştırma amacına uygun olarak amaçlı örneklem şeklinde yıkıcı liderliğe maruz kalmış olan hayat kadınlarından seçilmesi yoluna gidilmiştir. Örnekleme ilişkin detaylı bilgiler bulgular kısmında tablolanmıştır. Nitel bir çalışmada onaylanabilirliği saptamak için saha notları, ses kaydı gibi ham verilerin varlığı, analiz edilmiş veri, bulguların oluşumu ve ölçümlerin nasıl geliştirildiği açıkça belirtilmelidir (Lincoln ve Guba, 1985). Bu araştırmada elde edilen veriler ilk önce yazıya dökülmüştür. Kağıda dökülen veriler açık kodlama yoluyla çözümlenmiştir. Açık kodlama sürecinin tamamlanmasının ardından belirlenen her kod eksen kodlama yoluyla kategorik hale getirilmiştir. Oluşturulan her bir kategori ise belirli bir eksen çerçevesinde toplanarak şekillendirilmiştir. Son olarak, oluşturulan bu söz konusu kategorilerin ortak noktaları ve benzeştiği kısımlar incelenerek temalara ulaşılmıştır. Araştırmanın güvenilirliğini belirlemek için ise nitel araştırmalarda sıklıkla kullanılan üçgenleme tekniğinden faydalanılmıştır. Üçgenleme, iki ya da daha fazla veri kaynağının veya iki ya da daha fazla veri toplama yönteminin aynı araştırma içerisinde birlikte kullanılmasını ve sonuçlarının kıyaslanmasını ifade etmektedir (Mays ve Pope, 2000). Bu çalışmada farklı kuşaklara, farklı bölgelerden gelen, farklı ekonomik, kültürel ve sosyal kökenlere sahip katılımcılarla çalışılmış ve benzer sonuçlar elde edilmiştir. Dolayısıyla çalışmanın nitel araştırmaların geçerliliğine ilişkin literatürde yer alan dört faktöre ilişkin şartları da sağladığı söylenebilecektir.

Evren ve Örneklem

Araştırma evreni Muğla İlindeki tüm hayat kadınlarını kapsamakta olup, Muğla'daki genelevin yaklaşık 25 yıl önce kapatılmış olması ve güvenlik gerekçesiyle hayat kadınlarına ait bilgilerin paylaşılması nedenleriyle tam rakama ulaşmak mümkün olmamıştır. Araştırmaya katılmayı kabul eden 12 hayat kadını ise araştırma örnekleminizi oluşturmaktadır. Örneklemin oluşturulmasında öncelikle iki katılımcıya ulaşılmış (anne-kız), bu iki katılımcının yönlendirmesiyle 20 kişiyle iletişime geçilmiş, araştırmaya katılmaya gönüllü olan 16 kişiyle görüşülmüştür. Araştırmaya katılmak istemeyen dört hayat kadınından birisi evlendiği, birisi dostunun izin vermeyeceği, diğer ikisi ise kimliklerinin açığa çıkmasından çekindikleri gerekçelerini öne sürmüşlerdir.

Bulgular

Katılımcıların Demografik Ve İstihdam Özellikleri

Tablo 1.

Katılımcıların Demografik ve İstihdam Özelliklerine Göre Dağılımı

Değişken		F	%
Yaş	18-25 Yaş	2	17
	26-40 Yaş	6	50
	41 ve Üstü Yaş	4	33
İşe (Fuhuşa) Başlama Yaşı	20 Yaş ve Altı	7	58
	21-30 Yaş	4	34
	31 Yaş ve Üstü	1	8
Genelevde Toplam Çalışma Süresi	1-5 Yıl	3	25
	6-10 Yıl	7	58
	11 Yıl ve Üzeri	2	17
Eğitim Düzeyi	Okuma-Yazma Bilmeyen	3	33
	İlk ve OrtaÖğretim	5	42
	Lise ve Üstü Okul	4	25
Gelir Düzeyi	25000 TL ve altı	2	17
	25001- 50000 TL arası	6	50
	50001 TL ve Üstü	4	33
Katılımcıları Fuhuşa Zorlayan Kişiler	Eş	7	58
	Aile Üyeleri ve Akrabalar	4	33
	Kendi Rızası	1	9
Medeni Durum	Evli	3	25
	Bekar (Daha Önce Hiç Evlenmemiş)	4	33
	Bekar (Boşanmış)	5	42

