

Araştırma Makalesi ♦ Research Article

Çeşitlilik Yönetimi ve Sembolik Şiddet İlişkisi

The Relationship Between Diversity Management and Symbolic Violence

Nilay ORBAY İÇAÇAN¹

Koray KARTALKAYA²

¹Bursa Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetim ve Organizasyon,
nilayorbay@gmail.com, ORCID: 0000-0002-1030-6607

²Bursa Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetim ve Organizasyon,
kartalkayakoray@gmail.com, ORCID: 0000-0001-9558-7614

MAKALE BİLGİSİ

Anahtar Kelimeler:

Çeşitlilik
Çeşitlilik Yönetimi
Sembolik Şiddet

ÖZ

Çeşitlilik yönetiminin sembolik şiddet ile ilişkisinin araştırıldığı bu çalışmada Bursa otomotiv sektöründe çalışan 104 çalışana ulaşılmıştır. Araştırmada çeşitlilik yönetiminin sembolik şiddetle negatif yönlü anlamlı bir ilişkide olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca çeşitlilik yönetimi uygulaması ile işyeri sembolik şiddet ve yönetici sembolik şiddet ilişkisinde bakılmış aynı şekilde negatif yönlü anlamlı bir ilişkide olduğu tespit edilmiştir. Çeşitlilik boyutları arasında ifade edilen cinsiyetin çeşitlilik yönetimi ve sembolik şiddet arasındaki ilişkide kadınların çeşitlilik yönetimi algılarının erkeklere göre daha önde olduğu tespit edilirken cinsiyete göre sembolik şiddette anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

ARTICLE INFO

Keywords:

Diversity
Diversity Management
Symbolic Violence

ABSTRACT

In this study, where the relationship between diversity management and symbolic violence was investigated, 104 employees working in the Bursa automotive industry were reached. In the study, it was determined that diversity management had a negative and significant relationship with symbolic violence. In addition, the relationship between diversity management practice and workplace symbolic violence and manager symbolic violence was examined and it was determined that there was a negative significant relationship. While it was determined that women's diversity management perceptions were higher than men's in the relationship between gender, diversity management and symbolic violence, which is expressed among the diversity dimensions, it was concluded that there was no significant difference in symbolic violence according to gender.

1 GİRİŞ

Sembolik şiddet kavramı algılanamayan şiddet biçimi olarak tanımlanabilmektedir (Bourdieu ve Eagleton, 2011, s. 398-399). Simgesel şiddet, örtülü şiddet gibi farklı tanımlarla da bilinmekte olan sembolik şiddet, Bourdieu'ya göre fiziksel şiddetin gerilemesiyle ön plana çıkmaya başlamıştır (Calhoun, 2007, s. 119-120). Bu şiddet türü kibar ve görünmez şiddet olarak tanımlanmaktadır. İktidardan bireye herkes tarafından uygulanabilmektedir (Türk, 2007, s. 613). Sosyalizasyon sürecinde meydana gelen normallik algısıyla, toplum tarafından atfedilen değerler sıradan ve doğal görünen söylemler üzerinden uygulanan sembolik şiddet bireylerde bir değersizlik ve yetersizlik hissi oluşturmaktadır ancak sembolik şiddete uğrayan bireylerin çoğu şiddete uğradıklarının bilincinde bile olamamaktadır (Türk, 2007, s. 17).

Sembolik şiddet, günlük yaşantımızın her alanında varlığını sürdüren bir olgu olarak karşımıza çıkar. Örneğin, bir iş yerinde, patronun tercih ettiği spor türü ile bir çalışanın seçtiği spor türü arasındaki farklar veya patronun tercih ettiği yemek türü ile işçinin yediği yemek türü arasındaki ince detaylarda bile bu tür ayrımların gözlemlenebileceği belirtirler. Bu ayrımlar, zaman zaman toplum içinde itibarlı veya itici olarak algılanabilir ve hatta bu durum, kişisel tercihlerimizde bile sembolik şiddeti yansıtabilir (Bourdieu, 1995: 23). Sembolik şiddetin üretildiği simgesel düzen içerisindeki tüm meta ve güçler ister siyasi iktidar isterse sosyal iktidar tarafından üretilsin, kaynağını eşitsizlikler ve bireyler arasındaki farklılıklardan doğan çeşitliliklerden almaktadır (Bourdieu, 1991: 168). Cox ve Blake (1991)'de, etkili bir şekilde yönetilen bu çeşitliliğin maliyet, pazarlama, yaratıcılık, kaynak edinimi, problem çözme ve örgütsel esneklikte rekabet avantajı yaratacağını savunmaktadır (Cox ve Blake 1991, s.45). Çeşitliliğin yönetimi işyeri ahlakından çalışanın üretkenliğine, kabul edilir yönetim uygulamalarından yasal risk faktörlerine kadar değişen sorunlara çözüm getirir. (Bergen vd.,2002, s.240). Çeşitlilik yönetimi ve örgütsel bağlılık üzerine yapılan çalışmalarda da çeşitlilik yönetiminin örgütsel bağlılık ile de olumlu etkisinin ve ilişkisinin olduğunu göstermektedir (Kulluapl ve Demir, 2020; Kartalkaya, Orbay İçaçan; 2023). Bu doğrultuda "çeşitlilik yönetiminin sembolik şiddet ile ilişkisi nedir?" sorusu araştırmanın çıkış noktasını oluşturmaktadır. Çalışmanın amacı çeşitlilik yönetimi uygulamalarının olması sembolik şiddeti azaltabileceği düşüncesi üzerinedir. Çeşitlilik, yaş, cinsiyet, etnik köken gibi özellikleri kapsadığı ifade edilmektedir (Harrison vd, 1998, s.97-99). Dolayısıyla çeşitliliğin bir boyutu olan cinsiyet değişkeninin çeşitlilik yönetimi ve sembolik şiddet algısı üzerinde anlamlı bir fark yaratıp yaratmadığı da araştırmaya dahil edilen konu kapsamındadır. Çeşitlilik yönetimi ile sembolik şiddet üzerine yapılan çalışmaların olmaması araştırma açısından önem oluşturmaktadır.

