

## KADINA YÖNELİK ŞİDDETİN KADINLARIN KARIYER GELİŞİMİNE VE İŞ PERFORMANSINA ETKİSİ

Erdal SARIÇAM\* & Bahaddin SİNSOYSAL\*\* & Hasan BOZTOPRAK\*\*\*

### Öz

*Bu çalışma, kadın çalışanların yaşadıkları çeşitli şiddet durumlarının iş performanslarını ve kariyer gelişimlerini nasıl etkilediğini görgül olarak araştırmayı amaçlamaktadır. Yazında çeşitli bağlamlarda ele alınan şiddet olgusu, kadın çalışanların kariyer hedefleri ve bireysel iş performansları çerçevesinde incelenerek işyerindeki tutum ve davranışlara yansımaları bağlamında ele alınmıştır. Anket yöntemi ile 291 çalışan kadından elde edilen veriler SPSS 26.0 ve AMOS 24.0 paket programları ile Hayes Process Macro eklentisi kullanılarak istatistiksel analizler gerçekleştirilmiştir. Çalışma bulguları, kadına yönelik partner şiddetinin, kadın çalışanların kariyer gelişimlerine ve bireysel iş performanslarına anlamlı ve negatif yönde etki ettiğini göstermektedir. Ayrıca kariyer gelişimi de bireysel iş performansını anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir. Son olarak kadın çalışanların kariyer gelişimleri, maruz kaldıkları şiddetin bireysel iş performansları üzerindeki etkisinde aracılık rolüne sahip olduğu saptanmıştır. Çalışma bulguları; çalışan kadınların psikolojik, fiziksel, cinsel ve ekonomik şiddet türlerinden herhangi birine maruz kalmalarının hem bireysel iş performanslarını hem de kariyer gelişimlerini olumsuz yönde etkilediğini, ancak güçlü bir kariyer gelişim tutumunun bu etkiyi azalttığını göstermektedir.*

**Anahtar Kelimeler:** Kadına Yönelik Partner Şiddeti, Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddet, Kariyer Gelişimi, İş Performansı.

\* Tuzla Belediyesi Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü, erdalsosyolog@hotmail.com, <https://orcid.org/0009-0000-6073-0572>

\*\* Prof. Dr., İstanbul Beykent Üniversitesi Bilgisayar Mühendisliği Bölümü, bahaddins@beykent.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-2926-2744>

\*\*\* Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Beykent Üniversitesi Lojistik Yönetimi Bölümü, hasanboztoprak@beykent.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-7560-367X>

## THE EFFECT OF VIOLENCE AGAINST WOMEN ON WOMEN'S CAREER DEVELOPMENT AND JOB PERFORMANCE

### Abstract

*This study investigates how different forms of violence experienced by female employees affect their job performance and career development. The concept of violence is analysed in terms of its impact on workplace attitudes and behaviours, particularly in relation to female employees' career goals and job performance. Data were collected from 291 female employees using a structured questionnaire were analysed using SPSS 26.0 and AMOS 24.0 package programs and Hayes Process Macro plug-in. The findings of the study show that violence against women negatively affects career development and job performance, and career development, in turn, positively influences job performance. Career development was shown to mediate the relationship between violence exposure and job performance. The findings suggest that exposure to psychological, physical, sexual, or economic violence negatively impacts both job performance and career development. However, strong career development orientation appears to mitigate this effect.*

**Keywords:** *Violence Against Women, Gender-Based Violence, Career Development, Job Performance.*

### Giriş

Ekolojik sistemler kuramı, bireyin gelişimini ve sosyal ilişkilerini iç içe geçmiş etkileşim katmanları çerçevesinde inceler. Bireyler, kişisel ve toplumsal eylemlerini farklı kimlik sahaları içinde gerçekleştirir (Bronfenbrenner, 2000). Kuramın sosyo-ekolojik versiyonu, kadın çalışanların iş ve aile rolleri arasındaki etkileşimlerin araştırılmasında kullanılmıştır (Pocok vd., 2012; Michell vd., 2018; Schoon, 2023). Kadın çalışanlar, partner ilişkilerinden ve iş yaşamlarından kaynaklanan farklı baskılar, motivasyonlar ve beklentiler taşıyabilmektedir. Bu durum, kariyer gelişimlerini ve iş performanslarını farklı sistemlerden etkilenmeye açık hale getirmektedir. Mikrosistemde (Bronfenbrenner, 2000) yer alan aile ve iş alanları, kesişimleriyle mezosistemi oluşturur (Pococ vd., 2012). Partner şiddeti mikrosistemde olumsuz bir durumken, kariyer hedefleri/beklentileri olumlu bir durumu ifade eder. Kadın çalışanların iş performansı, bu farklı sistemlerin yarattığı çatışma ve uzlaşma alanlarının bir ürünü haline gelmektedir.

Tarihsel süreçte her coğrafyada görülen kadına yönelik şiddet, iletişim teknolojilerinin gelişimiyle küresel bir sorun olarak gündeme oturmuştur. Türkiye'de partner şiddeti, aile içi şiddet ve kadına yönelik şiddet; madde bağımlılığı, çocuk istismarı, önyargılar gibi sosyolojik sorunların başında gelmektedir (Yeşilyurt, 2016). Kadına yönelik şiddeti azaltmak için, sorunu doğuran sebeplerin doğru tespiti esastır. Bu sorun, "ev kadınları" ve "çalışan kadınlar" başlıkları altında incelenebilir. Türkiye'de kadınların şiddete daha

çok ev içinde maruz kaldığı bilinmektedir. Ev dışında yaşanan şiddet daha görünürken, aile içi şiddet ailenin özel alanı olduğu düşüncesiyle gizlenebilmektedir (Gökkaya, 2009). Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü araştırmasına göre, Türkiye'deki her 10 kadından 4'ü şiddetin çeşitli türlerine maruz kalmaktadır. Şiddet, 15-24 yaş arası, düşük eğitilmiş, boşanmış/ayrı yaşayan, erken evlilik yapan, çalışmayan ve düşük gelirli kadınlar arasında daha yaygındır (T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2021). Dünya genelinde de kadınların daha çok psikolojik şiddet yaşadığı tespit edilmiştir (Kaplan, 2022). Çalışan kadınların iş hayatında maruz kaldığı istismar, negatif ayrımcılık olarak belirlenmiştir (Atan & Atan, 2017).

Şiddete uğrayan kadınların yaşadığı travmaların yanı sıra, iş hayatlarında karşılaştıkları olumsuzluklar ve performans düşüklükleri de önemlidir. Hatta, performans düşüklüğünün sorumlusu olarak da kadınlar görülebilmektedir (Umar, 2021; Sarıçam & Sinsoysal, 2024). Evdeki sorumluluklar, işe alımdaki cinsiyet ayrımcılığı, cam tavan ve cam uçurum gibi baskılar, kadını iş hayatında olumsuz etkilemektedir. Kadın öğretmenler üzerinde yapılan bir araştırma, katılımcıların büyük bir kısmının çalışma hayatının evdeki sorumluluklarını olumsuz etkilediğini ve iş-ev dengesini sağlamak zorunda olduğunu belirtmiştir (Aksöz & Eroğlu Durkal, 2021). Türkiye'de beyaz yakalı kadınlar üzerinde yapılan bir araştırma, kadınların %75'inin partnerinden şiddetin en az bir türünü (en çok psikolojik) gördüğünü ortaya koymuştur. Kadınların %42'si şiddetin iş yaşamını tamamen, %50'si ise oldukça etkilediğini beyan etmiştir (Ece, 2022). Şiddete uğrayan çalışan kadınların %54'ü kendilerini mutsuz, %36'sı yorgun hissettiğini, %33'ü dikkatsiz ve dalgın olduğunu dile getirmiştir (Ece, 2022).

Bu bulgular, kadınların özel ve iş hayatlarında şiddetin çeşitli türlerine maruz kaldığını ve bunun kariyer gelişimlerini ve iş performanslarını olumsuz etkilediğini göstermektedir. Bu çerçevede, bu çalışmanın amacı, kadın çalışanların karşılaştıkları şiddet türlerinin tanımlanması ve bu şiddetin kariyer gelişimleri ve iş performansları üzerindeki etkisinin görgül olarak araştırılmasıdır. Çalışmanın, bireysel ve iş yaşamını şiddet ve kariyer gelişimi bağlamında birlikte ele alarak ilgili yazına katkı sunması beklenmektedir. Ayrıca, Türkiye özelinde ve özgün bir metodoloji ile yapılması, ulusal yazına yeni bir perspektif kazandırması açısından önemlidir.

## **1. YAZIN TARAMASI**

Lantrip vd., (2015) partner şiddetine maruz kalan çalışan kadınların kariyer gelişimlerinin bundan olumsuz etkilendiklerini ve bu mağduriyetin giderilmesi için işverenlerin geliştirecekleri iş yeri programları ve politikalarıyla kadın çalışanlarına destek olmalarını önermiştir. Swanberg ve Logan (2005), eşleri tarafından şiddete maruz kalmış çalışan kadınların yaşadıkları mağduriyetlerini işverenlere ve iş arkadaşlarına açıkladıklarında onların verdikleri tepkiler ve karşılaştıkları zorluklar nedeniyle iş performanslarının önemli ölçüde düştüğünü tespit etmişlerdir. Wettersten ve

arkadaşları (2004), aile içi şiddete uğramış sığınma evlerindeki kadınlar üzerinde yaptıkları bir çalışmada, aile içi şiddetin kadınların çalışma ve istihdamı sürdürme becerileri üzerinde derin bir etkisi olduğunu, fiziksel ve psikolojik şiddet, çocuklar, dış etkenler ve toplumsal baskı gibi faktörlerin mesleki benlik kavramlarını ve çalışma becerilerini etkilediğini ortaya koymuşlardır.

Logan vd., (2007), partner şiddetine ve takibine maruz kalan kadın çalışanların işlerine yoğunlaşamadıkları ve günlük işlerini aksatmaları nedeniyle iş performanslarının düştüğünü tespit etmişlerdir. Şiddetin çalışan kadınların iş performansına etkisi hakkında yapılan çalışmalar, bunun birçok açıdan olumsuz sonuçlara yol açabileceğini ortaya koymaktadır. Şiddet, kadınların psikolojik sağlıklarını olumsuz etkilemekte, stres seviyelerini artırmakta ve iş memnuniyetini düşürmektedir (Adams & Rauhaus, 2016).

İş dünyasının ağırlıklı olarak erkek egemen oluşu, toplumların karakteristik yapıları ve kadından beklentileri gibi nedenlerden dolayı kadınların çalışma hayatında görünen ve görünmeyen çok sayıda engel oluşmakta ve bu durum, kadınların kariyer gelişimini ve iş performansını olumsuz yönde etkilemektedir (Karahan vd., 2022).

## **2. TÜRKİYE'DE VE DÜNYADA KADINA YÖNELİK ŞİDDET**

Şiddet kavramı fiziksel eylemleri çağırırsa da psikolojik, cinsel ve ekonomik şiddet dahil birçok türü mevcuttur (Mavili, 2020). Mor Çatı Vakfı'nın 2022 raporuna göre, müracaat eden kadınlar arasında şiddet türlerinin dağılımı: psikolojik şiddet %35, fiziksel %28, ekonomik %18 ve cinsel %10'dur; en yaygın tür psikolojik şiddettir. Küresel olarak, 2021 yılında yaklaşık 45.000 kadın ve kız çocuğu yakın partnerleri veya aile üyeleri tarafından öldürülmüştür. Bu cinayetlerin yaklaşık %56'sı yakın partnerler veya diğer aile üyelerince işlenmiştir (Birleşmiş Milletler Türkiye, 2022). Asya (17.800) ve Afrika (17.200) kadın cinayetlerinin en çok görüldüğü kıtalardır. Cinsel istismar ve saldırı istatistikleri Amerika'da 73 saniyede bire düşerken, Orta Doğu ve Kuzey Afrika ülkelerinde cinsel tacize uğrama oranı %60'tır (Toplumsal Bilgi ve İletişim Derneği, 2021).

## **3. KAVRAMSAL ÇERÇEVE**

Bu bölümde, çalışmada incelenen değişkenler ile bu değişkenlerin operasyonel tanımları ayrıntılı olarak sunulmuştur.

### **3.1. Fiziksel Şiddet**

Tokat, itekleme, tekme, saç çekme, delici/kesici aletle yaralama, yakma ve bedensel işkence, fiziki şiddet eylemleridir. En ağır fiziki şiddet ise kişinin yaşamdan mahrum bırakılmasıdır (Mavili, 2020).