Yukarıdaki tabloda verilen bilgiler ışığında yaş Parametresine göre katılımcıların %50'lik çoğunluğu (6 kişi) 26-40 yaşları arasında bulunmakta olup, %33'ü (4 kişi) 41 ve üstü, %17'si ise (2 kişi) 18-25 yaş aralığındadır. Katılımcıların yaş ortalaması yaklaşık olarak (34,41) 34'tür. İşe başlama (fuhuş yapmaya başlama) yaşı parametresine göre katılımcıların %58'i (7 kişi) 20 yaş ve

altında, %34'ü (4 kişi) 21-30 yaş aralığında ve %8'i ise (1 kişi) 31 yaş ve üstünde işe başlamıştır. Genelevde toplam çalışma süresi parametresine göre katılımcıların %17'si (2 kişi) 11 yıl ve üzeri, %58'i (7 kişi) 6-10 yıl arası, %25'i ise (3 kişi) 1-5 yıl arası çalıştıklarını beyan etmişlerdir. Eğitim düzeyi parametresine bakıldığında katılımcıların %42'lik kısmı (5 kişi) ilk ve ortaöğretim (veya ilk ve ortaöğretim terk), %25'lik kısmı (4 kişi) lise ve üstü okul (veya lise ve üstü okul terk), %33'ünün ise (3 kişi) okuma-yazma bilmediği bulgularına ulaşılmıştır. Gelir düzeyi parametresine göre katılımcıların %17'si (2 kişi) aylık 25000 TL ve altı, %50'si (6 kişi) 25001-50000 TL arası, %33'ü ise (4 kişi) 50001 TL ve üstü kazandığını beyan etmiştir. Katılımcıların fuhuşa iten kişiler parametresine bakıldığında %58'lik kesimin (7 kişi) eşleri (resmi nikahlı veya nikahsız), %33'lük kesimin (4 kişi) aile üyeleri veya akrabalar tarafından, %9'luk kesimin ise (1 kişi) kendi rızalarıyla fuhuşa başladıkları beyan edilmiştir. Medeni durum parametresine bakıldığında katılımcıların %25'i evli (3 kişi), %33'ü (4 kişi) hiç evlenmemiş ve %42'si ise (5 kişi) boşanmıştır.

En Çok Gözlemlenen Etik Dışı Yıkıcı Liderlik Davranışları

Katılımcıların genelevde karşılaştıkları etik dışı yıkıcı liderlik davranışları bireylere ve örgütlere yönelik davranışlar olarak iki üst temaya ayrılmıştır. Bireylere yönelik davranışlar yüksek seviyede kontrol, umursamaz davranışlar, kötü davranmaya ve kişilere zarar vermeye yönelik davranışlar, otoriter davranışlar, kişisel menfaat sağlamaya yönelik davranışlar olarak beş alt temadan oluşurken, örgüte yönelik yıkıcı liderlik davranışları ise örgütsel işleyiş ve örgütsel yapıya zarar vermeye yönelik davranışlar alt temalarından oluşmaktadır.

Tablo 2.

Yıkıcı liderlik davranışlarına ilişkin temalar

Temalar	Alt Temalar	Kodlar	Katılımcılar
Bireylere Yönelen Yıkıcı Liderlik Davranışları	Yüksek Seviyede Kontrol	Müşteriyle İlişkiye Müdahale Özel Hayata Müdahale Kişisel Kararlara Müdahale	Gonca, Mavi
	Umursamamaya/Değer Vermemeye Yönelik Davranışlar	Özel Durumları Dikkate Almama	Işık, Lara
	Kötü /Kaba Davranma ve Kişilere Bilinçli Olarak Zarar Vermeye Yönelik Davranışlar	Fiziksel ve Psikolojik Şiddet Hakaret İçeren Söylemler Tehdit Etme Korkutma/Sindirime Dışlama	Beyaz, Su, Kader
	Otoriter Davranışlar	Zorla Çalıştırma	Hayat
	Kişisel Menfaat Sağlamaya Yönelik Davranışlar		Yıldız
Örgütlere Yönelen Yıkıcı Liderlik Davranışları	Örgütsel İşleyişe Zarar Vermeye Yönelik Davranışlar	Hırsızlık Sabotaj Davranışları Kötüleme Rekabet	Sıla, Dertli
	Örgütsel Yapıya Zarar Vermeye Yönelik Davranışlar	Gücünü Kötüye Kullanma	Gül

Katılımcıların en sıklıkla karşı karşıya kaldıkları etik dışı liderlik davranışlarını belirlemeye ilişkin araştırma sorusuna verdikleri yanıtlardan bazıları aşağıdaki şekildedir:

Tablo 3.