2 ÇEŞİTLİLİK YÖNETİMİ

Çeşitlilik yönetimi, günümüz iş dünyasında giderek daha fazla önem kazanan bir strateji olarak ortaya çıkmaktadır. Bu konuda yapılan araştırmalardan biri, Konradg (2003)'ün çeşitlilik yönetimi ile ilgili sunduğu argümanları içermektedir. Konradg'a göre, işletmelerin çeşitli bir iş gücüne ulaşma çabası, en iyi yetenekleri elde etme amacıyla doğrudan ilişkilidir. Bu çaba, küresel ekonominin etkisiyle birleşerek, çeşitliliğin işletmeler için stratejik bir avantaj haline gelmesine neden olmaktadır. Çeşitliliğin işletmeler için sağladığı avantajlardan biri, en iyiyi elde etme çabasının bir sonucu olarak ortaya çıkar. Konradg'un ilk argümanına göre, çeşitli bir iş gücü, farklı yeteneklere, bakış açılarına ve deneyimlere sahip bireyleri bir araya getirerek, işletmeye çeşitli perspektifler sunar. Bu da yaratıcılığı ve yeniliği teşvik eder. İkinci argümana göre, küresel ekonominin etkisi işletmeleri çeşitli bir iş gücüne yönlendirir. Çeşitli bir çalışma kadrosu, küresel pazarlarda daha etkili olma ve çeşitli müşteri tabanlarına hitap etme konusunda avantaj sağlar. Üçüncü argümanda ise Konrad, çeşitli işgücünün yaratıcılığı, yeniliği ve problem çözmeyi teşvik ettiğini vurgular. Bu, işletmelerin rekabet avantajı elde etmelerine yardımcı olur. Cox ve Blake (1991) ise çeşitliliğin maliyet, pazarlama, yaratıcılık, kaynak edinimi, problem çözme ve örgütsel esneklikte rekabet avantajı yaratabileceğini savunur. Çeşitlilik yönetimi, iş dünyasında çeşitliliği etkili bir şekilde yönetmenin önemini vurgular. Bergenvd. (2002), çeşitliliğin yönetiminin işyeri ahlakından çalışan üretkenliğine kadar bir dizi konuda çözüm getirebileceğini belirtir. Thomas (1990)'a göre, ABD'deki işgücünün büyük bir kısmı göçmenler, azınlıklar ve kadınlardan oluşmaktadır. Bu nedenle çeşitliliği etkili bir şekilde yönetmek, yetenek çekmek ve işe almak için kritik bir öneme sahiptir. Ayrıca çeşitli bireylerin kendi kültürel kimliklerini koruma isteği de dikkate alınmalıdır. Çeşitlilik yönetimi, stratejik bir şirket girişimi olarak kabul edilir. Kelly ve Dobbin (1998), çeşitliliğin ekonomik kazanımlar sağlayabileceğini ve işletmelerin gelişmekte olan potansiyelli bireyleri destekleyerek kar üretebileceğini savunur. Fırsat eşitliği ile karşılaştırıldığında, çeşitlilik yönetimi daha etkili bir strateji olarak görülmektedir. Oswick ve Noon (2014), çeşitlilik

yönetiminin tüm bireyleri resmi ve gayri resmi ağlara dahil etmede etkili olduğunu vurgular. Bu, işletmelerin demografik özelliklerin ötesinde farklılıkları değerlendirmelerine ve ekonomik kazanımlar elde etmelerine olanak tanır. Sonuç olarak, çeşitlilik yönetimi işletmeler için rekabet avantajı sağlamak, yaratıcılığı teşvik etmek ve küresel düzeyde etkili olmak adına kritik bir stratejidir. İşletmelerin çeşitlilik yönetimine odaklanarak, farklılıkları değerlendirmeleri ve bu farklılıkları güçlü bir şekilde yönetmeleri, sürdürülebilir başarı için önemli bir adımdır.