### **3.2. Psikolojik Şiddet**

Bir kişinin psikolojik ve duygusal açıdan zarar görmesine yol açacak eylem ve davranışların tümü psikolojik şiddet olarak tanımlanmaktadır. Hakaret etmek, tehdit ve şantaj psikolojik şiddetin ilk sıralarında gelmektedir. Ayrıca bağırarak, lakap takmak, emirler vermek, sürekli eleştirmek, korkutmak, küfretmek, küçük düşürücü söz ve davranışlarda bulunmak, kişinin arkadaş veya ailesiyle görüşmesine engel olmak, giyim kuşamına müdahale etmek bu şiddet türüne örnek verilebilir (Akkaş & Uyanık, 2016).

### **3.3. Ekonomik Şiddet**

Bir kişinin ekonomik/maddi açıdan zarara uğrayacağı tüm eylem ve davranışlara ekonomik şiddet denilmektedir. Maddi harcamalarına müdahale etmek, kısıtlamak, sınır getirmek, takip etmek, banka veya kredi kartlarına el koymak, para/harcılık vermemek, zorla çalıştırmak ya da çalışmasına engel olmak, aileyi ilgilendiren ekonomik adımları kadının fikrini almadan tek başına atmak, maddi gücü kullanarak birtakım işler yaptırmak, kararlar aldırarak gibi davranışlar ekonomik şiddetin en önemli örnekleridir (Mavili, 2020).

### **3.4. Cinsel Şiddet**

Kendi eşi dahi olsa bir kadınla zorla, istemediği yerde istemediği zamanda veya istemediği biçimde cinsel ilişkiye girmek (tecavüz), cinsel organlara zarar vermek, fuhuş yapmaya zorlamak, zorla evlendirmek veya evlilik birliğini sonlandırmak, çocuk doğurmaya ya da kürtaja zorlamak, zorla cinsel içerikli video seyrettirmek, teknolojik imkanları kullanarak cinsel içerikli mesajlar ya da mektuplar göndermek cinsel şiddete örnek verilebilir (Atman, 2003).

### **3.5. Bireysel İş Performansı**

Performans, farklı iş sahalarını kapsasa da temel olarak “hedeflere ulaşmak için mevcut kaynakların doğru, verimli, istikrarlı ve isabetli yönetilmesi” şeklinde tanımlanır (Lebas, 1995). “Etkinlik”, “verim” ve “çıktı” kavramlarıyla ilişkilendirilen performans, kişinin yeteneği ve motivasyonu arasındaki etkileşimin sonucudur. Bu bağlamda, performans; kişi, grup veya kurumun önceden planlanmış hedeflerine belirli bir dönemde ulaşmasıdır (Helvacı, 2002). Bireysel performans, performansın ölçülmesi, değerlendirilmesi ve analiz edilmesi olup, kurum başarısının bireylerin başarısına bağlı olması temel ilkedir (Çetin & İnan, 2019).

#### **3.5.1. Bireysel Performansı Etkileyen Faktörler**

Bireysel iş performansı, kurumun hedeflerine ulaşmasında kilit rol oynamaktadır. Zira performans, çalışanın veya ekibin, bağlı olduğu kurumun

hedeflerine yaptıkları yapısal ve sayısal katkıların da toplam birimidir. Bu nedenle ortak değerlere ulaşmak için çalışanların da yöneticilerin de üstlenmeleri gereken birtakım sorumluluklar olmalıdır. Çalışanların üstlendikleri sorumluluklarının başında kurum hedeflerine ulaşılması adına yüksek motivasyonla etkin performans sergileyerek çalışmaları, yöneticilerin ise motivasyon araçlarını (esnek çalışma saatleri, ulaşım, yemek, ücret vs.) harekete geçirip bu araçların yanı sıra güvenli ve konforlu çalışma ortamı sağlamalarıdır (Çalık, 2003).

### **3.5.2. Görev Performansı**

Görev performansı; bir çalışanın, çalıştığı kurumun faaliyetlerini en iyi şekilde icra edebilmesi için ortaya koyduğu, iş yükümlülüklerini kapsayan eylem ve davranışlar bütünüdür. Bu, yapılan işe yönelik değişmeyen görev ve sorumluluklar olarak da tanımlanabilir (Jawahar & Carr, 2007). Çalışan, bu iş yükümlülüklerini gerçekleştirirken kurumun faaliyetlerini etkin bir biçimde sürdürmesi için kaynak ve materyal sağlamak, mal veya hizmet temin etmek, teknik ya da teknolojik destek üretmek gibi sorumlulukları üstlenmektedir (Borman & Motowidlo, 1997). Çalışanların görev performansını olumlu/olumsuz yönde etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörler, cinsiyetlerine göre erkek ve kadın çalışanları farklı biçimlerde etkilediği gibi bazı durumlarda her iki cinsiyeti de aynı biçimde etkileyebilmektedir.

### **3.5.3. Bağlamsal Performans**

Bağlamsal performans; yapılan bir işe ilişkin çalışma ve faaliyetlerin gerçekleştirildiği psiko-sosyal bağlamı destekleyen biçimsel davranış kalıpları şeklinde tanımlanabilmektedir (Borman & Motowidlo, 1997, s. 10). Bir çalışanın görev tanımına girmediği halde kurumun amaç ve hedeflerine uygun olarak bir işin yapılmasını kolaylaştırmak ya da hızlandırmak için görev performansına destek amacı taşıyan, iyi niyete dayalı davranış biçimi de bağlamsal performansı tanımlamakta yeterli olacaktır (Özdevecioğlu & Kanıgür, 2009, s. 62).

## **4. KURAMSAL ÇERÇEVE**

Çalışmanın bu bölümünde kavramsal çerçevede ele alınan değişkenler arası ilişkiler kuramsal bağlamda tartışılmış ve hipotezler sunulmuştur.

### **4.1. Kadın Çalışanlarda Bireysel Performans**

Çalışma hayatında kadın çalışanlar, eril kurum kültürünün ağır bastığı işletmelerde erkeklere göre daha fazla engelle ve evde yüklenen rollerle mücadele etmek zorundadır. Kadının anneliği, fiziksel farklılığı, cinsiyet eşitsizliği ve geleneksel roller, iş performansını etkileyen temel faktörlerdir (Karatepe & Arıbaş, 2015). Cinsiyet ayrımcılığının yoğun olduğu toplumlarda

kadınların yükü daha fazladır; buna rağmen eşit işe eşit olmayan ücret almak, terfi ve yükselmeye daha az şansa sahip olmak gibi durumlarla karşılaşılır. Erkek odaklı işletme kültürleri, “performans odaklı” yerine “cinsiyete dayalı” bakış açısıyla kariyer planlamada engeller yaratmaktadır. İşletmelerin hedef ve verimliliğe ulaşması için performans esaslı değerlendirme yapılmalı, cinsiyet eşitliği sağlanmalı ve kurum kültürü bu yönde şekillenmelidir. Biyolojik farklılıklar dikkate alınarak pozitif ayrımcılık, esnek çalışma saatleri ve uzaktan çalışma gibi uygulamalar kadının bireysel performansını yükseltebilir (Karatepe & Arıbaş, 2015).

Kadına yönelik şiddet, kadını ekonomik, psikolojik, fiziksel, cinsel ve ruhsal açıdan olumsuz etkilemektedir (Ünal & Gülseren, 2020). Deloitte (2022) araştırmasına göre, şiddet gören kadın çalışanların stres seviyeleri yükselmekte ve %53’ü tükenmişlik hissiyle karşı karşıya kalmaktadır. Şiddete maruz kalmak, kadının bireysel iş performansının düşmesine, takım ruhunun zarar görmesine ve iş akışının aksamasına neden olmaktadır. Şiddet mağduru kadınlarda amaç belirlemede zorluk, eyleme geçmede ve duyguları kontrol etmede sorun yaşama, öz saygıda düşüklük ve yetersizlik düşüncesine kapılma gibi durumlar muhtemeldir (IBAD Sosyal Bilimler Dergisi, 2022). Yukarıdaki bilgiler ışığında çalışmanın ana hipotezini aşağıdaki şekilde sunulabilir:

*H<sub>1</sub>: Kadına yönelik şiddet algısı, kadın çalışanların bireysel iş performanslarını anlamlı ve negatif yönde etkiler.*

## **4.2. Kariyer Gelişimi**

Kariyer kavramı, “bir personelin iş hayatı süresince mesleki anlamda elde ettiği bilgi, deneyim, birikim, edinilen bilgiyi aktarma yeteneği, kendini geliştirmesi ve meslekte ilerlemesi” şeklinde tanımlanabilmektedir (Vergiliel, 2003). Kariyer planlama ve gelişimi, çalışan açısından önemli bir kazanım olmasının yanı sıra kurum açısından da verimin üst seviyeye taşınması ve hedeflere ulaşılması yolunda oldukça önemlidir. Kariyer mesleki bilgi, birikim ve tecrübenin de ötesinde, geniş ve zamana yayılmış bir süreci de ifade etmektedir. Yazında kariyer kavramı teknik olarak çalışanların çalıştıkları kurumda hiyerarşik olarak yükselmesi şeklinde tanımlanmıştır (Özkanan vd., 2022). Kariyer statik değil dinamik bir yapıya sahiptir. Kişinin kendi arzu ve beklentileri doğrultusunda göre şekil alır ve yeni deneyimler, yeni mesleki edinimler şeklinde devam etmektedir.

### **4.2.1. Kariyer Gelişimini Etkileyen Faktörler**

Kariyer gelişimi, çalışanın ve kurumun faydasına olan performansı ifade eder ve kurumsal desteği gerektirir. Dış faktörler, kariyer gelişimini olumsuz etkileyebilir. Motivasyon düşüklüğü, öz güven eksikliği, örgütsel iklim yetersizlikleri, cam tavan, mobbing ve cinsiyet ayrımcılığı gibi faktörler

kariyer gelişiminin başlıca engelleridir (Özkanan vd., 2022). Bu olumsuzluklar, eğitim ve sosyopsikolojik destekle giderilebilir.

Kariyer gelişimi, Mevcut Kariyer Memnuniyeti (hedef ile mevcut durumu karşılaştıran duygusal gerçeklik) (Tutar, 2020) ve Gelecek Kariyer Yönelimi (sınırsız ve değişken yaklaşımlar) olarak ikiye ayrılır. Çalışan kadınların kariyer memnuniyetleri ve yönelimleri, şiddete maruz kaldıklarında negatif yönde değişir. Özellikle ekonomik şiddet (ekonomik kaynakların baskı unsuru olarak kullanımı) (Gürkan & Coşar, 2009) performans kaybına ve kariyer ilerlemesinde engellere yol açar; eğitim düzeyi arttıkça ekonomik şiddet riski artmaktadır (Çalışkan & Çevik, 2018). İşyerinde şiddet, iş tatmini, stres ve kaygı ile ilişkilidir (Aytaç vd., 2009, 2011), bu da kariyer gelişimini olumsuz etkileyerek iş kaybına dahi yol açabilir (Pazzy, 1988). Yukarıdaki tartışmalar sonucunda çalışmanın ikinci hipotezi aşağıdaki gibi verilebilir:

*H<sub>2</sub>: Kadına yönelik şiddet algısı, kadın çalışanların kariyer gelişimlerini anlamlı ve negatif yönde etkiler.*

#### **4.2.2. Kadın Çalışanlarda Kariyer Gelişimi**

Kariyer gelişimi konusunda kadınlar, erkek çalışanlara göre daha fazla engelle karşılaşmakta; bunun temel sebebi ise çalışma hayatındaki cinsiyete dayalı eşitsizliklerdir. Kadınlar çalışma ortamlarında daha fazla yer alsalar da, cam tavan ve mobbing gibi cinsiyet ayrımcılığı ve psikolojik şiddet nedeniyle kariyer gelişimlerini arzu ettikleri ölçüde gerçekleştirememektedirler. Sosyal değerler ve beklentiler, kadınların kariyer gelişimine ulaşmasının önündeki en büyük engellerdir (Dikili, 2012). Ev yaşamında anne ve eş rollerini üstlenmeleri ile iş hayatında çalışan birey olmaları üzerlerinde baskı oluştururken, kariyer engelleriyle mücadele etmeleri eril yapının bir sonucudur. Yapılan araştırmalar, eğitim ve konumlarından bağımsız olarak kadınların cinsiyetçi bakış açısı ve engellerle mücadele etmek zorunda kaldığını göstermektedir. Toplumsal rollerden kaynaklanan, işin aile düzenine zarar vereceği yönündeki endişe ve kaygılar da kariyer gelişimini olumsuz etkilemektedir (Aycan, 2001).