Katılımcıların 1. Araştırma Sorusuna Verdikleri Yanıtlardan Örnekler

Katılımcı (Rumuz)	Yanıt
Gonca	“ Bizi asla rahat bırakmazdı. Müşteriye itiraz ettiğimizi anlarsa doğrudan odaya girer, müşterinin önünde bile vurur dediğini yaptırırdı. Çok korktuğumdan itiraz edemedim.”
Işık	“Hastayım, regl oldum dinlemezdi. Müşteri varsa o halde bile beni çalıştırır, ağlasam da sızlasam da umursamazdı. Akşam acillik olur, öbür gün çalışmaya devam ederdim. (Ağlıyor) ”
Gül	“ Benim bir kızım var. Onu görmeye gitmeme bile bırakmazdı. İntihara kalkıştım birkaç defa. Öyle olunca çocuk esirgemeye gitmeme izin verdi. Ama yine de peşime adamlarını takıyordu. Onlardan da çok korkuyordum. Patron onlardı, nereye gitsek bizi bulurlardı. Benden gözlerini ayırmasınlar diye çıkmadan sıkı sıkı tembihlerdi. Geç kalsam kıyameti koparıyor fazladan çalıştırıyor, en problemleri müşterilere sunuyordu.”
Su	“Bazı müşterilerin çok tuhaf istekleri oluyordu. Ben çok itiraz ettim, çok dayak yedim tabii. Dışarı bırakmıyorlar, içerde de diğer kızları korkutmuş benimle konuşmasınlar diye. Yalnızlıktan deliriyor insan. Hani derler ya biz de acılarımızı paylaşınca azaltmaya çalışıyorduk. Kimsesizden de kimsesiz kalmıştım. Zamanla hepsine boyun eğdim, beni kabul etsinler istedim.(Ağlıyor)”
Sıla	“Birgün büyük patron yanına çağırdı beni. Parayı nereye sakladığımı sordu. Ben neden bahsettiğimi bile anlayamadan tekme tokat saldırdılar.. Meğer onun payından da benim payımdan da çalışıyormuş bu şahıs. Zaten bizimle para konuşulmazdı ki bilmiyorduk. Derdimi anlatamadım. Kısa süre sonra onu ordan çıkarıp başkasını getirdiler. Gelen daha beter çıktı gerçi...”

Yıkıcı Liderliğin Etkileri

Katılımcılara karşılaştıkları etik dışı yıkıcı liderlik davranışlarının ne gibi etkiler meydana getirdiği sorulmuş olup, verilen yanıtlar fizyolojik, psikolojik ve işe ilişkin sonuçlar olmak üzere üç tema altında sınıflandırılmıştır.

Tablo 4.

Yıkıcı liderliğin katılımcılar üzerindeki etkilerine ilişkin temalar

Temalar	Kodlar	Katılımcılar
Fizyolojik Etkiler	Cinsel Yolla Bulaşanlar Başta Olmak Üzere Çeşitli Hastalıklar Vücut Bütünlüğünde Hasarlar (Şiddet Kaynaklı)	Kader, Sıla, Işık, Dertli, Gonca
Psikolojik Etkiler	Tükenmişlik, Stres, Anksiyete, Depresyon, Panik Atak Başta Olmak Üzere Çeşitli Psikolojik Bozukluklar	Mavi, Hayat, Gül, Yıldız
İşe İlişkin Etkiler	Motivasyon Düşüklüğü Gelir Azalması Örgütsel Stres Çatışma	Lara, Su, Beyaz

Etik dışı yıkıcı liderlik davranışlarının katılımcılar üzerinde meydana getirdiği birçok olumsuz sonuç bulunduğu görülmekte olup, bunların büyük kısmı kişilerde kalıcı hasarlar yaratmaktadır. Tablo 5'te araştırma katılımcılarının etik dışı yıkıcı liderlik davranışlarının etkilerine ilişkin beyanlarından bazıları örneklenmiştir.

Tablo 5.

Katılımcıların 2. Araştırma Sorusuna Verdikleri Yanıtlardan Örnekler

Katılımcı (Rumuz)	Yanıt
Kader	“Olmaz olur mu ne zararlar yarattı bedenimde! Kendimi bir kadın olarak görmüyorum artık. Aylarca hastanede yattım, geçirmedığım kadın hastalığı kalmadı. Doktorlardan, hemşirelerden utanırdım. Bazıları tiksinierek bakardı çünkü.”
Mavi	“Ben ağır depresyon hastasıyım ilaç kullanıyorum sürekli. Hayattan zevk almıyorum artık. Bazen keşke ölseym diyorum, daha önce denedim çünkü ama hem her seferinde H. (yıkıcı liderden bahsediyor) kurtardı hem de sonrasında dayak attı. Nasıl kurtarmaysa bu.. (Gülüyor)”
Lara	“Paraya ihtiyacım olmasa yapmazdım. Hiç başlamazdım bu işlere. Ama annemden başka kimsem yok ve anneme bakmak zorundayım. Annem kötü bir iş yaptığını biliyor bence ama hiç sormuyor. D.'in (yıkıcı liderden bahsediyor) yaptıkları yüzünden müşteri almak istemez oldum. Çünkü emeğimin karşılığını kazanamıyorum. Öyle zor şartlar altında çalışıyoruz ki eşyasınız onlara göre. Ben daha zevk alanını görmedim ancak filmlerde olur öyle.”
Beyaz	“Bu E. (yıkıcı liderden bahsediyor) bazı kızları kayırır benim gibi bazıları da daha sorunlulara gönderirdi. Müşterilerden de farklı ücretler alıyormuş. Birgün bir müşteri vizite sırasında bana söyleyince çok sinirlendim. Arkadaşlara anlattım. Birlik oluruz sandım ama günün sonunda bizi birbirimize düşürdü. Onlar birlik olup beni dışladılar. Orda çalışmak imkansız hale gelene kadar da hergün çatıştık kızlarla. Yani bizim sektörde dürüstlük işe yaramaz.”
Hayat	“Bazen ölmüş babamın sesini duyuyorum yalan değil. Özellikle S. çok müşteriye gönderdiği olduğu zamanlar beni yanına çağırıyor. Doktora da söyledim, yatırdı beni. Ama çıkar çıkmaz S. (yıkıcı liderden bahsediyor) buldu çalıştırmaya devam etti. Acıması yok ki onun!”