3 SEMBOLİK ŞİDDET

1998 yılında kuramsal hale getirilen sembolik şiddet kavramı fiziksel olmayan şiddeti içermekte ve buna maruz kalan tarafında da algılanmamaktadır. Böylece meşru bir form kazanmış olan şiddet, son derece duygusal, yumuşak ve sınırsız bir hale bürünmektedir. Egemen olan gruplar, topluluklar veya sınıflar, egemen pozisyonlarının devamlılığını sağlamak için davranış, düşünce, gibi araçlarla toplum içerisinde avantajlı olmayanlara sembolik şiddet yaşatmaktadır (Jenkins, 1992: 104-105). Hissedilmeyen ve fark edilmeyen sembolik şiddetin farkında olmadan razı olunma ve kabullenilme sürecini de beraberinde getirmektedir (Akbal, 2022: 29-30). Sembolik şiddet, fiziksel güce gerek kalmadan oluşturulan güçtür ve bu güç kişilerin içsel olarak meyilli oldukları durumlar tarafından desteklenerek oluşmaktadır. Bu eylem, sembolik olarak meydana gelen eylemin hissedilmeksizin kabul edilmesi ve etkileşimlerinin uzunca bir sürece yayılmasıyla oluştuğu için daha güçlü olmaktadır (Bourdieu, 2015: 54-55). Bourdieu sembolik şiddetle, bireylerin fiziksel gücünden değil, aslında yanlış anlamının gücünden daha çok zarar gördüklerini vurgulamaktadır (Calhoun, 2014: 119).

Ferenczi sembolik şiddeti, toplumsal aktörlerin yer aldığı oyunun her aşamasında işleyen, sadece hakim olan sınıfın hizmetinde olmayan bir şiddet türü olarak ifade etmektedir (Ferenczi,2004:58). Köse de sembolik şiddetin, toplumdaki birey üzerinde ve bireyin suç ortaklığıyla kendini gösteren şiddet türü olduğunu savunmaktadır(Köse, 2004:31) Le Goff'a göre sembolik şiddet ise güç ilişkilerinin dağıtılarak meşrulaştırılması anlamına gelmektedir(Köse, 2004:57).

Sembolik şiddet net algılanamaz, sinsi ve görünmezdir. Görünmezlik özelliği, sessiz tahakkümün ve hükmedilenlerin susturulmasının en etkili aracıdır. Şiddetin farkına varılmasını ve bu konuda eyleme geçilmesini sağlamak için yapısal değişimlerin gerçekleşmesi gerekmektedir (Bhambra,2209:6). Şiddet, dil aracılığıyla oluşturabilir. Dil, toplumsal gerçekliğin inşa edildiği söylemleri çerçeveler ve sonuç olarak iktidara yönelik çıkarımları vardır (Bourdieu,2001:245-256). Sembolik şiddet , günlük sosyal alışkanlıklar aracılığıyla ilk defa bireyler üzerinde uygulanmakta ve güç ilişkilerinin bireylerin davranışları ve düşünceleri üzerinde aşılmasıyla tekrar üretilip, meşruluk kazanmaktadır (McNay,1999:11-95).

Tahakküm altında bulunan tahakküm edene hayranlık ve sevgi duyduğundan sömürülmeye müsaade etmektedir. Bunun yanında sembolik şiddet uygulayanlar, eylemlerinin şiddet içerdiğini kabul etmeyerek şiddeti uygulama güçlerini de sembolik sermayelerinden almaktadırlar. Bourdieu'ya göre sembolik şiddet karşılıklı talep ilişkisinde ilerleyen bir şiddet türüdür (Bourdieu,1991:163-164). Yapıların içerisinde gömülü olarak yer edinen sembolik şiddet, bireylerin davranışlarında razı olunan bir tahakküm biçimine dönüşmektedir (Bourdieu ve Wacquant,2010:167). İktidar da fiziksel şiddeti içermeyen bir baskı unsuru olarak sembolik şiddeti kullanmaktadır. İtaat ve hâkimiyet ilişkileri salt sevgi ilişkisine dönüşmekte ve böylece iktidar hayranlık uyandıran etkileyici bir güce bürünerek gönüllülük içeren ilişki bir sömürü ilişkisine evrilmektedir (Bourdieu,1989:186).

