



Hırpalanmış Kadın Sendromu: Çalışan Kadınlar Açısından Bir İnceleme

Battered Woman Syndrome: A Review from the Perspective of Working Women

Süreyya ECE ^{1*}

¹ Şırnak Üniversitesi Mehmet Emin Acar Kampüsü, İİBF İşletme Bölümü, sureyyaace@yahoo.com, <https://orcid.org/0000-0002-2110-8091>

* Yazışılan Yazar/Corresponding author

Makale Geliş/Received: 31.08.2022

Makale Kabul/Accepted: 26.10.2022

Derleme Makale / Review Paper

DOI: 10.47097/piar.1168865

Öz

Aile içinde veya yakın bir partneri tarafından hırpalanan kadınlar maruz kaldıkları kötü muamele sonucunda sendrom yaşayabilmektedir. Bu sendrom hırpalanmış kadın sendromu olarak ifade edilmiştir. Hırpalanmış kadın sendromu kadınların günlük yaşamlarını olumsuz yönde etkilemekte, bir işyerinde çalışan kadınlarda ise iş yaşamında da olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Bir kadın çalışanın işine odaklanamaması, performansının düşmesi, potansiyelini tam olarak ortaya çıkartamaması, işyerinden sık sık izin alması gibi durumların yaşanması hırpalanmış kadın sendromu sonucu gerçekleşebilmektedir. Bu açıdan bakıldığında kadına yönelik şiddetin iş yaşamını da etkileyen bir sorun olduğu anlaşılmaktadır. Bu durum özellikle toplumsal cinsiyete dayalı rol dağılımının olduğu toplumlarda kadınların çalışma yaşamında başarısız olacağı argümanına kanıt olarak sunulabilmektedir. Oysaki kadın çalışanın işyerindeki performansının maruz kaldığı şiddet kaynaklı olduğu ortaya konulduğu takdirde bu tür yanlış yargıların da önüne geçmek mümkün olabilecektir.

Bu çalışmada sosyolojik ve hukuki temellere dayanan hırpalanmış kadın sendromu iş yaşamı açısından ele alınmıştır. Çalışmanın amacı hırpalanmış kadın sendromuna ilişkin kavramsal bir çerçeve çizerek iş yaşamındaki yansımalarına dair bilgi vermektir. Çalışmada ayrıca hırpalanan kadın çalışanlar için kurum yöneticilerinin alabileceği tedbirlere yönelik bazı önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Hırpalanmış Kadın Sendromu, Yakın Partner Şiddeti, Çalışan Destek Programı

JEL kodları: M12, D23

Abstract

Women who are battered in the family or by intimate partner may experience syndrome as a result of the abuse they are exposed to. This syndrome has been expressed as the battered woman syndrome. While the battered woman syndrome negatively affects the daily lives of women; it can also have negative consequences in business life for working women. Situations such as a female employee's inability to focus on her job, decrease in performance, inability to reveal her full potential, and often absence can emerge as a result of battered woman syndrome. From this point of view, it is understood that violence against women is a problem that also affects business life. This situation can be presented as evidence for the argument that women will be unsuccessful in working life, especially in societies with gender-based role distribution. However, if it is revealed that the performance of the female employee in the workplace is caused by the violence she is exposed to, it will be possible to prevent such misjudgments.

In this study, battered woman syndrome, which is based on sociological and legal foundations, is discussed in terms of business life. Herein the aim is to draw a conceptual framework regarding the battered woman syndrome and to give information about its reflections in business life. In addition, some suggestions were made in the study for managers to take precautions for battered woman syndrome.