Yıkıcı Liderlik Davranışlarına Tepkiler

Katılımcıların karşı karşıya kaldıkları etik dışı yıkıcı liderlik davranışlarına gösterdikleri tepkiler şiddet eylemlerine başvurma, tepkisizlik, örgütsel yollara başvurma ve yardım talepleri adı altında dört tema altında sınıflandırılmıştır.

Tablo 6.

Yıkıcı liderliğe tepkilere ilişkin temalar

Temalar	Kodlar	Katılımcılar
Şiddete Eylemlerine Başvurma	Kendisine Yönelik Şiddet Eylemleri Lidere Yönelik Şiddet Eylemleri	Su, Mavi, Gül, Yıldız
Tepkisizlik	Tepki Vermeme	Hayat, Kader, Gonca, Beyaz
Örgütsel Yollara Başvurma	Patronlara Şikâyet İşyeri Değişikliği (Başka İle Nakil)	Lara, Dertli
Yardım Talepleri	Devletten Yardım Talebi Kişilerden Yardım Talebi (Müşteri, Arkadaş, Nikahlı Nikahsız Birliktelik Yaşadıkları Kişiler, vs.)	Işık, Sıla

Yıkıcı liderin etik dışı davranışlarına karşılık tepki verebilmek katılımcıların çoğunluğunun da beyan ettiği üzere ancak belirli süreçlerin sonrasında söz konusu olabilmektedir. Bununla beraber katılımcılar tepkilerin çoğu zaman faydasız olacağını kabul ettiklerini de belirtmişlerdir. Tablo 7’de bazı katılımcıların yıkıcı liderin etik dışı davranışlarına verdikleri tepkilere ilişkin beyanlarından örneklere yer verilmiştir.

Tablo 7.

Katılımcıların 3. Araştırma Sorusuna Verdikleri Yanıtlardan Örnekler

Katılımcı (Rumuz)	Yanıt
Beyaz	“Çoğu zaman uyuşmuş gibiydim. Hap falan aldığımdan değil, bana yapılanı görsem de tepki veremiyordum çünkü içimde E.’ den (yıkıcı liderden bahsediyor) kurtulabileceğime dair umut yoktu ki. Kendimi de parçalasam yine onun dediği olmadıkça odadan bile çıkartmıyordu beni. ”
Yıldız	“Birgün çok üstüme gelince C.’ye saldırdım. Odada bulduğum bir şişeye kafasını yardım. Hareketsiz kaldığını görünce panik oldum. Dışarda adamlar bekliyordu. Ne yapacağımı şaşırıp, camdan atlardım. Acıdan bayılmışım. Kendime geldiğimde yatıyordum. Doktor falan yüzü görmedim tabi ki götürmediler. Bu o günlerden anı işte bana. (Kalçasındaki çıkıklığı gösteriyor)”
Işık	“Devamlı müşterim M. geldiğinde yüzüm gözüm mosmor görünce acıdı bana. Ne olduğunu anladı. Beni çıkar nolursun diye yalvardım. Sağolsun çıkar çıkmaz konuşmuş D. İle (yıkıcı liderden bahsediyor). Para da teklif etmiş ama maalesef salmadı beni. Bir daha M.’den haber de alamadım. Hala iyilik deyince aklıma o geliyor. Sevmiştim galiba onu.. ”
Dertli	“F. (yıkıcı liderden bahsediyor) birgün odama gelip sakladığım parayı bulunca kaçacağımı anlayıp fena dövdü beni. Benim de o kadar gözüm dönmüş ki ölümü göze alıp büyük patrona mektup yazdım. Mektubu bir şekilde ulaştırdım. Ne olacak diye beklerken umudum da yoktu. Birkaç gün sonra F. İntihar etmiş dediler, kendini asmış. Ömrüm boyunca bu azabı taşıyacağım içimde çünkü benim yüzümden oldu bence.. (Ağlıyor) ”
Mavi	“Umudum yoktu ki yaşamak isteyeyim. En kolayı kendine zarar vermektir. H. (yıkıcı liderden bahsediyor) görmeden aldım uyku haplarını. Maalesef kurtardı ama. Hayatımı mahveden hayatımı da kurtardı. ”

Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmada en az 1 yıllık süre ile bir genelevde çalışmış olan hayat kadınları örnekleminde en sık maruz kalınan yıkıcı liderlik davranışları, bu davranışların yarattığı etkiler ve yıkıcı liderlik davranışlarına verilen tepkiler incelenmiş olup, en sık karşılaşılan etik dışı liderlik davranışlarının Bandura'nın ahlaki çözülme mekanizmaları kapsamında sınıflandırılmıştır. Araştırma sonuçları Türkiye gerçeğinde hem yönetsel hem de sosyolojik açıdan önemli bulgular içermektedir. Araştırmaya katılan hayat kadınlarının yaş ortalaması 34 olup, fuhuşa başlama yaşının büyük çoğunlukla 20 yaş altında olduğu görülmüştür. Katılımcıların ifadelerine göre fuhuş sektöründe gelir düzeyi yaşla bağlantılı olarak değişmekte olup, illere göre de kazanç miktarı değişmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğunun eğitim düzeyi düşük gruptan olması eğitimin kız çocukları ve kadınlar açısından ne kadar önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Katılımcıların büyük çoğunluğu ailelerinin kendilerini okutmak istemediğini, bir kısmı maddi imkansızlıkların sebep olduğunu, bir kısmı ise okulda başarısız olmaları sebebiyle okula devam edemediklerini beyan etmişlerdir. Katılımcıları fuhuş sektörüne zorlayan kişilerin büyük çoğunlukla nikahlı veya nikahsız eşleri, partnerleri veya sevgilileri olduğu görülmüş olup, eğitimsiz kadının bir başka erkeğe sığınma güdüsüyle sermaye konumuna getirildiği katılımcılarca beyan edilmiştir. Bununla beraber araştırmaya katılan bir kesim kendilerini fuhuşa sürükleyen kişilerle halen evliliklerini sürdürmeye devam etmektedirler ve bu durumu çaresizlik, tehdit edilme ve aşk gibi sebeplere bağlamaktadırlar.

Katılımcıların karşılaştıkları en yaygın bireylere yönelik yıkıcı liderlik davranışlarının başında kötü, kaba davranışlar, şiddet içeren eylemler gelmektedir. Bunun dışında yüksek seviyede kontrol, takipçilere değer vermeme, regl dönemlerinde zorla çalıştırma gibi davranışlara da sıklıkla rastlandığı belirtilmiştir. Katılımcıların karşılaştığı örgüte yönelik yıkıcı liderlik davranışlarının başında ise hırsızlık (komisyondan çalma gibi) ve sabotaj davranışları (kadınları sermaye olarak ifade eden bu sistemde kadının hastalıklarının tedavi ettirilmemesi gibi) gelmektedir.

Araştırmaya katılan hayat kadınlarının maruz kaldıkları bu yıkıcı liderlik davranışlarının doğurduğu sonuçlara bakıldığında fizyolojik ve psikolojik rahatsızlıkların en sık karşılaşılan sonuçlar olduğu görülmüştür. Özellikle cinsel yolla bulaşan hastalıklara katılımcıların hepsi en az 1 defa yakalandıklarını beyan etmişlerdir. Katılımcılar tükenmişlik, panik atak gibi bozuklukların genelevde belirli sürelerde çalışan neredeyse her kadında görülmeye başladığını ve bu durumların çok defa intiharlara sebebiyet verdiğini ifade etmişlerdir. Katılımcıların 4'ü genelevde çalıştığı süre içerisinde ölümle sonuçlanan en az 1 intihar vakasına şahit olduklarını beyan etmişlerdir.

Yıkıcı liderlik davranışına verdikleri tepkilerin fuhuş sektöründe çoğunlukla işe yaramadığını ifade eden katılımcılar, yıkıcı lidere yönelen şiddete başvurma eylemlerinin sonucunda kendilerinin de şiddete maruz bırakıldıklarını beyan etmiş, bu şiddetin ise çalışmalarına engel olmayacak şekilde işkenceyle gerçekleştirildiğini aktarmışlardır. Bu nedenlerle genellikle yıkıcı liderlik davranışlarına tepki vermemekle yetindiklerini ancak uzun vadede bu durumun da psikolojik bozukluklara neden olduğunu ifade etmişlerdir. Ayrıca başka ildeki bir geneleve para karşılığı nakledilmenin de diğer bir yöntem olarak uygulandığı ifade edilmiştir. Katılımcıların 1 tanesi Muğla İline bu şekilde Adana'dan getirildiğini beyan etmiştir. Devlet kurumlarından veya başkalarından yardım talebinde bulunma yönteminin de küçük bir olasılıkla işe yarayabildiği beyan edilmiş olup, katılımcılardan ikisi kendilerine yardım eden kişilerin sonradan tekrar kendilerini pazarladıklarını beyan etmişlerdir.

Bandura'nın ahlaki çözülme (ahlaki geri çekilme) kuramı gereğince aktarılan ahlaki bir ihlalin odağındaki üç unsur olarak kabul ettiği kural dışı davranış, bu davranışın yol açtığı zararlı etkiler ve davranışa maruz kalan kurban için farklılaşan mekanizmalar (1986) çerçevesinde araştırma bulguları çeşitli noktalarda kesişmektedir. Buna göre hayat kadınlarının karşı karşıya kaldıkları etik dışı yıkıcı liderlik davranışları örtmeceli etiketleme, sonuçları azımsama, önemsememe veya saptırma, insanlıktan çıkarma ve suç yükleme mekanizmalarıyla birebir örtüşmektedir.