ÇEŞİTLİLİK YÖNETİMİ İLE SEMBOLİK ŞİDDET İLİŞKİSİ

İşletme alanında sembolik şiddet uygulamaları üzerine yapılmış araştırmalar incelendiğinde, sınırlı sayıda çalışmanın yer aldığı görülmektedir. Yapılmış çalışmalarda, iş görenlerin önceden belirlenmiş durumlar, eylemler çerçevesinde sembolik şiddete maruz kaldığının durum tespiti yapılmıştır (Artini, 2011; Firdaus, 2019; Yıldız,2021; Tomlinson,2013). Çalışanların, işletmelerde sembolik şiddete maruz kalıp kalmadıklarını veya sembolik şiddete maruz kalıyorlarsa bunun yönetici kaynaklı mı yoksa işletme politikaları kaynaklı mı gerçekleştiğinin araştırması yapılmamıştır. Çeşitlilik yönetimi ile Memduhoğlu, (2007), Gider ve Şencan, 2009, Buluş ve Gümüş (2018), Fettahoğlu ve Tatlı (2015) Kurtulmuş (2016), Kulualp ve Demir (2020), Kartalkaya ve Orbay İcaçan (2023) ilgili de birçok çalışma yer almakta iken literatürde kurumlarda uygulanan sembolik şiddet ile çeşitlilik yönetimi uygulamalarının ilişkisi üzerine yapılmış çalışma bulunmamaktadır.

4 MATERYAL VE METOD

4.1 Amaç ve Örneklem

Bu çalışmada amaç, çeşitlilik yönetimi uygulamasının sembolik şiddet ile ilişkisini ölçmektir. Yani çeşitlilik yönetimi uygulamasının sembolik şiddeti azaltıp azaltmadığını anlamaktır. Bu amaç doğrultusunda araştırmanın örneklemini Bursa'da faaliyet gösteren otomotiv sektörü çalışanları oluşturmaktadır. Anketlerin yüz yüze uygulanabilirliği, çalışanlara ulaşım kolaylığı açısından örneklem olarak Bursa ili tercih edilmiştir. 1996'da Türkiye'nin Avrupa Birliği ile Gümrük Birliği sağlaması, otomotiv sanayide yatırımların, rekabet etmeye yönelik AR-GE çalışmalarının artmasına ve bunların sonucu olarak da sektörde ayırt edici özelliklere sahip olunmasına, standartları yüksek ve rekabetçi yan sanayinin de gelişmesiyle otomotiv sektörünün dünya piyasasında üretim yapacak duruma gelmesine sebep olmuştur (Tüsiad, 2008:354). Üretimin artmasının beraberinde istihdamında artışı otomotiv sektörü çalışanlarını ön plana çıkarmış ve araştırmamızın örneklem grubunu oluşturmuştur.

4.2 Veri Toplama Aracı

Çalışmada anket yöntemi ile veri toplanmıştır. Anketler yüz yüze yapılmış ve 104 kişiye ulaşılmıştır. Araştırmada, Çeşitlilik Yönetimi Ölçeği ve Sembolik Şiddet Ölçeği kullanılmıştır. Sembolik şiddet için Topçu (2023) tarafından geliştirilen, iş yeri ve yönetici ölçeği olarak iki boyuttan oluş ölçek kullanılmıştır.

Çeşitlilik yönetimi için Balay ve Sağlam (2004) tarafından geliştirilen Kulluapl ve Demir (2020) 'in çalışmalarında kullandıkların ölçekten faydalanılmıştır.

4.3 Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırma nicel çalışmadan oluşmaktadır ve veriler SPSS istatistik programı kullanılarak analiz edilmiştir. Anlamlılık düzeyi 0,05 kabul edilmiştir. Ölçeklerin güvenilirlik analizi ve KMO değerleri tablolar şeklinde gösterilmiş ve korelasyon analizi uygulanmıştır.

4.4 Hipotez ve Model

Araştırmada çeşitlilik yönetiminin sembolik şiddet ile ilişkisini inceleyen bir model geliştirilmiştir. Araştırmanın sorusu "çeşitlilik yönetimi uygulamasının sembolik ile ilişkisi nedir?" şeklindedir. Çeşitlilik yönetimin sembolik ile ilişkisini inceleyen çalışmanın hipotezleri ve modeli aşağıdaki gibidir.

H1: Çeşitlilik yönetimi uygulaması ile iş yerindeki sembolik şiddet arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki söz konusudur

H2: Çeşitlilik yönetimi uygulaması ile yöneticinin sembolik şiddeti arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki söz konusudur.

H3: Çeşitlilik yönetimi uygulaması ile iş yeri sembolik şiddetin alt boyutu olan dayatma boyutu arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki söz konusudur.

H4: Çeşitlilik yönetimi uygulaması ile iş yeri sembolik şiddetin alt boyutu olan baskı boyutu arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki söz konusudur.

H5: Çeşitlilik yönetimi uygulaması ile yönetici sembolik şiddetin alt boyutu olan rıza boyutu arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki söz konusudur.

H6: Çeşitlilik yönetimi uygulaması ile yönetici sembolik şiddetin alt boyutu olan hakimiyet boyutu arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki söz konusudur.