TÜİK'in 2021 verilerine göre, 15 yaş ve üzeri istihdam oranı %45,2 iken, bu oran kadınlarda %28,0, erkeklerde ise %62,8'dir. Kadınların iş gücüne katılım oranı (%32,8) erkeklerin üçte biri kadardır. Yükseköğretimi tamamlayan kadınların iş gücüne katılım oranı %67,6 olmasına rağmen, kadın büyükelçi oranı %27,2, kadın milletvekili oranı %17,3 ve yönetici pozisyonundaki kadın oranı %20,7'dir (TÜİK, 2023). Geçmişe göre artış olsa da, Türkiye'de kadın istihdamı düşüktür. Bu dezavantaj, pozitif ayrımcılık ve bilinçlendirme eğitimleri ile aşılabılır.

Sosyokültürel yapıya bağlı rollerine rağmen kadınlar, sosyal hayatın her aşamasında yer almayı başarmıştır. Birçok araştırma, kadınların engel ve baskılara rağmen kariyer yolculuğunda önemli mesafe kat ettiklerini

göstermiştir. Bu ilerleme, şirketlerde çalışan olarak veya “girişimcilik” yoluyla serbest girişimci sıfatıyla gerçekleşmiştir. Kariyer planına bağlı kalan veya girişimcilik alanında çalışan kadınların iş performanslarında artış kaydedilmiştir (Kaygın & Güven, 2015). Ayrıca, yöneticilik pozisyonunda kadınların, sadakat ve verimlilik anlamında erkeklere oranla daha iyi bir yöneticilik performansı sergiledikleri görülmüştür (Wood, 2000).Yazındaki araştırmaların bulguları ışığında çalışmanın üçüncü hipotezi aşağıdaki şekildedir:

*H<sub>3</sub>: Kadın çalışanların kariyer gelişimleri, iş performanslarını anlamlı ve pozitif yönde etkiler.*

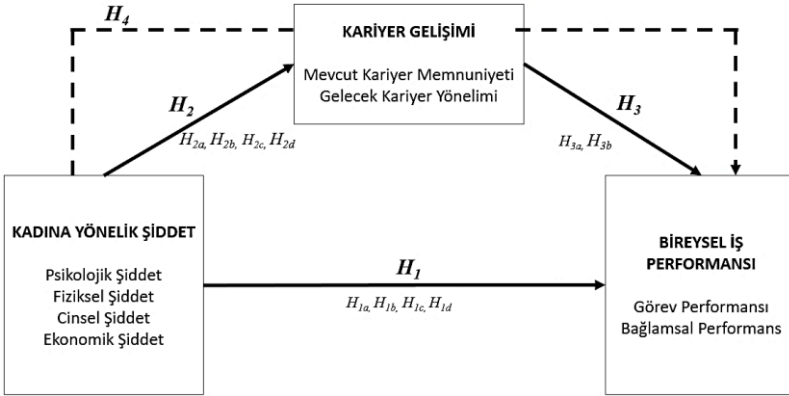
Aracılık etkisini sınamak için son hipotez aşağıdaki şekilde önerilmektedir:

*H<sub>4</sub>: Kariyer gelişimi, kadın çalışanların maruz kaldıkları şiddet algılarının bireysel iş performansları üzerindeki etkisinde aracılık rolüne sahiptir.*

## **5. ARAŞTIRMA**

Yazındaki çalışmalara bakıldığında, kadına yönelik şiddet ile iş performansı ve kariyer gelişimi arasındaki ilişkinin geniş çerçevede ve yeterli ölçüde ele alınmadığı ve tüm yönleriyle incelenmediği anlaşılmaktadır. Bu alandaki eksikliği gidermek ve bir çözüm önerisi sunabilmek amacıyla “Kadın çalışanların maruz kaldıkları şiddet, bireysel iş performanslarını ve kariyer gelişimlerini nasıl etkiler?” genel sorusu ve probleminden hareketle Şekil 1’de verilen hipotetik kavramsal model oluşturulmuş ve araştırmanın hem ana hipotezleri hem de alt hipotezleri bu model üzerinde notasyonel olarak gösterilmiştir. Bu modelde bağımsız değişken olan kadına yönelik şiddetin, bireysel iş performansı bağımlı değişkenine etkisi ana hipotez olarak ele alınmış ve değişkenler arasındaki yönlendirilmiş okun üzerindeki  $H_1$  notasyonu ile gösterilmiştir. Yönlendirilmiş bu okun altındaki  $H_{1a}$ ,  $H_{1b}$ ,  $H_{1c}$  ve  $H_{1d}$  notasyonları ise sırasıyla kadına yönelik şiddetin alt boyutları olan psikolojik, fiziksel, cinsel ve ekonomik şiddetin çalışan kadının bireysel iş performansına negatif etkisini vurgulayan alt hipotezleri temsil etmektedir.

Şekil 1. Kavramsal Araştırma Modeli



## 5.1. Araştırmanın Metodolojisi

Bu araştırmada, iş dünyasında kadın çalışanların uğradıkları psikolojik, fiziksel, cinsel ve ekonomik şiddet türlerinin bireysel iş performanslarına olan olumsuz etkileri üzerinde hem mevcut kariyerlerinin hem de gelecek kariyer yönelimlerinin birlikte, aracılık etkisinin ortaya çıkarılması hedeflenmiş, bu hedefe erişebilmek için “anket yöntemi” kullanılmıştır. Katılımcıların “Google Form” üzerinden cevapladıkları anket formu; demografik veriler başta olmak üzere sırasıyla kadına yönelik şiddet, bireysel iş performansı ve kariyer gelişimi ölçeklerini içermektedir. SPSS 26.0 paket programına aktarılan verilerin ilk olarak uç değerleri, hatalı ve eksik verileri düzeltilmiş, çarpıklık ve basıklık değerlerinin  $\pm 2.0$  arasında yer aldığı gözlemlenmiş ve Kolmogorov-Smirnov testiyle pekiştirilerek normallik varsayımının gerçekleştiği ve ileri analizlerin parametrik istatistiksel metotlara uygun olduğu tespit edilmiştir (George & Mallery, 2010). Geçerlik ve güvenilirlik analizleri için SPSS 26.0 ile AMOS 24.0 paket programları kullanılmış, ölçeklerin yapı ve uyum geçerliği test edilip ölçek alt boyutları arasındaki korelasyon değerleri elde edilmiş ve çoklu regresyon analizleriyle hipotezlerin sınanmasına geçilmiştir. Nihayetinde, aracılık modeli Hayes’in Macro Process 4.3 versiyonuyla incelenmiştir (Hayes, 2018).

### 5.1.1. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Evrenini İstanbul ilinde kamu ve özel sektör kurumlarında çalışan kariyer sahibi kadınların oluşturduğu bu araştırmada, örneklem olarak Tuzla ilçesindeki belediye kurumlarında çalışan kadınlardan basit rastgele örnekleme yöntemiyle 630’u seçilmiş ancak yaklaşık yarısından geri dönüş alınmıştır. 310 anketin 19 tanesinin hatalı veya eksik doldurulduğu tespit edilerek, geriye kalan anket formlarının 291 tanesi üzerinden analizler yapılmıştır. Bu sayı örneklem büyüklüğü için yeterli olup, iyi seviyede kabul edilmektedir (Comrey & Lee, 2013).

### **5.1.2. Kullanılan Ölçekler**

Kadına yönelik şiddete ilişkin Haj-Yahia (1999) tarafından geliştirilmiş olan 33 maddelik fiziksel şiddet (tokat atma, itme, yumruk atma, tehdit etme vb.), psikolojik (tehdit etme, aşağılama, aşırı kontrol etme vb.), ekonomik (parasal veya finansal kısıtlama, engelleme veya manipüle etme vb.) ve cinsel (tecavüz, cinsel saldırı, cinsel taciz vb.) istismar alt boyutlarından oluşan ölçek Türkçeye uyarlanmıştır. Yazar tarafından yapılan güvenilirlik analizi neticesinde psikolojik şiddet için 0,92, fiziksel şiddet için 0,93, cinsel şiddet için 0,86 ve ekonomik şiddet için 0,71 değerlerini bulmuşlardır. Bu değerler, ölçeğin, bu kapsamda bir çalışmada kullanılabilir ölçüde güvenilir olduğunu göstermektedir (Field, 2009, s. 675). Ölçeklerin Türkçeye uyarlanmasında, İngilizce dil yeterliliği üst seviyede olan bir uzman ile sosyoloji alanında lisans eğitimi almış bir araştırmacı ve iki akademisyen birlikte çalışma yapmışlardır. Katılımcıların tutum ve algılarını beşli Likert tipindeki “asla, nadiren, bazen, çoğu zaman, her zaman” şeklindeki 1’den 5’e artan derecelendirme ile ölçeğin kadına yönelik şiddet ölçeğinin ilk 16 maddesi psikolojik şiddeti, ardından 10 maddesi fiziksel şiddeti, sonraki 3 maddesi cinsel istismarı ve en sondaki 4 maddesi ekonomik şiddeti ölçmektedir.

Çalışan kadının performansını ölçen, bireysel iş performans ölçeği Gibson (1990) tarafından geliştirilmiş, görev performansı ve bağlamsal performans şeklinde iki alt boyuttan oluşan bu ölçek Baltalılar (2022) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Baltalılar, görev performansı için 0,905 ve bağlamsal performans içinse 0,757 güven katsayılarını elde etmiştir. Sekiz madde ile ölçülen görevsel performans, çalışanın doğrudan iş ile ilgili görevleri yerine getirme kabiliyetini ve başarısını ölçmektedir; işin gerektirdiği bilgi, beceri, yetkinlik ve etkinlik gibi faktörlere odaklanır. Bir çalışanın belirli bir işi ne kadar doğru, verimli ve kaliteli bir şekilde yapabildiği görevsel performansla ilişkilendirilmektedir. 12 maddeden oluşan bağlamsal performans ise çalışanın iş dışı faktörler ve iş ortamıyla ilişkili performansını ölçmektedir. Bu alt boyut, çalışanın iş arkadaşlarıyla etkileşimi, takım çalışması becerileri, örgütsel uyum, liderlik, esneklik gibi faktörlere odaklanır; genellikle işyerindeki ilişkilerin kalitesi ve iş birliği düzeyi gibi konuları değerlendirir. Ölçek 1’den 5’e artan bir derecelendirme ile “tamamen (hiç) katılmıyorum”dan “tamamen katılıyorum”a yükselen algı düzeylerini işaret etmektedir.

Verma (2018) tarafından geliştirilen “Kadın Çalışanların Kariyer Gelişimi” ölçeği de uzman ekip tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek orijinalinde mevcut kariyer memnuniyeti, kariyer yönelimi ve gelecek hedefleri olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Orijinal ölçekte elde edilen güvenilirlik katsayıları sırasıyla; 0,752, 0,838 ve 0,789’dur. Mevcut çalışmada, 10 maddelik bu ölçeğin ilk yarısı mevcut kariyer memnuniyeti, diğer yarısı ise gelecek kariyer yönelimi olarak iki boyutlu elde edilmiştir. Kadına yönelik şiddet değişkenindeki gibi 5’li Likert ile derecelendirilmiştir.

Ayrıca, anketin ilk kısmına eklenen toplam 11 maddelik sorularla katılımcıların demografik karakteristiklerinin tespiti amaçlanmıştır.

## 5.2. Tanımlayıcı İstatistikler

Çalışmanın bu bölümünde katılımcı ve ölçeklere ilişkin tanımlayıcı analizler sunulmuştur.

### 5.2.1. Katılımcıların Demografik ve Tanımlayıcı Özellikleri

Örnekleme oluşturan kariyer sahibi kadınların çoğunluğunun kamuda çalıştığı, 25-44 yaş aralığında, evli, lisans ve lisansüstü eğitime sahip olduğu Tablo 1'den görülmektedir. Araştırmaya katılanların %68,4'ü şiddetle karşılaşmaları halinde başvuracakları yasal haklarının bilincinde olmasına rağmen %57'lik kısmı iş hayatında, %66'lık kısmı ise özel hayatında şiddete maruz kalmıştır.

**Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri**

Değişken	N	%	Değişken	N	%		
Mevcut Çalışma Durumu	Evet	262	90,0	Bekar	70	21,1	
	Hayır	29	10,0	Medeni Durum	Evli	221	75,9
	Toplam	291	100,0	Toplam	291	100,0	
Yaş	18-24	32	11,0	İlköğretim	15	5,2	
	25-34	115	39,5	Lise	57	19,6	
	35-44	85	29,2	Önlisans	32	11,0	
	45-54	54	18,6	Eğitim Düzeyi	Lisans	113	38,8
	>55 yıl	5	1,7	Yüksek Lisans	52	17,9	
	Toplam	291	100,0	Doktora	22	7,6	
	Toplam	291	100,0	Toplam	291	100,0	
İş Hayatında Şiddete Uğrama	Evet	165	56,7	Özel Hayatında Şiddete Uğrama	Evet	193	66,3
	Hayır	126	43,3	Hayır	98	33,7	
	Toplam	291	100,0	Toplam	291	100,0	
Kamu Özel	Özel	116	41,3	Evet	199	68,4	
	Kamu	165	58,7	Yasal Hak Bilinçliliği	Hayır	92	31,6
	Toplam	291	100,0	Toplam	291	100,0	

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

### 5.2.2. Açımlayıcı Faktör Analizi

Yapı uyumunun ilk adımı olarak gerçekleştirilen açımlayıcı faktör analizinin (AFA) Tablo 2'de sunulan sonuçlarına göre, KMO değerinin 0,90'ın üzerinde olması ve Bartlett küresellik testinin anlamlı çıkması, örneklem büyüklüğünün faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir (Karagöz, 2014). Faktörleştirmede temel bileşenler analizi yöntemi

kullanılmıştır (Tabachnick & Fidell, 2013, s. 685). Analiz sonucunda, kadına yönelik şiddet ölçeğinin psikolojik (PS), fiziksel (FS), cinsel (CS) ve ekonomik (ES) alt boyutlardan oluştuğu, ancak bazı maddelerin düşük faktör yükleri veya çapraz yüklenmeler nedeniyle ölçekten çıkarıldığı belirlenmiştir. Ayrıca, bir faktörün kararlılığı için en az üç maddenin yeterli olduğu kabul edilmektedir (Hair vd., 2019, s. 666).

Dört bileşenden oluşan ölçeğin toplam açıklayıcılık oranı %81,3 olup en yüksek orana sahip bileşenin fiziksel şiddet olması günümüz toplumunda yaşananlarla örtüşmektedir. Tablo 2'nin en sağındaki sütunda verilen iç tutarlılığın bir göstergesi olan Cronbach alfa katsayıları referans ölçüt olan 0,70'in üzerindedir (Büyüköztürk, 2002).

**Tablo 2. Kadına Yönelik Şiddet Ölçeğine İlişkin Açımlayıcı Faktör Analizi**

Faktörler	Maddeler	Faktör Yükleri	Faktör Açımlayıcılığı	Cronbach Alfa	
Psikolojik Şiddet	PS1	0,760			
	PS2	0,842			
	PS3	0,787			
	PS4	0,781			
	PS5	0,752			
	PS6	0,703			
	PS7	0,649	18,848	0,964	
	PS8	0,650			
	PS9	0,600			
	PS10	0,623			
	PS11	0,647			
	PS13	0,581			
	PS15	0,587			
	Fiziksel Şiddet	FS17	0,739		
		FS18	0,718		
FS19		0,851			
FS20		0,805			
FS21		0,823	45,736	0,977	
FS22		0,900			
FS23		0,703			
FS24		0,894			
FS25		0,883			
FS26		0,880			
Cinsel Şiddet	CS27	0,836			
	CS28	0,658	11,418	0,917	
	CS29	0,835			

Ekonomik Şiddet	ES31	0,543		
	ES32	0,649	5,268	0,929
	ES33	0,677		
Toplam Açımlayıcılık			81,271	
KMO Ölçüm Yeterliliği				0,965
			Ki-Kare	10915,858
Bartlett Küresellik Testi			Serbestlik	406
			Derecesi (df)	
			Anlamlılık (Sig.)	0,000

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 3'ten görüldüğü üzere, Bireysel İş Performansı ölçeğinin faktörlenebilirliği için KMO değerinin 0,972 ile yeterli olduğu ve Bartlett küresellik testinin anlamlı çıktığı anlaşılmaktadır. Ölçeğinin birinci faktörü olan “Görev Performansı” alt boyutunu oluşturan 7 maddenin faktör yükleri 0,677 ile 0,822 arasında değişmektedir. İki boyuta da aynı faktör yüküyle dağılması nedeniyle GP8 kodlu bir madde bu faktörden çıkarılmıştır.

**Tablo 3. Bireysel İş Performansı Ölçeğine İlişkin Açımlayıcı Faktör Analizi**

Faktörler	Maddeler	Faktör Yükleri	Faktör Açımlayıcılığı	Cronbach Alpha	
Görev Performansı	GP1	0,813			
	GP2	0,811			
	GP3	0,791			
	GP4	0,822	24,497	0,966	
	GP5	0,788			
	GP6	0,742			
	GP7	0,677			
Bağlamsal Performans	BP10	0,698			
	BP11	0,724			
	BP12	0,733			
	BP13	0,774			
	BP14	0,750			
	BP15	0,775	58,147	0,978	
	BP16	0,793			
	BP17	0,789			
	BP18	0,801			
	BP19	0,787			
	BP20	0,801			
	Toplam Açımlayıcılık			82,644	

KMO Ölçüm Yeterliliği		0,972
	Ki-Kare	7286,117
Bartlett Küresellik Testi	Serbestlik Derecesi	153
	Anlamlılık	0,000

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Ölçeğin ikinci faktörünü oluşturan “Bağlamsal Performans” alt boyutundan da benzer sebeple bir madde (BP9) atılmış olup; kalan 11 maddenin faktör yükleri 0,698 ile 0,801 arasında değişmekte ve bu alt boyutun faktör açıklayıcılığının yüksek olduğu da görülmektedir.

Çalışan kadının kariyer gelişimi ölçeği için gerçekleştirilen açıklayıcı faktör analizi sonuçlarının verildiği aşağıdaki Tablo 4’ten görüldüğü üzere ölçekteki hiçbir madde çıkarılmamış ve literatürdeki gibi iki alt boyuttan oluştuğu tespit edilmiştir.

**Tablo 4. Çalışan Kadının Kariyer Gelişimi Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi**

Faktörler	Maddeler	Faktör Yükleri	Faktör Açıklayıcılığı	Cronbach Alpha	
Mevcut Kariyer Memnuniyeti	KG1	0,759	40,240	0,900	
	KG2	0,876			
	KG3	0,691			
	KG4	0,672			
	KG6	0,624			
Gelecek Kariyer Yönelimi	KG5	0,658	34,057	0,907	
	KG7	0,664			
	KG8	0,801			
	KG9	0,857			
	KG10	0,849			
Toplam Açıklayıcılık			74,297		
KMO Ölçüm Yeterliliği				0,929	
				Ki-Kare	2280,400
Bartlett Küresellik Testi				Serbestlik Derecesi	45
				Anlamlılık	0,000

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

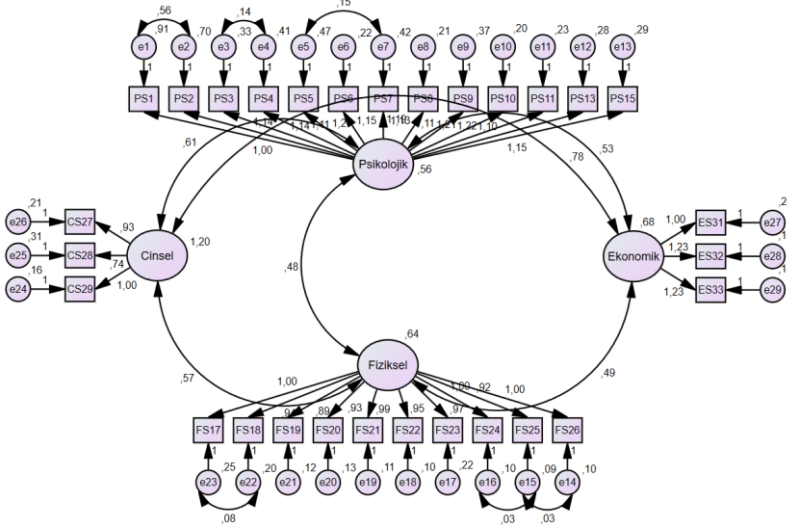
Araştırmaya katılan cevaplayıcılara toplamda 86 soru sorulmuş, yapılan analizler sonucunda ölçeklerden toplam 6 soru atılmıştır. Atılan soru sayısının ölçeklerdeki toplam soru sayısına oranı oldukça düşük olup, %7’dir. Ölçeklerin güvenilirliği için yapılan Güvenirlilik testi neticesinde ölçeklerin alt

boyutları için elde edilen Cronbach alfa değerleri 0,900 ile 0,978 aralığında bulunmuştur. Faktör analizlerinde elde edilen alt boyutların yani faktörlerin açıklanan toplam varyans oranları olması gerektiği gibi %50'nin üzerinde çıkmıştır. Değişkenler yorumlanması kolay olması açısından yüklerinin büyüklüğüne göre sıralanmış ve gruplandırılmıştır. Toplam açıklayıcılık oranı, bir değişkenin ilişkide olduğu diğer değişkenler ile paylaştığı varyans miktarını göstermekte olup analiz sonucunda bu oranının 0,50'nin üzerinde olması beklenmektedir (Tabachnick & Fidell, 2013, s. 161).

### 5.2.3. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Doğrulayıcı faktör analizi (DFA), ölçeğin faktör yapısını belirlemek için kullanılmaktadır ve hangi faktörlerin ölçeği oluşturduğunu, bu faktörler arasındaki ilişkileri ve her bir faktörün ölçülen değişkenleri nasıl açıkladığını anlamak için bu adım önemlidir. DFA için yaygın olarak kullanılan birkaç istatistiksel yöntem bulunmaktadır. En sık kullanılanlardan biri "uyum iyiliği indeksleri" olarak adlandırılan istatistiklerdir. Bu indeksler, modelin veriye ne kadar iyi uyduğunu gösterir. Modelin iyi uyum göstermesi, ölçeğin geçerli olduğunu ve faktör yapısının kabul edilebilir olduğunu gösterir (Meydan & Şeşen, 2015).

Şekil 2. Kadına Yönelik Şiddet Ölçeğine İlişkin DFA Diyagramı



Yukarıda verilen Tablo 2'deki açıklayıcı faktör analizi sonuçları, Şekil 2'deki doğrulayıcı faktör analizi (DFA) bulgularıyla uyumludur. DFA sonucunda, kadına yönelik şiddet ölçeği literatürde olduğu gibi dört faktörlü bir yapıya sahip bulunmuştur. Tablo 5'te sunulan model uyum değerleri kabul edilebilir düzeydedir.

**Tablo 5. Ölçeklerin Uyum İyiliği Değerleri**

Ölçek	X <sup>2</sup>	X <sup>2</sup> /df	GFI	AGFI	NFI	CFI	RMSEA	RMR
Kadına Yönelik Şiddet	1174,216	3,374	0,872	0,817	0,906	0,924	0,079	0,068
Bireysel İş Performansı	420,773	3,212	0,857	0,814	0,944	0,960	0,087	0,027
Kariyer Yönelimi	101,245	3,375	0,934	0,879	0,956	0,969	0,090	0,038
Kabul Edilebilir Uyum		≤ 5	≥ 0,85	≥ 0,85	≥ 0,90	≥ 0,95	≤ 0,08	≤ 0,08
Mükemmel Uyum		≤ 3	≥ 0,90	≥ 0,90	≥ 0,95	≥ 0,97	≤ 0,05	≤ 0,05

**Referans Değerler:** Meydan & Şeşen, (2015).

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Yapılan açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri neticesinde ölçeklerin yapı geçerliliği doğrulanmıştır. Ayrıca güvenilirlik analizi neticesinde ölçek faktörlerine ilişkin Cronbach Alfa değerlerinin de 0,90'dan daha büyük ve dolayısıyla ölçeklerin güvenilirliğinin yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.

#### **5.2.4. Korelasyon Analizi**

Değişkenler arasındaki ilişkilerin büyüklüğünü ve yönünü ölçmek üzere hem alt boyutlara hem de ana değişkenlere korelasyon analizi uygulanmıştır. Aşağıdaki Tablo 6'da görüleceği üzere kadına yönelik şiddetin bireysel iş performansı ( $r=-0,50$ ;  $p<0,001$ ) ve kariyer gelişimi ( $r=-0,48$ ;  $p<0,001$ ) arasında orta düzeyde (Cohen, 1988, s. 82) negatif yönlü bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır. Kadına yönelik şiddet değişkeninin psikolojik, fiziksel, cinsel ve ekonomik alt boyutlarıyla çalışan kadınların bireysel iş performansı (sırasıyla;  $r=-0,47$ ;  $p<0,001$ ;  $r=-0,45$ ;  $p<0,001$ ;  $r=-0,45$ ;  $p<0,001$ ;  $r=-0,47$ ;  $p<0,001$ ) ve kariyer gelişimi (sırasıyla;  $r=-0,47$ ;  $p<0,001$ ;  $r=-0,42$ ;  $p<0,001$ ;  $r=-0,41$ ;  $p<0,001$ ;  $r=-0,44$ ;  $p<0,001$ ) arasında orta kuvvette ve negatif yönlü güçlü bir anlamlılık olduğu görülmektedir. Negatif bir ilişkiler, kadına yönelik şiddetin artması durumunda çalışan kadınların iş performansının düştüğünü ve aynı zamanda kariyer gelişimlerinin de olumsuz etkilendiğini göstermektedir.