Katılımcılarla yapılan görüşmelerde hayat kadınları yıkıcı liderlerinin para karşılığı cinsel ilişkide bulunma eylemlerini 'vizite' olarak, her bir cinsel ilişki seferini ise 'sürüş' olarak adlandırdıklarını ifade etmişlerdir. Bu ifadeler aracılığıyla yıkıcı liderler hayat kadınları aracılığıyla gerçekleştirdikleri etik dışı eylemleri aklayıcı bir dil kullanarak yumuşatmakta ve toplum nazarında kabul edilebilir hale (örtmeceli etiketleme) getirmektedirler. Yıkıcı liderlerin hayat kadınlarına karşı etik dışı davranışlarının sonuçlarını önemsememe, azımsama veya saptırma yaklaşımına dair beyanlar arasında hayat kadınlarının cinsel hastalıklarını tedavi ettirmeme, regl dönemlerinde çalıştırmaya devam ettirme onların zarar görme olasılığını görmezden gelme davranışları örnekleri verilebilir.

Ahlaki çözülmenin insanlıktan çıkarma mekanizmasıyla örtüşen yıkıcı liderlik davranışları arasında hayat kadınlarını bir ticari meta gibi görme, onlara fiziksel şiddet uygulama, yüksek seviyede kontrol içeren tüm davranışlar (müşteriyle ilişkiye müdahale, özel hayata müdahale ve kişisel kararlara müdahale davranışları) verilebilir. Yıkıcı liderler örnekleme katılan hayat kadınlarının banyo yapma, tuvalet, yemek yeme araları gibi kişisel ihtiyaçlarına izin vermeyerek, yalnız dışarı çıkmalarını yasaklayarak, onları eşyaymışçasına sahiplenerek onların insan dışı

varlıklar olduklarına dair bilişsel bir inanç sistemi yaratmakta, bu sayede ahlaki normların insan dışı varlıklarda ilişkilerde geçerli olmadığını düşünmektedirler.

Araştırmaya katılan hayat kadınları maruz kaldıkları yıkıcı liderlerin kendilerine yönelen zorla çalıştırma davranışlarının altında sürekli suçlama ve baskı içeren söylemler bulunduğunu ifade etmişlerdir. Buna göre hayat kadınları kendi tercihleri nedeniyle fuhuş sektörüne yöneldiğinden suç onlardadır ve mecburen çalışmaları gerekmektedir. Söz konusu düşünce biçimi Bandura'nın ahlaki çözülme mekanizmalarından suç yüklemeye mekanizmasıyla örtüşmektedir. Yıkıcı liderler hayat kadınlarını istekleri dışında çalıştırırken, onları istemedikleri eylemlere yönlendirirken vicdanlarını rahatlatmak amacıyla hayat kadınlarının bizzat kendilerine, bazen de onları fuhuşa ilk yönlendiren kişilere suç yüklemekte, böylelikle vicdani sorumluluktan kendilerini uzaklaştırmaktadırlar.

Araştırma bulguları 90'ların ortalarından itibaren, özellikle de Sovyetler'in dağılmasının ardından, seks ticaretinin hedef ve transit ülkelerinden birisi olarak bilinen (Erder ve Kaşka, 2011) Türkiye'de cinsel sömürü amaçlı kadın ticaretini önleyici mekanizmaların yeterince işlemediğini göstermiştir. Halbuki Birleşmiş Milletler çerçevesinde 12-13 Aralık 2000 tarihlerinde Palermo'da düzenlenen konferansta kabul edilen Sınırşan Örgütlü Suçlara Karşı Birleşmiş Milletler Sözleşmesi'ne Ek İnsan Ticaretinin, Özellikle Kadın ve Çocuk Ticaretinin Önlenmesine, Durdurulmasına ve Cezalandırılmasına İlişkin Protokol'e taraf ülkeler arasında bulunması nedeniyle kabul edilen bazı önemli yükümlülükleri bulunmaktadır.

Bu çalışma bize, fuhuş sektörünün önüne geçilemeyen bir sektör olduğunu, düzenleyici ve sıkı kurallara bağlı tutulmadığı takdirde çalışanların kişisel anlamda geri dönülemez zararlara uğradıklarını ve toplum sağlığının da ciddi şekilde olumsuz etkilenmekte olduğunu göstermiştir. Bu sektör çalışanlarının en önemli sorunları arasında çalışma şartlarının zorluğu ve işgücü sömürsü bulunmaktadır. İnsani olmayan şartlar altında yasa dışı bir çalışma faaliyeti gerçekleştiren mağdurlar, çoğu zaman kendilerini fuhuşa zorlayan kişiler hakkında şikayetçi olmaya çekinmektedirler.