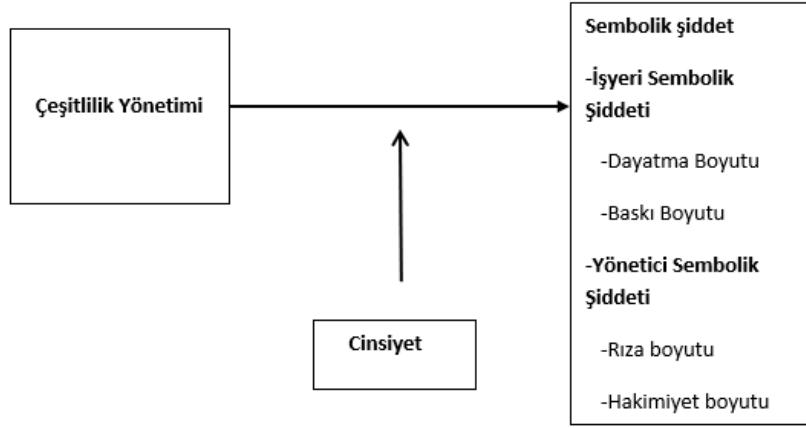
H7: Çeşitlilik yönetimi uygulaması ile yönetici sembolik şiddetin alt boyutu olan eşitsiz ilişkiler boyutu arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki söz konusudur.

H8: Çeşitlilik yönetimi uygulaması ile yönetici sembolik şiddetin alt boyutu olan yeniden üretim boyutu arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki söz konusudur.

H9: Çeşitlilik yönetimi uygulaması cinsiyete göre anlamlı bir farklılık oluşturmaktadır.

H10: İşyerindeki sembolik şiddet cinsiyete göre anlamlı bir farklılık oluşturmaktadır.

H11: Yönetici sembolik şiddeti cinsiyete göre anlamlı bir farklılık oluşturmaktadır.



Şekil1: Araştırmanın Modeli

5 BULGULAR VE YORUMLAR

5.1 Ölçeklerin Güvenilirlik Ve Faktör Analizleri

Tablo 1'de yapılan güvenilirlik analizine göre, çeşitlilik yönetimi ölçeğinin Cronbach α katsayısı 0,947 ve sembolik şiddet iş yeri ölçeğinin Cronbach α katsayısı 0,931 ve sembolik şiddet yönetici ölçeğinin Cronbach α katsayısı 0,949 olarak hesaplanmıştır. Her iki ölçeğin de 0,81 ile 1,00 arasında bir değer alması, güvenilirliklerinin yüksek olduğunu göstermektedir (İslamoğlu & Anlıaçık, 2016 s.292).

Tablo 1: Ölçeklerin Analiz Sonuçları

	Cronbach's Alfa Değeri	KMO Değeri	Barlett Değeri
Çeşitlilik Yönetimi	0,947	0,902	,000
Sembolik Şiddet İş yeri Ölçeği	0,931	0,895	,000
Sembolik Şiddet Yönetici Ölçeği	0,949	0,897	,000

Yapılan analizde çeşitlilik yönetimi ölçeğinin KMO değeri 0,934 ve örgütsel bağlılık ölçeğinin KMO değeri 0,913 olarak bulunmuştur. Her iki ölçeğin de 0,9 ile 1,0 arasında bir değer alması, faktör analizinin uygun ve anlamlı olduğunu göstermektedir. Sonuç olarak, yapılan analizler sonucunda çeşitlilik yönetimi ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenilirliklerinin yüksek olduğu ve faktör analizinin uygun olduğu görülmektedir. Bu bulgular, ölçeklerin güvenilir ve geçerli bir şekilde kullanılabilirliğini göstermektedir (İslamoğlu& Anlıaçık, 2016, s.423).

5.2 Verilerin Normallik Testi

Bir veri setinin normal dağılımını değerlendirmek için, çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerine bakılır. Tabachnick ve Fidell (2013) tarafından belirtilen kriterlere göre, kurtosis ve skewness değerleri -1.5 ile +1.5 aralığında olduğunda, verilerin normal dağılıma sahip olduğu kabul edilir. Bu durumda, verilerin normal dağılım gösterdiği ve parametrik testlere uygun olduğu sonucuna varılabilir.

Tablo2: Ölçeklerin Normallik Testi

	Çarpıklık (Skewness)		Basıklık (Kurtosis)	
Çeşitlilik Yönetimi Uygulaması Ölçeği	-,611	,237	,205	,469
Sembolik Şiddet İş Yeri Ölçeği	,406	,237	-,250	,469
Sembolik Şiddet Yönetici Ölçeği	,391	,237	-,433	,469

Tablo2' ye bakıldığında çeşitlilik yönetimi uygulaması ölçeğinin çarpıklık değeri -,611 ; , 237 basıklık değerinin -,205; -, 469 arasında, sembolik şiddet iş yeri ölçeğinin çarpıklık değeri ,406 ; ,237 ve basıklık değerinin -,250 ; ,469 arasında, sembolik şiddetin yönetici ölçeğinin çarpıklık değeri ,391; ,237 ve basıklık değerinin de -,433 ; ,469 yer aldığı görülmektedir. Değerler çarpıklık ve basıklığın olması gereken aralıkta yer aldığını göstermektedir. Bu duruma göre araştırmada parametrik araştırma yöntemleri kullanılabilir.