#### **5.3. Regresyon Analizi Ve Hipotez Testleri**

Araştırmadaki bağımlı değişken ile bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek, bu ilişkiyi modellemek ve gelecekteki değerleri tahmin etmek için kullanılan istatistiksel bir teknik olan regresyon analizi ile yapılan tahminlerin geçerli olması için doğrusallık, çoklu bağıntı, hata terimlerinin normal dağılımı ve eşvaryanslılık gibi varsayımlarının gerçekleşmesi gerekir (Field, 2009, ss. 220-2021; Tabachnick & Fidell, 2013, s. 161).

**Tablo 6. Tüm Bileşenlere Ait Korelasyon Katsayıları**

Faktör	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Psikolojik Şiddet	1									
2. Fiziksel Şiddet	0,76***	1								
3. Cinsel Şiddet	0,72***	0,67***	1							
4. Ekonomik Şiddet	0,82***	0,74***	0,83***	1						
5. KADINA YÖNELİK ŞİDDET	0,95***	0,90***	0,82***	0,89***	1					
6. Görev Performansı	-0,46***	-0,40***	-0,45***	-0,46***	-0,48***	1				
7. Bağlamsal Performans	-0,46***	-0,46***	-0,43***	-0,46***	-0,50***	0,89***	1			
8. BİREYSEL İŞ PERFORMANSI	-0,47***	-0,45***	-0,45***	-0,47***	-0,50***	0,96***	0,98***	1		
9. Mevcut Kariyer Memnuniyeti	-0,47***	-0,42***	-0,41***	-0,45***	-0,49***	0,71***	0,68***	0,71***	1	
10. Gelecek Kariyer Yönelimi	-0,43***	-0,37***	-0,37***	-0,39***	-0,43***	0,70***	0,69***	0,72***	0,81***	1
11. KARİYER GELİŞİMİ	-0,47***	-0,42***	-0,41***	-0,44***	-0,48***	0,74***	0,73***	0,75***	0,95***	0,95***

\*\*\*p<0,001

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin doğrusal olduğu hem korelasyon analizinden hem de serpilme diyagramlarından tespit edilmiştir. Değişkenler arasındaki Varyans Büyütme Faktörü (VIF) değerlerinin en büyüğü 4,864 olup, eşik değer olan 10'dan hayli küçüktür. Özdeğerlerin en büyüğünün en küçüğüne oranının en yüksek değeri 226,538 olup, 100-1000 arasında olması koşuluna uygundur. Koşul indekslerinin en büyüğünün değeri 14,979 olup, eşik değer olan 30'dan hayli küçüktür.

Böylece çoklu bağıntıdan şüpheye yer yoktur (Büyüköztürk, 2002; Gürbüz & Şahin, 2018; Kalaycı, 2005). Ayrıca, Küçüksille'nin (2010, s. 259) önemle vurguladığı, hata terimlerinin normal dağılması koşulu regresyon analizi sonucundaki grafiklerden gözlemlenmiş ve eşvaryanslılık koşulunu gerçeklediği de doğrulanmıştır.

Yine bireysel iş performansı ile kariyer gelişimi arasındaki ilişkiyi gösteren Pearson korelasyon katsayılarının ( $r=0,75$ ;  $p<0,001$ ) yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, kariyer gelişimi ile görev ve bağlamsal iş performansı (sırasıyla;  $r=0,74$ ;  $p<0,001$ ;  $r=0,73$ ;  $p<0,001$ ) arasında yüksek düzeyde ve güçlü bir anlamlı ilişki olduğu görülmektedir.

### 5.3.1. Kadına Yönelik Şiddetin Bireysel İş Performansına Etkisi

Kadına yönelik şiddetin çalışan kadınların bireysel iş performansı üzerine etkisi incelenirken ilki genel puanlar üzerinden yapılan basit (Model I), ikincisi alt boyutların hesaba katıldığı çoklu regresyon (Model II) olmak üzere iki farklı model üzerinde durulmuştur. İki modelin sonucunun birlikte gösterildiği Tablo 7'deki her iki modelin de istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir.

**Tablo 7. Kadına Yönelik Şiddetin Bireysel İş Performansı Üzerine Etkisi**

Model I		B	Std. Hata	Std. $\beta$	t	p	
Sabit terim		4,621	0,111		41,663	0,000	
Kadına Yönelik Şiddet	$H_1$	-0,577	0,058	-0,503	-9,885	0,000	
F-istatistiği=97,704; p-değeri=0,000; R=0,503; R <sup>2</sup> =0,253; Düzeltilmiş R <sup>2</sup> =0,250							
Bağımlı değişken: Bireysel iş performansı							
&							
Model II		$\beta$	Std. hata	Std. $\beta$	t	p	VIF
Sabit terim		4,611	0,113		40,760	0,000	
Psikolojik şiddet	$H_{1a}$	-0,179	0,101	-0,173	-1,768	0,048	3,707
Fiziksel şiddet	$H_{1b}$	-0,161	0,097	-0,137	-1,653	0,042	2,654
Cinsel şiddet	$H_{1c}$	-0,137	0,083	-0,151	-1,652	0,097	3,238
Ekonomik şiddet	$H_{1d}$	-0,093	0,105	-0,100	-0,887	0,376	4,864
F-istatistiği=24,805; p-değeri=0,000; R=0,508; R <sup>2</sup> =0,258; Düzeltilmiş R <sup>2</sup> =0,247							
Bağımlı değişken: Bireysel iş performansı							

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 6'daki korelasyon tablosunda gözlemlenen negatif ilişkiye dayalı olarak, Model I'e göre kadına yönelik şiddet tutumları arttıkça çalışan kadının iş performansının azaldığı ve böylece  $H_1$  hipotezinin desteklendiği teyit edilmektedir. Model II'de psikolojik, fiziksel, cinsel ve ekonomik şiddetin çalışan kadının bireysel iş performansına negatif etkisi sırasıyla  $H_{1a}$ ,  $H_{1b}$ ,  $H_{1c}$  ve  $H_{1d}$  alt hipotezleri ile sınınamaktadır. Tablo 7'deki çoklu regresyon sonuçlarının yer aldığı Model II'de, kadına yönelik şiddetin psikolojik ve fiziksel alt boyutlarının çalışan kadının iş performansında etkiye sahip olduğu ancak cinsel ve ekonomik şiddetin etkisinin anlamlı olmadığı görülmektedir.

### 5.3.2. Kadına Yönelik Şiddetin Kariyer Gelişimine Etkisi

Kadına yönelik şiddet algısının bağımsız değişken ve çalışan kadının kariyer gelişimi tutumunun bağımlı değişken olarak ele alındığı ilk modelde (Model I) genel puanlar üzerinden basit regresyon analizi yapılmış; ikinci modelde ise kadına yönelik şiddetin alt boyutları üzerinden çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Tablo 8'den görüldüğü üzere her iki model de istatistiksel olarak anlamlıdır ve negatif yönlü bir etki söz konusudur. O halde, kadına yönelik şiddetin artan yönde algılanması çalışan kadının kariyer gelişim tutumunda olumsuz yönde azalmaya sebep olur, böylece  $H_2$  hipotezi desteklenmiş olur. Model II'den görüldüğü üzere psikolojik, fiziksel, cinsel ve ekonomik şiddetin çalışan kadının kariyer gelişimine negatif etkisi sırasıyla  $H_{2a}$ ,  $H_{2b}$ ,  $H_{2c}$  ve  $H_{2d}$  alt hipotezleri ile sınınamaktadır.

**Tablo 8. Kadına Yönelik Şiddetin Kariyer Gelişimi Üzerine Etkisi**

Model I		$\beta$	Std. Hata	Std. $\beta$	t	p	
Sabit terim		4,234	0,105		40,194	0,000	
Kadına Yönelik Şiddet	$H_2$	-0,521	0,055	-0,484	-9,402	0,000	
F-istatistiği=88,392; p-değeri=0,000; R=0,484; R <sup>2</sup> =0,234; Düzeltilmiş R <sup>2</sup> =0,232							
Bağımlı değişken: Kariyer Gelişimi							
&							
Model II		$\beta$	Std. hata	Std. $\beta$	t	p	VIF
Sabit terim		4,242	0,108		39,416	0,000	
Psikolojik şiddet	$H_{2a}$	-0,266	0,096	-0,275	-2,765	0,000	3,707
Fiziksel şiddet	$H_{2b}$	-0,094	0,093	-0,085	-1,015	0,311	2,654
Cinsel şiddet	$H_{2c}$	-0,067	0,079	-0,079	-0,805	0,396	3,238
Ekonomik şiddet	$H_{2d}$	-0,078	0,100	-0,089	-0,783	0,435	4,864
F-istatistiği=22,163; p-değeri=0,000; R=0,486; R <sup>2</sup> =0,237; Düzeltilmiş R <sup>2</sup> =0,226							
Bağımlı değişken: Kariyer Gelişimi							

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Yukarıdaki Tablo 8'deki Model II'deki değerler incelendiğinde, kadına yönelik şiddetin alt boyutlarının kariyer gelişimi üzerine etkisinde sadece

psikolojik şiddetin istatistiksel olarak anlamlı bulunduğu, diğer alt boyutların etkisinin de negatif yönde olduğu fakat istatistiksel olarak anlamlı olmadıkları görülmektedir. Sonuç olarak, beklenenin aksine fiziksel, cinsel ve ekonomik şiddet arttıkça kariyer gelişimi bundan olumsuz etkilenmemektedir.

### 5.3.3. Çalışan Kadının Kariyer Gelişiminin İş Performansına Etkisi

Benzer şekilde ilki basit ve ikincisi çoklu regresyon analizlerinin verilerini içeren iki farklı modelin birlikte ele alındığı Tablo 9'daki Model I'e göre çalışan kadının kariyer gelişiminin bireysel iş performansı üzerindeki etkisi anlamlıdır ve onların bireysel iş performansları üzerindeki değişimin %56,5'i kariyer gelişim tutumları ile açıklanmaktadır ( $R^2=0,565$ ).

Korelasyon tablosundan izlenen pozitif yönlü, anlamlı ilişkiyi onaylar biçimde, çalışan kadının kariyer gelişimine ait tutumunun arttıkça bireysel iş performansının da arttığı ve böylece  $H_3$  hipotezinin de desteklendiği test edilmiştir. Model II'den görüldüğü üzere kariyer gelişiminin her iki alt boyutunun çalışan kadının iş performansına pozitif etkisi  $H_{3a}$  ve  $H_{3b}$ , alt hipotezleri ile sınanmaktadır.

Kariyer gelişiminin alt boyutları olan mevcut kariyer memnuniyeti ve gelecek kariyer yöneliminin çalışan kadının bireysel iş performansına etkisinin pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu Tablo 9'daki Model II'de görülmektedir.

**Tablo 9. Kariyer Gelişiminin Bireysel İş Performansı Üzerine Etkisi**

Model I		B	Std. Hata	Std. $\beta$	t	p	
Sabit terim		0,955	0,142		6,702	0,000	
Kariyer Gelişimi	$H_3$	0,801	0,041	0,751	19,364	0,000	
F-istatistiği=374,952; p-değeri=0,000; R=0,751; $R^2=0,565$ ; Düzeltilmiş $R^2=0,563$							
Bağımlı değişken: Bireysel İş Performansı							
&							
Model II		B	Std. Hata	Std. $\beta$	t	p	VIF
Sabit terim		0,955	0,143		6,692	0,000	
Mevcut kariyer memnuniyeti	$H_{3a}$	0,389	0,067	0,382	5,784	0,000	2,880
Gelecek kariyer yönelimi	$H_{3b}$	0,411	0,066	0,409	6,196	0,000	2,880
F-istatistiği=186,862; p-değeri=0,000; R=0,752; $R^2=0,565$ ; Düzeltilmiş $R^2=0,562$							
Bağımlı değişken: Bireysel İş Performansı							

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

### 5.3.4. Process Macro Yöntemi ile Aracılık Etki Analizi

Aracılık etkisi, bağımsız bir değişkenin bir başka değişken (bağımlı değişken) ile ilişkisinde üçüncü bir değişkenin aracı olarak bulunarak etkiyi anlamsızlaştırma durumunu ifade etmektedir. Bu aracılık etkisini test etmek için Process Macro Yöntemi adı altında birkaç istatistiksel yöntem kullanılmaktadır. Baron ve Kenny'nin (1986) önerdiği aracılık etkisini test etmek için kullanılan yöntemde, üç değişken arasındaki ilişkileri belirlemek için basit regresyon analizleri yapılmaktadır. İlk olarak, bağımsız değişkenin sonuca olan etkisi incelenir. Daha sonra, aracı değişkenin bu ilişkiye etkisini ve son olarak da bağımsız değişken ile sonuç değişkeni arasındaki ilişkiyi aracılık analizi ile değerlendirir. Aracılık etkisini ölçen bir diğer istatistiksel yöntem Sobel testidir. Bu test, aracı değişkenin etkisinin doğrudan ve dolaylı etkilerini ölçer ve bu etkilerin anlamlılığını değerlendirir. Son olarak, aracılık etkisini ölçmek için kullanılan Bootstrap yöntemi ise örnekleme yeniden örnekleme prosesine tabi tutan bir yöntemidir. Bu yöntem, örneklem dağılımlarını oluşturarak aracılık etkisinin güven aralığını ve anlamlılığını değerlendirmek için kullanılır (Gürbüz, 2019).