Bu bağlamda mağdurlarla cinsel ilişkiye giren kişilere de herhangi bir yaptırım uygulanmaması bu suçla mücadeleyi zorlaştırmaktadır. Ayrıca toplumsal anlamda farkındalık eksikliği ve umursamazlık fuhuş sektörüne olan ilginin önüne geçilmesini engellemektedir. Yurtdışından fuhuş amaçlı Türkiye'ye girişleri engelleyebilmek amacıyla uluslararası işbirliklerinin gerçekleştirilmesi de önem arz eden diğer bir konudur. Ülkelerin ilgili makamlarının birlikte hareket etmeleri kadının cinsel amaçlı ticaretini önlemede daha caydırıcı olabilecektir.

Araştırma sonuçları yıkıcı liderlik davranışları ve sonuçlarına dair literatürdeki çalışmalarla paralel sonuçlara ulaşmış olup, yıkıcı liderlik davranışlarına verilen tepkilerin ise (Schyns ve Schilling, 2013) genel itibariyle farklılaştığı görülmüştür. Çalışma hayat kadınları örneğinde Türkiye’de araştırma tarihi itibariyle gerçekleştirilen herhangi bir yönetim araştırması bulunmaması nedeniyle özgündür. Görmezden gelinen bu sektör çalışanlarının ileriki araştırmalarda daha büyük örneklemlerde ve farklı yönetsel konular çerçevesinde araştırmalara dahil edilmesi alana katkı sağlayacaktır.

Kaynakça

- Açıkalın N. (2008). Toplumda fahişelik kurumunun vazgeçilmezliği üzerine mitler: Mersin örneği. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(4), 11-35.
- Açıkalın, N. (2012). Kadına yönelik şiddetin görünmeyen yüzü: Fuhuş pazarı- Mersin Örneği. *Uluslararası Katılımlı Kadına ve Çocuğa Karşı Şiddet Sempozyumu Bildiriler Kitabı İçinde* (187-202), Mutlu Çocuklar Derneği Yayınları.
- Aktaş, E., & Arıca, F. A. (2020). İnsan ticaretinin cinsel sömürü boyutu: Cinsel sömürü karşıtı kampanya afişleri üzerine inceleme. *Göç Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 292-325.
- Ankara Ticaret Odası. (2004). Hayatsız kadınlar dosyası raporu 2004 <http://www.atonet.org.tr/yeni/index.php?p=201&I=1>
- Ashforth, B. E. (1994). Petty tyranny in organizations. *Human Relations*, 47, 755-778.
- Aykanat, Z. & Öztürk, M. (2022). İş güvencesizliğinin işten ayrılma niyeti ve ahlaki çözülme üzerindeki etkisi. *Ardahan Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(2), 148-157.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1990). Mechanisms of moral disengagement. W. Reich (Ed.) *Origins of Terrorism: Psychologies, Ideologies, Theologies, States Of Mind* içinde (161-191), Cambridge University Press.
- Bandura, A. (2004). Selective exercise of moral agency. Thorkildsen, T.A. ve Waldberg, H. J.(Ed.) *Nurturing Morality* içinde (37-57), Kluwer Academic.
- Bandura, A. (1999). Moral disengagement in the perpetration of inhumanities. *Personal and Social Psychology Review*, 3, 193- 209.

- Başar, U., Sığırı, Ü. & Basım, N. (2016). İş yerinde karanlık liderlik. *İş ve İnsan Dergisi*, 3(2), 65-76.
- Çelebi, D. D. N., Güner, A. G. H. & Yıldız, V. (2015). Toksik liderlik ölçeğinin geliştirilmesi. *Bartın University Journal of Faculty of Education*, 4(1), 249-268.
- Çetin, O. I. (2019). Yıkıcı liderlerde etik dışı davranışlar. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2), 108-119.
- Çoşkun, E. (2014). Türkiye'de göçmen kadınlar ve seks ticareti. *Çalışma ve Toplum*, 3, s.185-206.
- Çulcu, M. (1998), *Mafta Üzerine Notlar*, İstanbul: Kastaş Yayınları.
- Einarsen, S., Aasland, M. S., & Skogstad, A. (2007). Destructive leadership behavior: A definition and conceptual model. *The Leadership Quarterly*, 18, 207-216.
- Erbaş, E. & Şahin Perçin, N. (2017). Ahlaki çözümlenme (moral disengagement) ölçeği Türkçe geçerliliği ve kişi-çevre uyumu ilişkisi. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1), 177-190.
- Erdal, H. (2008). Organize Bir Suç Türü Olarak İnsan Ticareti Ve Türkiye Örneği. *Polis Bilimleri Dergisi*, 10(2), 79-90.
- Erder, S. & Kaşka, S. (2011). Turkey in the new migration era: Migrants between regularity and irregularity. Paçacı-Elitok, S. ve Straubhaar, T. (ed). *Turkey, Migration and the EU: Potentials, Challenges and Opportunities*. İçinde (113-132) , Hamburg University Press.
- Guba, E. G. (1981). Criteria for assessing the trustworthiness of naturalistic inquiries. *Educational Communication and Technology*, 29(2), 75-91.
- Gündüz, Y. & Dedekorkut, S. (2014). Yıkıcı liderlik. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi*
- Jeffreys, S. (1997). The Idea of Prostitution, *Melbourne Spinifex Press*, 10(1), 95-104.
- Jenness, V. (1993) *Making it work: the Prostitute's Rights Movement in Perspective*, Aldine de Gruyter.
- Johnson, J. L., Adkins, D. & Chauvin, S. (2020). Qualitative research in pharmacy education: a review of the quality indicators of rigor in qualitative research. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 84(1), 138- 146.
- Kayabaşı, O. (2020). Polis sapması üzerine teorik bir inceleme. *International European Journal of Managerial Research Dergisi*, 4(7), 264- 285.
- Kellerman, B. (2008). *Kötü liderlik*. Kahya, F. (Çev.) Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