5.3 Korelasyon Analizi

Bu analizde, değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek ve bir değişkenin değeri değiştiğinde diğer değişkenin nasıl değiştiğini anlamak amaçlanır. Pearson korelasyon katsayısı "r" ile temsil edilir ve -1 ile +1 arasında değer alır. Bu değer, ilişkinin yönünü (negatif veya pozitif) ve gücünü (zayıf veya güçlü) gösterir.

Tablo3: Çeşitlilik Yönetimi Uygulaması ile İşyeri Ve Yönetici Sembolik Şiddet Arasındaki Korelasyon

	İşyeri Sembolik Şiddet	Yönetici Sembolik Şiddet
Çeşitlilik Yönetimi Uygulaması	r=-,408	r=-,366
	p=,000	p=,000

Tablo 3'te çeşitlilik yönetimi ile işyeri sembolik şiddet ve yönetici sembolik şiddet arasındaki ilişki incelenmiştir. Korelasyon sonucuna göre, çeşitlilik yönetimi ile işyeri sembolik şiddeti (r=-,408; p<0,05) ve yönetici sembolik şiddeti (r=-,366; p<0,05) arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Değişkenler arasında negatif yönlü bir ilişkinin olması çeşitlilik yönetimi uygulamaları arttıkça işyeri sembolik şiddeti ve yönetici sembolik şiddeti düşeceğini göstermektedir. Dolayısıyla H1 ve H2 hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo4: Çeşitlilik Yönetimi Uygulaması ile İşyeri Sembolik Şiddetin Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon

	Dayatma Boyutu	Baskı Boyutu
Çeşitlilik Yönetimi Uygulaması	r=-,427	r=-,243
	p=,000	p=,013

Çeşitlilik yönetimi uygulamasının işyeri sembolik şiddetin alt boyutu olan dayatma ve baskı boyutları ile ilişkisi incelendiğinde yine negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Yani çeşitlilik yönetimi uygulamasının dayatma boyutu (r=-,427; p=,000) ve baskı boyutu (r=-,243; p=,013) negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki söz konusudur. Bu durum H3 ve H4 hipotezlerinin kabul edildiğini göstermektedir.

Tablo5: Çeşitlilik Yönetimi Uygulaması ile Yönetici Sembolik Şiddetin Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon

	Rıza Boyutu	Hakimiyet Boyutu	Eşitsiz İlişkiler Boyutu	Yeniden Üretim Boyutu
Çeşitlilik Yönetimi Uygulaması	r=-,341	r=-,263	r=-,339	r=-,266
	p=,000	p=,007	p=,000	p=,006

Tablo 5'te çeşitlilik yönetimi ile yönetici sembolik şiddetin alt boyutları ile arasındaki ilişki incelendiğinde; çeşitlilik yönetiminin rıza boyutu (r=-,341; p=,000), hakimiyet boyutu (r=-,263; p=,007), eşitsiz ilişkiler boyutu (r=-,339; p=,000) ve yeniden üretim boyutu (r=-,266; p=,006) ile arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuçlar H5, H6, H7 ve H8 hipotezlerinin kabul edildiği anlamına gelmektedir.

5.4 T-Testi

Tablo6: Çeşitlilik Yönetimi, İş Yeri Sembolik Şiddet ve Yönetici Şiddeti Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre T-Testi

	Gruplar	N	X	ss	t	sd	p
Çeşitlilik Yönetimi	Kadın	51	3,72	,80	2,152	102	,034
	Erkek	53	3,37	,83			
İşyeri Sembolik Şiddet	Kadın	51	2,41	1,05	-,571	91,72	,570
	Erkek	53	2,52	,77			
Yönetici Sembolik Şiddet	Kadın	51	2,28	,86	,256	102	,798
	Erkek	53	2,23	,75			

Tablo 6 incelendiğinde çalışanların çeşitlilik yönetimi uygulamasında cinsiyete göre algılarında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir (t₁₀₂=2,152; p<0,05). Kadınların çeşitlilik yönetimi uygulamalarına yönelik algıları (X=3,72) erkek çalışanların çeşitlilik yönetimi uygulamalarına yönelik algılarından (X=3,37) daha fazla olumluluk göstermektedir. İş yerinde sembolik şiddet ile yönetici sembolik şiddetinde cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Bu duruma göre H9 hipotezi kabul edilirken H10 ve H11 hipotezleri reddedilmektedir.

6 SONUÇ

Etkili bir şekilde yönetilen çeşitliliğin maliyet, pazarlama, yaratıcılık, kaynak edinimi, problem çözme ve örgütsel esneklikte rekabet avantajı yaratacağı; çeşitliliğin yönetiminin işyeri ahlakından çalışanın üretkenliğine, kabul edilir yönetim uygulamalarından yasal risk faktörlerine kadar değişen sorunlara çözüm getirebileceği savunulmaktadır (Cox ve Blake 1991, s.45;Bergen vd.,2002, s.240). Ayrıca çeşitlilik yönetiminin örgütsel bağlılık ile de olumlu etkisinin ve ilişkisinin olduğu belirtilmektedir (Kulluapl ve Demir, 2020; Kartalkaya, Orbay İçaçan; 2023). Bu doğrultuda çeşitlilik yönetiminin sembolik şiddet ile ilişkisinin de tespit edilmesi amaçlanmıştır.