Baron ve Kenny'nin (1986) nedensellik yaklaşımında aracılık etkisi istatistiksel olarak anlamlı olması gereken üç adımda test edilmektedir. Bu modelde bir sonraki adıma geçilebilmesi için her bir adımın anlamlı olması gerekmektedir (Yılmaz & Dalbudak, 2018). Yukarıda  $H_1$ ,  $H_2$  ve  $H_3$  hipotezlerini test ederken yapılan regresyon analizi sonuçlarından görüldüğü üzere tüm varsayımlar karşılanmaktadır. Bu durumda Baron ve Kenny'nin nedensellik adımlar yaklaşımıyla basit aracılık etkisinin Process Macro aracılığıyla test edilmesi durumunda aşağıdaki Tablo 10'da sunulan sonuçlara ulaşılr.

**Tablo 10. Aracılık Testine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları (N=291)**

Tahmin Değişkenleri	Sonuç Değişkenleri				
	$M$ (Kariyer Gelişimi)			$Y$ (Bireysel İş Performansı)	
	$\beta$	Std. Hata	$\beta$	Std. Hata	
$X$ (Kadıma Yönelik Şiddet)	$a$ -0,521***	0,054	$c'$ -0,208**	0,049	
$M$ (Kariyer Gelişimi)	-	-	$b$ 0,707***	0,046	
Sabit	$i_M$ 4,234***	0,105	$i_Y$ 1,626***	0,211	
	$R^2 = 0,234$			$R^2 = 0,590$	
	$F(1;289)=88,392; p<0.001$			$F(2;288)=207,172; p<0.001$	

\*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,001$

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Yukarıdaki Tablo 10'daki ilk satırda kadına yönelik şiddet (X) değişkeninin, aracı değişken olan Kariyer gelişimine (M) etkisini gösteren a yolu değerlendirilmiştir. Buna göre kadına yönelik şiddetin çalışan kadının kariyer gelişimini anlamlı düzeyde ve olumsuz yönde etkilediği görülmektedir ( $a = -0,521$ ;  $t = -9,402$ ,  $p < 0,001$ ). Standardize olmayan beta değerinin ( $\beta = -0,521$ ) istatistiksel olarak anlamlı olduğu tablodaki p değerinin  $p < 0,001$  olmasından ve ayrıca güven aralığına ait değerlerin sıfır değerini (%95CI[-0,6304, -0,4122]) içermemesinden anlaşılmaktadır. Kadına yönelik şiddet, kariyer gelişimindeki değişimin yaklaşık %23,4'ünü ( $R^2 = 0,234$ ) açıklamaktadır.

Tablo 10'un sağ tarafındaki değerler şöyle yorumlanabilir: Bu kısımda aracı değişken olan kariyer gelişiminin b yolu ile, bağımsız değişken olan kadına yönelik şiddetin c' yolunun bağımlı değişken yani sonuç değişkeni olan iş performansı üzerine birlikte etkileri görülmektedir. İkinci satır (b yolu) yorumlanacak olursa, kariyer gelişiminin çalışan kadının bireysel iş performansına anlamlı düzeyde ve olumlu yönde etki ettiği ifade denebilir ( $b = 0,707$ ;  $t = 15,391$ ,  $p < 0,001$ ). Benzer şekilde güven aralığı da bunu desteklemektedir (%95CI[0,6169,0,7978]). Bu kısımdaki birinci satır (c' yolu) yorumlanacak olursa, kadına yönelik şiddetin çalışan kadının bireysel iş performansı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir ( $c' = -0,208$ ;  $t = -4,208$ ,  $p < 0,01$ ).

Process macro ile yapılan bu analizde aracı değişkenin (M = Kariyer gelişimi) olmadığı modelde, kadına yönelik şiddetin çalışan kadının bireysel iş performansına olumsuz yönde anlamlı bir etkisinin olduğu ( $c = \beta = -0,577$ ;  $t = -9,885$ ,  $p < 0,001$ ) görülmektedir. Bu durum yukarıda verilen Tablo 7'den de bilinmektedir. Bu durumda X'in Y üzerine toplam etkisi  $c = -0,5777$ 'dir. Ancak hem X'in hem de M'nin analize dahil edilmesiyle bu (doğrudan) etki  $c' = -0,208$ 'e gerilemiştir. Bu sonuç kısmi aracılığa işaret etmektedir.

Tam aracılık etkisinin gözlemlenebilmesi için, analize aracı değişken olarak isimlendirilen üçüncü bir değişken dahil edildiğinde, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki (c' yolu) ilişkinin zayıflaması ve hatta istatistiksel olarak anlamsız hale gelmesi beklenir. Aracı değişken olarak teste dahil edilen üçüncü değişken, bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkinin tamamını ölçemiyorsa bu durumda kısmi aracılık rolünden bahsedilir; değişkenler arasındaki ilişki anlamlılığını sürdürür fakat anlamlılık düzeyinde bir düşüş meydana gelmektedir.

Çağdaş yaklaşıma göre dolaylı etkiyi (dolaylı etki = a.b) de dikkate almak gerektiğini ve Baron ve Kenny yöntemindeki birbiri ardına sıralanan koşulların gerçekleşmemesi halinde de aracılık etkisinin olabileceğini savunmaktadır. Analiz sonucunda kadına yönelik şiddetin, çalışan kadının bireysel iş performansı üzerinde dolaylı etkisi Bootstrap (önyükleme) tekniği ile elde edilen güven aralıkları ile raporlanmıştır. Bootstrap analizinde genellikle, yanlılığı düzeltilmiş ve hızlandırılmış güven aralığı değerleri (BCA

CI, Yanlılığı Düzeltilmiş ve Hızlandırılmış Bootstrap Güven Aralığı) dikkate alınmaktadır (Gürbüz, 2019). Kadına yönelik şiddetin bireysel iş performansı üzerindeki dolaylı etkisinin (dolaylı etki =  $a.b = -0,369$ ) anlamlı olduğu, dolayısıyla da kariyer gelişiminin kadına yönelik şiddet ile bireysel iş performansı arasındaki ilişkiye aracılık ettiği görülmektedir. Zira dolaylı etki değerlerine karşılık gelen %95'lik güven aralığı sıfır değerini kapsamamaktadır (%95 BCA CI  $[-0,459, -0,282]$ ). Böylece dolaylı etkinin anlamlı olup tam aracılık etkisinin olduğu ispatlanmıştır.

Dolaylı etkinin Baron ve Kenny'den farklı olarak Sobel testiyle de analiz edildiği çalışmalar da söz konusudur (Sobel, 1982). Ayrıca, bağımsız değişken tarafından açıklanan varyanstaki düşüşü Sobel'in yanı sıra Aroian ve Goodman testleri de göstermekte ve böylece kısmi ya da tam aracılık durumu incelenmektedir. Sobel testinin Baron ve Kenny yaklaşımından daha doğru ve geçerli olduğu kabul görmektedir (Stone & Sobel, 1990; MacKinnon vd., 2004).

Sobel test istatistiğine içerilmeyen terim, Aroian ve Goodman test istatistiklerinde paydadaki karekök içine birinde eklenerek diğerinde çıkarılarak dahil edilmiştir (Aroian, 1947; Goodman, 1960). Aşağıda verilen üç teste ilişkin eşitliklerde  $a$  notasyonu Tablo 10'daki bağımsız ( $X =$  Kadına yönelik şiddet) değişken ile aracı ( $M =$  Kariyer gelişimi) değişken arasındaki:  $b$  notasyonu ise aracı ( $M =$  Kariyer gelişimi) değişkeni ile bağımlı ( $Y =$  Bireysel iş performansı) değişkeni arasındaki  $\beta$  regresyon katsayısını temsil etmektedir.  $s_a$ ,  $a$  yoluna ait;  $s_b$  ise  $b$  yoluna ait Tablo 10'da verilen standart hataları tensil eden sembollerdir.

*Sobel test istatistiği*

$$z = \frac{a.b}{\sqrt{b^2s_a^2 + a^2s_b^2}}$$

*Aroian test istatistiği*

$$z = \frac{a.b}{\sqrt{b^2s_a^2 + a^2s_b^2 + s_a^2s_b^2}}$$

*Goodman test istatistiği*

$$z = \frac{a.b}{\sqrt{b^2s_a^2 + a^2s_b^2 - s_a^2s_b^2}}$$

Preacher vd.,'nin (2007) aracılık etkisini ölçmek için her üç testin de sonuçlarını değerlendirmek gerektiğine dair önerileri Tablo 11'de dikkate alınmış ve her üç test istatistiği sonucuna göre de tam aracılık hipotezinin desteklendiği tespit edilmiştir.

**Tablo 11. Sobel, Aroian ve Goodman Testi Sonuçları**

Test Türü	Test İstatistiği	Standart Hata	p-değeri
Sobel Testi	-8,17152079	0,04507692	0,000
Aroian Testi	-8,15914195	0,04514531	0,000
Goodman Testi	-8,18395614	0,04500843	0,000

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Sonuç olarak, kadına yönelik şiddetin çalışan kadının bireysel iş performansı üzerindeki kariyer gelişimi tutumlarının dolaylı etkisinin anlamlı olduğu; dolayısıyla çalışan kadınların kariyer gelişim tutumları, maruz kaldıkları şiddet düzeylerinin bireysel iş performansları üzerindeki etkisinde aracılık rolünün olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda aracılık etkisinin test edildiği  $H_4$  hipotezi de desteklenmiştir.

## **6. TARTIŞMA**

Bu araştırmanın bulguları, kadına yönelik şiddetin çalışan kadınların bireysel iş performansı ve kariyer gelişim tutumları üzerindeki olumsuz etkilerini ampirik olarak desteklemektedir. Elde edilen regresyon analizleri, kadına yönelik şiddet algısının genel olarak çalışan kadının iş performansını (Model I) ve kariyer gelişim tutumunu negatif yönde azalttığını göstermektedir. Bu genel bulgular, Lantrip vd., (2015) partner şiddetine maruz kalan kadınların kariyer gelişimlerinin olumsuz etkilendiği yönündeki çalışma bulguları ve Adams ve Rauhaus'un (2016) şiddetin psikolojik sağlığı bozarak iş memnuniyetini düşürdüğü bulguları ile paralellik göstermektedir. Ayrıca, Logan vd., (2007) şiddet ve takip mağduru kadınların işlerine yoğunlaşamadıkları ve performans düşüklüğü yaşadıkları bulgusu da bu genel negatif etki ile örtüşmektedir. Alt boyutlar düzeyinde yapılan regresyon analizleri incelendiğinde ise kadına yönelik şiddetin tüm alt boyutlarının (psikolojik, fiziksel, cinsel ve ekonomik şiddet) iş performansı ve kariyer gelişimine etkisinin aynı derecede anlamlı olmadığı görülmektedir. İş performansı üzerindeki etkide, psikolojik ve fiziksel şiddetin anlamlı bir negatif etkiye sahip olduğu saptanırken cinsel ve ekonomik şiddetin etkisi anlamlı bulunmamıştır. Kariyer gelişim tutumu üzerindeki etkide ise yalnızca psikolojik şiddetin anlamlı bir negatif etkiye sahip olduğu görülmüştür; fiziksel, cinsel ve ekonomik şiddetin etkisi anlamlı bulunmamıştır. Özellikle psikolojik ve fiziksel şiddetin performansı anlamlı derecede düşürmesi, Wettersten vd., (2004) aile içi fiziksel ve psikolojik şiddetin, kadınların çalışma becerileri üzerindeki derin etkisine dair bulgularıyla örtüşmektedir. Psikolojik şiddetin hem iş performansı hem de kariyer gelişimi üzerindeki anlamlı negatif etkisi, şiddetin görünmeyen ve sürekli yıpratıcı doğasının, bilişsel süreçler ve motivasyon üzerindeki baskın rolünü işaret etmektedir. Çalışan kadının kariyer gelişim tutumu ile bireysel iş performansı arasındaki ilişkiyi inceleyen analizlerde, pozitif yönlü ve anlamlı bir etki tespit edilmiştir. Kariyer gelişim tutumundaki artışın iş performansını da artırdığı ve performans değişiminin önemli bir kısmının kariyer gelişim tutumuyla açıklandığı görülmüştür. Kariyer gelişiminin alt boyutları olan mevcut kariyer memnuniyeti ve gelecek kariyer yöneliminin de iş performansı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Araştırmanın en önemli bulgularından biri de kariyer gelişiminin kadına yönelik şiddet ile bireysel iş performansı arasındaki ilişkide tam aracılık rolü üstlenmesidir. Bu tam aracılık etkisi, şiddetin iş performansını doğrudan değil, öncelikle kadının

kariyer gelişim tutumunu (memnuniyetini ve yönelimini) düşürerek dolaylı yoldan etkilediğini ortaya koymaktadır. Bu bulgu, işverenlerin şiddet mağduru kadınlara yönelik geliştireceği destek programlarının (Lantrip vd., 2015), kadının kariyer motivasyonunu ve memnuniyetini artırarak performansı koruma veya iyileştirme potansiyeli taşıdığını güçlü bir şekilde işaret etmektedir. Swanberg ve Logan'ın (2005) ulaştığı sonuçlara benzer şekilde, şiddet mağduriyetinin işyerinde karşılaştığı zorluklar nedeniyle performansı düşürmesi de kurumun şiddet karşısında sağlayacağı kariyer gelişim desteğinin aracılık rolünü pekiştirmektedir. Genel olarak, bulgular, kadınların kariyer gelişimini olumsuz etkileyen kurum kültürü, toplumsal beklentiler ve cinsiyet eşitsizliği gibi faktörlerin (Karahana vd., 2022) ötesinde, kadına yönelik şiddetin yıkıcı etkisini yapısal bir mekanizma (aracılık) üzerinden açıklamaktadır.