- Lincoln, Y. S. ve Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. California: SAGE Publications
- Lipman-Blumen, J. (2005). Toxic leadership: When grand illusions masquerade as noble visions. *Leader to Leader*, 36, 29-36.
- Mays, N. ve Pope, C. (2000). Qualitative research in health care: Assessing quality in qualitative research. *BMJ*, 320, 50-52.
- Özgenel, M. & Canuyulası, E. M. (2021). Okul müdürlerinin yıkıcı liderlik davranışlarının örgütsel strese etkisi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(3), 1652-1664.
- Öztürk, F. & Ardor, H. N. (2007). Suç sanayiinin bir alanı insan ticareti: Türkiye açısından bir değerlendirme. *Ekonomik Yaklaşım*, 18(62), 79-102.
- Padilla, A., Hogan, R. & Kaiser, R. B. (2007). The toxic triangle: Destructive leaders, susceptible followers, and conducive environments. *The Leadership Quarterly*, 18(3), 176-194.
- Pheterson, G. (1996) *The Prostitution Prism*. Amsterdam. Amsterdam University Press.
- Reyhanoğlu, M. & Akın, Ö. (2016). Does toxic leadership trigger organizational health negatively. *Journal of the Human and Social Science Researches*, 5(3), 442-459.
- Roberts, N. (1992). *Whores in history*, Harper Collins Publishers.
- Sanders, T. (2005). 'It's just acting': Sex workers' stratejies for capitalizing on sexuality. *Gender, Work and Organization*, 12(4), 319-342.
- Savaş, V. F. (1997). Görünmez el, rasyonellik ve yozlaşma: liberal yaklaşım. içinde *Yolsuzluk İle Savaşım Stratejileri*, Uluslararası Sempozyum Bildirileri (29 Eylül-3 Ekim 1997), (30-42), K1Y1 Yayınları.
- Sayın, H. (2018). Modern kölelik olarak meta-göçmen insan ticareti üzerine kavramsal bir inceleme. *Bingöl Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(2), 79-102.
- Schyns, B. & Schilling, J. (2013). How bad are the effects of bad leaders? A meta-analysis of destructive leadership and its outcomes. *The Leadership Quarterly*, 24(1), 138-158.
- Sezici, E. (2015). İzleyicilerin yıkıcı liderlik algısı ve sonuçları. 23. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 106-121, Bodrum.
- Sökmen, A. (2003). Yönetici etik davranış ve eğitiminin sınır birim işgörenleri tarafından değerlendirilmesi: Ankara'daki dört ve beş yıldızlı konaklama işletmelerinde ampirik bir araştırma. (Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü).

- Tepper, B. J. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of Management Journal*, 43(2),178-190.
- Thoroughgood, C. N. & Padilla, A. (2013). Destructive leadership and the Penn State Scandal: A toxic triangle perspective. *Industrial and Organizational Psychology*, 6, 144-149.
- Özer, M. A. (2012). Yerel yönetimlerde etik dışı davranışlar. *Kent Akademisi*, 5(12),152-173.
- Öztürk Başpınar, N. & Çakıroğlu, D. (2020). *Meslek etiği*, Ankara: Nobel Akademik.
- Uymaz, A. O. (2013). Yıkıcı liderlik ölçeği geliştirme çalışması. *İ. Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 24 (75), 37-57.
- Ünsal, G. & Türk Çetinkaya, D. (2017). Genelev kadınlarının psikososyal iyi oluşlarının belirlenmesi. *Journal Of Academic Research in Nursing*, 3(1),22-29.
- Whicker, M. L. (1996). *Toxic leaders: When organizations go bad*. Connecticut Quorum Books.
- Yalçın, Ö. (2017). Sosyal baskınlık yönelimi ahlaki standartları farklı ahlaki temeller boyunca perdeliyor: ahlaki geri çekilmede bireysel farklılıklar. *Türk Psikoloji Dergisi*, 32(80), 44-59.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2005). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*, Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, A., ve Şimşek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*, Seçkin Yayıncılık.