Yapılan çalışmada çeşitlilik yönetimi uygulamasının sembolik şiddet ile ters yönlü bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Çeşitlilik yönetimi uygulamaları arttıkça sembolik şiddet algısının azalacağı görülmektedir. Ayrıca sembolik şiddeti iş yeri sembolik şiddet ve yönetici tarafından olan sembolik şiddet araştırması da yapılmıştır. Bulgular çeşitlilik yönetimi uygulamaları arttıkça işyeri sembolik şiddetin ve yönetici tarafından olan sembolik şiddet algısının azalacağını göstermektedir.

İş yeri sembolik şiddet ve yönetici sembolik şiddeti kendi içerisinde boyutlara ayrılmaktadır. İş yeri sembolik şiddetin boyutları dayatma boyutu ve baskı boyutundan oluşurken yönetici sembolik şiddet rıza, hakimiyet, eşitsiz ilişkiler ve yeniden üretim boyutların oluşmaktadır. Çeşitlilik yönetimi uygulaması ile boyutların ilişkisine bakıldığında, çeşitlilik yönetimi uygulamalarının sembolik şiddetin boyutlarıyla da ters yönde bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir.

Cinsiyet çeşitliliği oluşturan boylar arasında olarak ifade edilmektedir (Harrsion vd, 1998). Bu farklılığın çeşitlilik yönetimi ve sembolik şiddet algısı üzerinde anlamlı bir fark yaratıp yaratmayacağı durumu araştırmanın konusu oluşturmaktadır. Çeşitlilikte cinsiyet boyutunun çeşitlilik yönetimi ve sembolik şiddet algısı üzerindeki duruma bakıldığında kadınların çeşitlilik yönetimi uygulamalarına dönük algısı erkeklerin algısında daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Sembolik şiddete yönelik algılarına bakıldığında kadın ve erkek algıları arasında herhangi bir fark tespit edilememiştir. Bu durumda her iki cinsiyetinde sembolik şiddete aynı ölçüde maruz kaldığı yorumu yapılabilir.

Bu araştırma Türkiye’de çeşitlilik yönetimi ve sembolik şiddet çalışanlarının olmaması açısından önem oluşturmaktadır. Ayrıca çalışmaların devamlılığının sağlanması açısından bir başlangıç oluşturacağı düşünülmektedir. Çalışma Bursa ili otomotiv sektörü dikkate alınarak yapılmıştır. Bağlamsal açıdan farklılık oluşup oluşmayacağı merak edilmektedir. Farklı il ve sektörlerde araştırma yapılabilir.

Kaynakça

- Akbal, A. (2022). Sağlıkta Sembolik Şiddetin İlişkisel Sosyolojik Karma Desen Analizi. A. Kasapoğlu (Ed.), Sosyolojide Karma Desen Araştırmalar içinde (27-94 ss.). Yeni İnsan Yayınevi:İstanbul.
- Artini N., Nilan P., Threadgold S., Young Indonesian Cruise Workers, Symbolic Violence and International Class Relations, July 2011,Asian Journal of Social Science 7(6)
- Bergen, C.W. V.; Berlow, S.; Terasa, F. (2002). Unintended Negative Effects of Diversity Management, Public Personnel Management, 31(2), 239-251.
- Bhambra, G. and Shilliam, R., 2009. Silencing Human Rights: Critical Engagements with a Contested Project. London: Palgrave Macmillan. Sf.6
- Bourdieu ve Eagleton (2011). Bir Röportaj: Doxa (Kanaat) ve Sıradan Yaşam. Slovoj Zizek (Ed.). İdeolojiyi haritalamak. (Çev. Sibel Kibar). Ankara: Dipnot yayınları.
- Bourdieu, P., 2001. Television. European Review, 9(3), pp. 245–256.
- Bourdieu, Pierre (1995), Pratik Nedenler, (Çev. Hülya Tufan), Kesit Yayıncılık, İstanbul.
- Bourdieu, Pierre (1996), Toplumbilim Sorunları, (Çev. Işık Ergüden), Kesit Yayıncılık, İstanbul.
- Bourdieu, Pierre (2015), Eril Tahakküm, (Çev. Bediz Yılmaz), Bağlam Yayınları, İstanbul.
- Bourdieu, Pierre ve Wacquant, Loic (2003), Düşünümsel Bir Sosyoloji için Cevaplar, (Çev. Nazlı Ökten), İletişim Yayınları, İstanbul.