Kadına yönelik şiddetin çalışan kadınların iş performansı ve kariyer gelişimi üzerindeki negatif etkisi, ekolojik sistemler kuramı (Bronfenbrenner, 2000) bağlamında ele alınan mikrosistemler arası etkileşimi (mezosistem) teyit etmektedir. Mikrosistemde yer alan şiddet (aile/partner), genel iş performansını ve kariyer gelişim tutumunu anlamlı düzeyde olumsuz etkilemektedir. Özellikle psikolojik şiddetin her iki sonuç değişkeni üzerindeki anlamlı negatif etkisi, şiddetin iş ortamındaki bireysel çıktıları güçlü bir şekilde belirlediğini göstermektedir. Kariyer gelişiminin, şiddet ile iş performansı arasındaki tam aracılık rolü, bir mikrosistemdeki (şiddet) olumsuzluğun, diğer mikrosistemdeki (iş) çıktıyı dolaylı olarak yani mezosistem (Pocok vd., 2012) üzerinden etkilediğini ampirik olarak kanıtlamaktadır. Bu bulgu, Pocok vd., (2012), Michell vd., (2018) ile Schoon'un (2023) çalışmalarında tartışılan, kadın çalışanların iş ve aile yaşamları arasındaki rollerin iç içe geçmiş etkileşim tabakaları çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiğini desteklemektedir. Partner ilişkilerinden kaynaklanan şiddet baskısı, mezosistem aracılığıyla kariyer gelişimini baltalamakta ve sonuç olarak iş performansını düşürmektedir.

## **Sonuç**

Bu çalışma, ekolojik sistemler kuramı çerçevesinde partner şiddeti gibi mikrosistemdeki olumsuz bir durumun, iş yaşamındaki kariyer hedefleri/beklentileri gibi olumlu bir durumla nasıl etkileşime girdiğini ve bu etkileşimin kadın çalışanların iş performansları üzerindeki sonuçlarını görgül olarak inceleyerek önemli bulgulara ulaşmıştır. Araştırma bulguları, partner şiddetine maruz kalan kadın çalışanların iş performanslarının olumsuz etkilendiğini göstermiştir. Bu durum, şiddetin yarattığı stres, kaygı, depresyon ve travma gibi psikolojik etkilerin işyerinde konsantrasyon, motivasyon ve üretkenliği düşürmesi ile açıklanabilmektedir. Ayrıca, şiddetin yarattığı fiziksel yaralanmalar ve maddi kayıplar da işyerinde devamsızlık ve işgücü kaybına yol açabilmektedir.

Bununla birlikte, çalışma bulguları, güçlü bir kariyer gelişiminin partner şiddetinin olumsuz etkilerini kısmen dengeleyebileceğini de göstermiştir. Kariyer gelişimine odaklanan kadın çalışanlar, işyerinde daha fazla anlam ve amaç duygusu yaşayabilmekte, kendine güvenleri artabilmekte ve şiddetin yarattığı olumsuz duygularla daha iyi başa çıkabilmektedir. Bu da iş performanslarının korunmasına ve hatta iyileşmesine katkıda bulunabilmektedir.

Çalışmanın bulguları, partner şiddetiyle mücadele ve kadın çalışanların işyerinde desteklenmesi için çeşitli önerilere yol açmaktadır. Öneriler şu şekilde sıralanabilir:

**Partner şiddetiyle mücadele:** Partner şiddetini önlemek ve ortadan kaldırmak için daha kapsamlı ve etkili önlemlerin alınması gerekmektedir. Bu bağlamda, şiddet mağdurlarına yönelik psikolojik ve yasal destek hizmetlerinin geliştirilmesi ve güçlendirilmesi önemlidir. Ayrıca, şiddetin önlenmesine yönelik bilinçlendirme ve eğitim çalışmaları da artırılmalıdır.

**İşyerinde destekleyici ortamların oluşturulması:** İşverenler, partner şiddetine maruz kalan kadın çalışanlar için destekleyici bir işyeri ortamı oluşturmak için adımlar atmalıdır. Bu bağlamda, şiddet mağdurlarına yönelik özel izin ve çalışma programlarının geliştirilmesi, işyerinde şiddet önleme ve müdahale politikalarının oluşturulması ve çalışanlara şiddet konusunda bilinçlendirme eğitimlerinin verilmesi alternatif uygulamalar arasındadır.

**Kariyer gelişiminin teşvik edilmesi:** Kadın çalışanların kariyer gelişimini teşvik etmek için çeşitli programlar ve imkanlar sunulmalıdır. Bu bağlamda, mentorluk programları, liderlik eğitimleri ve kariyer planlama danışmanlığı gibi hizmetler de planlanmalıdır.

Bu çalışmanın bazı kısıtları da bulunmaktadır. Birincisi, araştırma göreceli olarak küçük bir örnekleme dayanmaktadır. Bu nedenle, bulguların tüm kadın çalışanlar için genellenebilirliği sınırlıdır. İkincisi, çalışma sadece partner şiddetine odaklanmıştır. Diğer şiddet türlerinin (örneğin, aile içi şiddet, cinsel taciz) işyeri performansı üzerindeki etkilerini de incelemek önemlidir. Üçüncüsü, çalışma nicel bir araştırmaya dayanmaktadır. Bu tarz araştırmalar, partner şiddetinin kadın çalışanların işyeri deneyimlerini nasıl etkilediğinin daha derinlemesine anlaşılmasına yardımcı olacaktır.

Sonuç olarak, bu çalışma partner şiddetinin kadın çalışanların iş performansları üzerinde önemli bir olumsuz etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Çalışmanın bulguları, partner şiddetiyle mücadele ve kadın çalışanların işyerinde desteklenmesi için çeşitli önerilere yol açmaktadır. Gelecekteki araştırmalar, daha büyük örneklerle ve farklı metodolojilerle yürütülerek bu bulguları daha da derinleştirmeye ve genişletmeye yardımcı olabilecektir.

Bu çalışma; işyeri danışmanları, psikologlar ve insan kaynakları uzmanları gibi çeşitli meslek grupları için de faydalı bulgular sunmaktadır. Bu gruplar, partner şiddeti mağduru olan kadın çalışanlarla çalışırken bu bulguları

göz önünde bulundurarak onlara daha etkili bir şekilde destek sağlayabilecektir.

Ayrıca, bu çalışmanın bulguları, kadın hakları savunucuları ve sivil toplum kuruluşları için de önemli çıkarımlar sunmaktadır. Bu gruplar, bulguları savunuculuk çalışmalarında kullanarak partner şiddetinin önlenmesi ve kadın çalışanların işyerinde korunması için daha fazla farkındalığın gelişmesini sağlayacaktır.

Son olarak, bu çalışmanın bulguları, ilgili politikaların geliştirilmesi için de kullanılabilir. Hükümetler ve diğer ilgili aktörlerin, partner şiddetiyle mücadele ve kadın çalışanların işyerinde desteklenmesi için daha etkili politikalar geliştirmeleri için önemli bulgular sunmaktadır.

---

**Hakem Değerlendirmesi:** Dış Bağımsız

**Yazar Katkısı:** Erdal SARIÇAM: %40, Bahaddin SİNSOYSAL: %40, Hasan BOZTOPRAK: %20.

**Destek ve Teşekkür Beyanı:** Çalışma için destek alınmamıştır.

**Etik Onay:** Bu çalışma etik onay gerektiren herhangi bir insan veya hayvan araştırması içermemektedir. / Bu çalışmanın gerçekleştirilmesi amacıyla, İstanbul Gedik Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'ndan izin (09.11.2023 /E-56365223-050.02.04-2023.137548.227-601) alınmıştır. Ayrıca katılımcılardan bilgilendirilmiş gönüllü onam formu alınmıştır.

**Çıkar Çatışması Beyanı:** Çalışma ile ilgili herhangi bir kurum veya kişi ile çıkar çatışması bulunmamaktadır.

**Peer Review:** Independent double-blind

**Author Contributions:** Erdal SARIÇAM: %40, Bahaddin SİNSOYSAL: %40, Hasan BOZTOPRAK: %20.

**Funding and Acknowledgement:** No support was received for the study.

**Ethics Approval:** This study does not contain any human or animal research that requires ethical approval. / Ethics committee approval (09.11.2023 / E-56365223-050.02.04-2023.137548.227-601) was obtained from İstanbul Gedik University Human Research Ethics Committee for the purpose of carrying out this study approval. Additionally, an informed consent form was obtained from the participants.

**Conflict of Interest:** There is no conflict of interest with any institution or person related to the study.

---

## Kaynakça

Adams, A. & Rauhaus, B. (2016). *Online abuse of feminists as an emerging form of violence against women and girls*. UNESCO Publishing.

Akkaş, İ. & Uyanık, Z. (2016). Kadına yönelik şiddet. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 6(1), 32-42.

- Aksöz, F. & Eroğlu Durkal, M. (2021). Çalışma hayatında kadınların karşılaştıkları sorunlar: Kayseri ilinde çalışan kadın öğretmenler üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 59, 141-176. <https://doi.org/10.18070/erciyesiibd.801617>.
- Aroian, L. A. (1947). The probability function of the product of two normally distributed variables. *The Annals of Mathematical Statistics*, 18(2), 265-271.
- Atan, S. & Atan, M. (2017). Şiddetin kadın istihdamında yarattığı etkiler. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 2017, 285-302.
- Atman, Ü. C. (2003). Kadına yönelik şiddet; Cinsel Taciz/ırza Geçme. *STED-Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi*, 12(9), 333-335.
- Aytaç, S., Bozkurt, V., Bayram N. & Bilgel, N. (2009). Violence against health workers at a university hospital in Turkey. *Journal of The World Universities Forum*, 2(3), 35-52.
- Baltalılar, T. (2022). *Hizmet sektöründe faaliyet gösteren firmalarda örgütsel adalet ve örgüt ikliminin örgütsel bağlılık üzerinden çalışan performansına etkisi* [doktora tezi], Beykent Üniversitesi.
- Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182.
- Birleşmiş Milletler Türkiye. (2022, 23 Kasım). *Birleşmiş Milletler Kadın Biriminin katkı sağladığı yeni rapora göre; her saat başı 5 kadın/kız çocuğu yakın partneri ya da aile üyeleri tarafından öldürülüyor*. 15 Mayıs 2024 tarihinde <https://turkiye.un.org/tr/208765-birlesmis-milletler-kadin-biriminin-katkisi-sagladigi-yeni-rapora-gore-her-saat-basi-5> adresinden edinilmiştir.
- Borman, W. C. & Stephan J. M. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 10, 99–109.
- Bronfenbrenner, U. (2000). Ecological systems theory. A. E. Kazdin (Ed.), *Encyclopedia of psychology* (s. 129–133). Oxford University Press.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32(32), 470-483.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*, (2nd Ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Comrey, A. L. & Lee, H. B. (2013). *A first course in factor analysis*. Psychology Press.
- Çalık, T. (2003). *Performans yönetimi tanımlar kavramlar ilkeler*. Gündüz Eğitim ve Yayıncılık.