- Bourdieu, Pierre, Language and Symbolic Power, (ed. THOMPSON, John B.), (trn. RAYMOND, Gino / ADAMSON, Matthev), First Published by Polity Press, Cambridge 1991
- Bourdieu, Pierre: "Social Space and Symbolic Power", Sociological Theory, Cilt:7, Sayı:1, 1989, s.186.
- Bourdieu, Wacquant. Düşünümsel Bir...a.g.e., s.167. Bourdieu, Pierre, Lic Wacquant: Düşünümsel Bir Antropoloji İçin Cevaplar, İstanbul: İletişim Yayınları, Çev. Nazlı Ökten, 2010.s.167.
- Bulşu, Ç., ; Gümüş, M. (2018). Farklılıkların Yönetimi ve Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi Journal of Tourism and Gastronomy Studies, 322, 344.
- Calhoun, C. (2007). Bourdieu sosyolojisinin ana hatları, ocak ve zanaat: pierre bourdieu derlemesi. (Der. Güney Çeğin vd.). İstanbul: İletişim Yayınlar
- Calhoun, Craig (2014), "Bourdieu Sosyolojisinin Ana Hatları", Güney Çeğin vd. (Der.), Ocak ve Zanaat: Pierre Bourdieu Derlemesi, 1. Baskı içinde (77-129), İletişim Yayınları, İstanbul.
- Cox, H.T.; Blake, S. (1991). Managing Cultural Diversity: Implications for Organizational Competitiveness, The Executive, 5(3), 45-56.
- Ferenczi T., "Pierre Bourdieu, Le Sociologue de tous les combats", Le Monde, Dossie: Intellectuel de combat, 2002 Aktaran: Hüseyin Köse, Bourdieu Medyaya Karşı, İstanbul: Papirüs, 2004, s. 58
- Fettahoğlu, Ö, O ;Tatlı, H,S. (2015). Örgütsel Bağlılık ve Farklılıkların Yönetimi Algılamaları Arası İlişkilerin Saptanmasında Demografik Farklılıklara Yönelik İnceleme, KSÜ Sosyal Bilimler Dergisi,12(2) 119-140.
- Firdaus R. Z., Agustin S. M., Symbolic Violence Towards Precarious Worker of E-Commerce Company of Transportation Services, 2019, Jurnal Komunikasi Indonesia
- Gider, İ., ; Şencan, H. (2016). İşletmelerin farklılık yönetimi anlayışı ile işletme üyelerinin örgütsel bağlılık tutumlarına yönelik bir araştırma. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 15(29):189-204.
- Harrison, A.D.; Price, H.K.,; Bell, P.M. (1998). Beyond Relational Demograph: Time and The Effect of Surface and Deep Level Diversity on Work Group Cohesion, Academy of Management Journal, 41(1), 96-107.
- Jenkins, R. (1992). Pierre Bourdieu. New York: Routledge.
- Kartalkaya, K., & Orbay İçaçan, N. (2023). Çeşitlilik Yönetiminin Örgütsel Bağlılık ile İlişkisinin Hizmet Sektöründe İncelenmesi. Politik Ekonomik Kuram, 7(2), 317-328.
- Konrad, A. (2003). Defining the Domain of Workplace Diversity Scholarship, Group & Organization Management, 28(1), 4-17.
- Köse H., Bourdieu Medyaya Karşı, İstanbul: Papirüs, 2004, s.31-57
- Kulualp, H. G ;Demir , A. (2020). Çeşitlilik yönetimi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin kimya endüstrisinde incelenmesi, Journal of Human and Tourism Research 10(4) , 1010-1026.
- Kurtulmuş, M. (2016). The effect of diversity management on teachers' organizational commitment and organizational citizenship behavior. Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi, 6(3), 277-302.
- McNay, L., 1999. Gender, habitus and the field: Pierre Bourdieu and the limits of reflexivity. Theory, Culture and Society, 16(1), pp. 11-95
- Memduhoğlu, H. B. (2007). Yönetici ve öğretmen görüşlerine göre türkiye'de kamu liselerinde farklılıkların yönetimi. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Pierre Bourdieu (1991). Language and Symbolic Power, Cambridge, UK: Polity Press, Çev. Gino Raymond, Matthew Adamson , s.163-164.
- Tomlinson M., O'Reilly D., Wallace M. (2013), Developing leaders as symbolic violence: Reproducing public service leadership through the (misrecognized) development of leaders' capitals, Management Learning
- Topçu, G., 2023, İşletmelerde Sembolik (Simgesel) Şiddetin Ölçülmesine Yönelik Bir Ölçek Geliştirme Çalışması, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Türk, B. (2007). Bourdieu ve Söylem Tartışmaları. Ocak ve zanaat: Pierre Bourdieu derlemesi. (Der. G. Çeğin vd.) İstanbul: İletişim Yayınları.

TÜSİAD (2008). Türkiye Sanayisine Sektörel Bakış, İstanbul TÜSİAD Yayını, 2008.

Yıldız S., Korumaz M., Balyer A. (2021), Symbolic Violence Teachers Experience at Schools, Journal of Economy Culture and Society.