- Çalışkan, H. & Çevik, İ. E. (2018), Kadına yönelik şiddetin belirleyicileri: Türkiye örneği, *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(14), 218-233.
- Çetin, S. & İnan, İ. E. (2019). *Performans yönetimi, çağdaş yönetim yaklaşımları*, Gazi Kitabevi.
- Deloitte. (2022, 31 Mart), *İş hayatında kadın 2022 global görünüm*. 16 Mayıs 2024 tarihinde <https://www2.deloitte.com> adresinden edinilmiştir.
- Dikili, A. (2012). Yeni kariyer yaklaşımlarına ilişkin değerler. *Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 473-484.
- Ece, S. (2022). Hırpalanmış kadın sendromu: Çalışan kadınlar açısından bir inceleme, *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırma Dergisi*, 9(2), 552-556.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics Using SPSS*. Sage.
- George, D. & Mallery, M. (2010). *SPSS for windows step by step: A simple guide and reference* (10/e Ed.) Pearson.
- Gibson, J. W. (1990). *The supervisory challenge—principles and challenges*. Merrill Publishing Company.
- Goodman, L. A. (1960). On the exact variance of products. *Journal of the American Statistical Association*, 55(292), 708-713.
- Gökkaya, V. B. (2009). Türkiye'de şiddetin kadın sağlığına etkileri. *Cumhuriyet Üniversitesi Journal of Economics & Administrative Sciences*, 10(2), 167-179.
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Gürbüz, S. (2019). *Sosyal bilimlerde aracı, düzenleyici ve durumsal etki analizleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Gürkan, Ö. & Coşar, F. (2009). Ekonomik şiddetin kadın yaşamındaki etkileri. *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi*, 2(3), 124-129.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., Black, W. C., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8. Ed.). Cengage Learning EMEA.
- Haj-Yahia, M. M. (1999). Wife abuse and its psychological consequences as revealed by the first palestinian national survey on violence against women. *Journal of Family Psychology*, 13(4), 642.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regressionbased approach* (2. Baskı). The Guilford Press.
- Helvacı, M. A. (2002). The importance of performance appraisal in performance management process. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences*, 35(1), 155-169.

- Jawahar, I. M. & Carr D. (2007). Conscientiousness and contextual performance the compensatory effects of perceived organizational support and leader-member Exchange. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 330-349.
- Kalaycı, Ş. (2005). Faktör analizi. Ş. Kalaycı (Ed.) *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. (s. 321-331). Asil Yayın Dağıtım.
- Kaplan, İ. (2022, Nisan 19). *Kadınlarda psikolojik iyi oluşun toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algular ile ilişkisi*. 17 Kasım 2023 tarihinde <https://www.tuicakademi.org/kadinlarda-psikolojik-iyi-olusun-toplumsal-cinsiyet-rollerine-iliskin-algular-ile-iliskisi/> adresinden edinilmiştir.
- Karagöz, Y. (2014). *Biyoistatistik SPSS 21.1 uygulamalı*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Karahan, M. S., Arpacı, F. & Esen, İ. (2022). Türkiye'de kadınlara yönelik şiddetin uygulanan sosyal politikalar bağlamında bireysel ve toplumsal boyutlarda etkileri. *Gazi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2022, 36-41. doi: 10.52881/gsbdergi.1082546.
- Karatepe, S. & Arıbaş, N. N. (2015). İş hayatında kadın yöneticilere ilişkin cinsiyet ayrımcılığı: Türkiye için bir değerlendirme, *Yasama Dergisi*, 31, 7-23.
- Kaygın, E. & Güven B. (2015). *Güçlü kadınlar: Türkiye'de kadın girişimciliği*. Veritas Yayıncılık.
- Küçükşille, E. (2010). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri. Çoklu doğrusal regresyon modeli* (5. Baskı), Asil Yayın Dağıtım.
- Lantrip, K. R., Luginbuhl, P. J., Chronister, K. M. & Lindstrom, L. (2015). Broken dreams: Impact of partner violence on the career development process for professional women. *Journal of Family Violence*, 30, 591-605.
- Lebas, M. J. (1995) Performance measurement and performance management. *International Journal of Production Economics*, 41, 23-35. [http://dx.doi.org/10.1016/0925-5273\(95\)00081-X](http://dx.doi.org/10.1016/0925-5273(95)00081-X)
- Logan, T., Shannon, L., Cole, J. & Swanberg, J. (2007). Partner stalking and implications for women's employment. *Journal of Interpersonal Violence*, 22, 268-291. <https://doi.org/10.1177/0886260506295380>.
- MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M. & Williams, J. (2004). Confidence limits for the indirect effect: distribution of the product and resampling methods. *Multivariate Behavioral Research*, 39(1), 99-128.
- Mavili, A. (2020), *Güven toplumunun inşası*, KADEM Yayınları.
- Meydan, C. H. & Şeşen, H. (2015). *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları*. Detay Yayıncılık.

- Michell, D., Szabo, C., Falkner, K. & Szorenyi, A. (2018). Towards a socio-ecological framework to address gender inequity in computer science. *Computers & Education*, 126, 324-333.
- Mor Çatı Kadın Sığınağı Vakfı. (2022, 13 Mart). Faaliyet Raporu. 31 Aralık 2023 tarihinde <https://morcati.org.tr/wp-content/uploads/2023/03/2022-yili-faaliyet-raporu.pdf> adresinden edinilmiştir.
- Özdevecioğlu, M. & Kanıgür, S. (2009). Çalışanların ilişki ve görev yönelimli liderlik algılamalarının performansları üzerindeki etkileri, *KMU İİBF Dergisi*, 11, 53-82.
- Özkanan, A., Acar O. K., & Çıragöz, M. B. (2022). Kariyer yönetimine biçilen değer: üniversitelerin kariyer merkezleri üzerine bir inceleme, *BŞEÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 1-18, 2022. <https://doi.org/10.33905/bseusbed.987983>.
- Pazzy, A. (1988). Joint responsibility: The relationships between organizational and individual career management and the effectiveness of careers. *Group & Organization Studies*, 13(3), 311-331.
- Preacher, K. J., Rucker, D. D. & Hayes, A. F. (2007). Addressing moderated Mediation Hypotheses: Theory, Methods, and Prescriptions. *Multivariate Behavioral Research*, 42(1), 185-227.
- Sarıçam, E. & Sinsoysal, B. (2024). Dijital şiddetin kadınların kariyer gelişimleri üzerine etkisi: yapısal eşitlik modellemesi. *AKRA Kültür Sanat ve Edebiyat Dergisi*, 12(32), 7-32.
- Schoon, I. (2023). Gender differences in aspirations and attainment: Towards an integrative socio-ecological developmental systems approach. *International Journal of Gender, Science and Technology*, 15(3), 242-263.
- Stone, C. A. & Sobel, M. E. (1990). The robustness of estimates of total indirect effects in covariance structure models estimated by maximum likelihood. *Psychometrika*, 55(2), 337-352.
- Swanberg, J. E. & Logan, T. K. (2005). Domestic violence and employment: a qualitative study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(1), 3-17.
- T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2021, 30 Haziran). *Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele IV. Ulusal Eylem Planı (2021-2025)*. 9 Aralık 2023 tarihinde <https://www.aile.gov.tr/media/82082/kadina-yonelik-siddetle-mucadele-iv-ulusal-eylem-planı-2021-2025.pdf> adresinden edinilmiştir.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2013). Using multivariate statistics (6. Ed). *Allyn and Bacon*.
- Toplumsal Bilgi ve İletişim Derneği. (2021, 1 Ekim). *Türkiye’de Dijital Şiddet Araştırması*. 15 Mayıs 2024 tarihinde <https://turkiye.unfpa.org/sites/>

default/files/pub-pdf/digital\_violence\_report.pdf adresinden edinilmiştir.

- Tutar, H. (2020). *Kariyer planlaması ve yönetimi*. Seçkin Akademik ve Mesleki Yayınlar.
- TÜİK. (2023, 6 Mart). *İstatistiklerle kadın, 2022*. 25 Aralık 2023 tarihinde <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2022-49668> adresinden edinilmiştir.
- Umar, E. (2021). Türkiye’de iş hayatında yönetimde kadın olmak: Cam tavan ve cam uçurum kavramları üzerine nitel bir araştırma. *Akdeniz Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Dergisi*, 4(2), 244-264.
- Ünal, B. & Gülseren, L. (2020). COVID-19 pandemisinin görünmeyen yüzü: Aile içi kadına yönelik şiddet. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 23(1), 89-94.
- Verma, S. (2018). Examining the new dimensions of career advancement of women employees. *Global Business Review*, 21(3), 869-881.
- Wettersten, K., Rudolph, S., Faul, K., Gallagher, K., Trangsrud, H., Adams, K., Graham, S. & Terrance, C. (2004). Freedom through self-sufficiency: A qualitative examination of the impact of domestic violence on the working lives of women in shelter. *Journal of Counseling Psychology*, 51, 447-462.
- Wood, M. (2000). The move towards a different career pattern: are women better prepared than men for a modern career? *Career Development International*, 5(2), 99-105.
- Yeşilyurt, E. (2016). Toplumsal sorunların çözümüne katkısı ve karşılaşılan engeller açısından duyuşsal alanın değerlendirilmesi, *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(1), 256.
- Yılmaz, V. & Dalbudak, Z. İ. (2018). Aracı değişken etkisinin incelenmesi: Yüksek hızlı tren işletmeciliği üzerine bir uygulama. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14(2), 517-534.

### **Extended Abstract**

Violence against women is a pervasive global crisis, with consequences that extend far beyond a woman's personal life. The impact of violence against women on career trajectories is a significant yet under-researched area, particularly in the context of the workplace. This study addresses a significantly underexplored area of research: how various forms of violence experienced by female employees can significantly impede their professional lives, specifically their career development and job performance. By examining the intricate link between exposure to violence, career aspirations, and workplace effectiveness, this research provides a vital contribution to our understanding of the multi-faceted challenges women face in the professional sphere.

This study's theoretical framework is based on ecological systems theory, which views human development as a dynamic process influenced by interconnected environmental systems. Applying this to violence against women, the theory highlights that violence is not an isolated event but both a product and a driver of multiple systems. It takes into account psychological, physical, sexual, and economic violence, all of which erode a woman's ability to thrive professionally.

The research integrates this perspective with career development theories, demonstrating how violence systematically undermines women's ability to set career goals and pursue advancement. For example, psychological abuse can destroy self-confidence, while economic violence can prevent access to professional resources. Additionally, the study incorporates job performance theories, recognizing that trauma from violence impairs concentration, focus, and commitment, leading to symptoms like anxiety and depression that directly harm a woman's productivity and overall job effectiveness.

To investigate these complicated relationships, the study adopted a quantitative approach a quantitative research approach was used, collecting data from 291 working women via a standardized questionnaire. The data were analyzed with two software programs. SPSS 26.0 handled descriptive statistics and correlations, while AMOS 24.0 was used for structural equation modeling (SEM). The Hayes Process Macro plug-in was also employed to investigate mediation effects, which allowed the researchers to go beyond simple correlations. This combination of tools helped confirm the direct impact of violence on performance and identify the mediating role of career development acts as a mediating factor, revealing indirect pathways of influence.

The study's findings reveal a clear and significant negative relationship between violence against women and both their career development and individual job performance. These findings are consistent with prior research demonstrating that experiences of violence can create substantial barriers to career growth. Women may find their ability to network, seek out promotions, or even attend work consistently compromised by the realities of their abusive situations. The data also confirmed a positive and significant effect of a strong career development orientation on an employee's job performance. This finding suggests that women who are proactively engaged in their professional growth and who possess clear career goals tend to exhibit higher levels of engagement, motivation, and overall productivity in their roles. This positive feedback loop underscores the importance of a growth mindset in the workplace.

However, the most groundbreaking finding of this research is the mediating role of career development. The study demonstrates that while violence does directly impair job performance, a strong commitment to career development can act as a crucial buffer. This means that women who actively

pursue professional advancement and maintain a focus on their long-term goals may be better equipped to mitigate the detrimental effects of violence on performance. These results suggest that initiatives aimed at advancing women's careers and fostering a sense of purpose and agency can empower them to regain stability and control despite having experienced violence.

The findings have important implications for employers and managers. Employers should implement comprehensive violence prevention policies, along with confidential reporting mechanisms and counselling services. Fostering a workplace culture that promotes career development may serve as a strategic mechanism to buffer against the occupational consequences of violence. For future studies, personal experiences and long-term career trajectories should be examined through qualitative and longitudinal research. In conclusion, this study underscores the detrimental effects of violence on women's career progression and job performance, while highlighting the protective role of career development engagement.