Keywords: Battered Woman Syndrome, Intimate Partner Violence, Employee Assistance Program

JEL codes: M12, D23

1. GİRİŞ

Toplumsal cinsiyete dayalı rol dağılımı yapılan toplumlarda erkeklerin ev işleri, çocuk bakımı gibi aile içindeki görevlere uygun olmadığı, ancak bir kurumda çalışma, iş yeri işletme vb. gelir getirici faaliyetlerde başarılı olacağı düşünülmektedir. İş yaşamındaki görevlerin kadına göre olmadığı ve kadının bu görevlerde başarısız olacağı, buna karşın aile içindeki işlerin ise kadının tek başına üstlenebileceği ve üstlenmesi gereken görevler olduğu düşünülmektedir. Bu düşünceler sonucunda kadına aileyle ilgili sorumluluklar yüklenirken, erkeklere ise evin ekonomik ihtiyaçlarını karşılama sorumluluğu yüklenmiştir. Söz konusu yargılara rağmen bu tür toplumlarda bazı kadınlar şartlarını zorlayarak iş yaşamında yer almaktadır. Ancak kadının çalışmasına yönelik olumsuz tutumlar kadının iş yerinde başarısız olacağı yönünde bir öngörü oluşturabilmektedir. Kadınlar bir yandan ailevi sorumluluklarını aksatmamaya çalışırken diğer yandan iş yaşamındaki görevlerini de yerine getirmeye çalışmaktadır. Kimi zaman aile içi şiddet ya da yakın partnerleri tarafından şiddete maruz kalabilmektedirler. Bu durum kadının hırpalanmasına neden olmakta ve hırpalanan kadının yaşadıkları, zaman içerisinde bir sendroma dönüşerek iş yaşamına da yansımaktadır. Dolayısıyla kadının iş yaşamında başarısız olmasının temelinde kadına yönelik şiddetin olduğu söylenebilmektedir.

Türkiye’de, beyaz yakalı çalışan kadınlarla yapılan bir çalışmada, Kadınların %25’i yakın partnerinden herhangi bir şiddete maruz kalmadığını; %75’i ise en az bir defa şiddete maruz kaldığını belirtmiştir. Yakın partner şiddetine maruz kalan kadınların yaklaşık %23’ü fiziksel şiddete; %10’u cinsel şiddete; %60’ı psikolojik şiddete ve %53’ü ekonomik şiddete maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Üst ve orta düzey kadın yöneticilerin %58’i; diğer kadın çalışanların ise %65’i psikolojik şiddete maruz kaldığını belirtmiştir. Aynı çalışmada kadın çalışanların yaklaşık %42’si maruz kalınan şiddetin iş yaşamını tamamen etkilediğini; %50’si oldukça etkilediğini ifade etmiş olup, iş yaşamının hiç etkilenmediğini ifade edenlerin oranının sadece %1 olduğu görülmüştür (Ararat, 2014). Bu sonuçlar ülkemizde yakın partner şiddetinin kadın çalışanlar arasında küçümsenemeyecek bir oranda deneyimlendiğini göstermektedir. Dolayısıyla hırpalanmış kadın sendromunun işletmeler üzerindeki etkilerinin de araştırılması ve bu konuda tedbirler alınması önem taşımaktadır.

Hırpalanmış kadın sendromu ilk olarak aile içi şiddetle ilişkili olarak ortaya çıkan adli vakalarda kadının savunmasında başvuru olan bir sendromdur. Hırpalanan kadının kendisine sık sık şiddet uygulayan kişiyi öldürmeye yönelik teşebbüste bulunmasının nefsi müdafaa kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceği adli alanda halen tartışma konusudur. Hırpalanmış kadın sendromunun kadını farklı alanlarda da hayatını etkileyebileceği düşünülmüş ve sendrom farklı alanlarda da incelenmeye başlanmış olup, bu alanlardan biri iş yaşamı olmuştur. Bu kapsamda bir işyerinde istihdam edilen kadınların söz konusu sendromu deneyimlediklerinde bu sendromun iş yaşamındaki durumlarını nasıl etkilediğine dair araştırmalar yapılmıştır.

Bu çalışmada öncelikle hırpalanmış kadın sendromuna ilişkin kavramsal bir çerçeve çizilmiştir. Daha sonra aile içi şiddetine ek olarak yakın partner şiddetine dair bilgiler verilmiştir. Özellikle yakın partner şiddetine maruz kalan hırpalanan kadın çalışanların iş performansına yönelik yapılan araştırma sonuçları özetlenmiştir. Son olarak hırpalanan kadın çalışanlara görev yaptıkları kurumlarda sunulabilecek çalışan destek programına

değnilerek kurum yöneticilerinin bu program aracılığıyla, hırpalanan kadın çalışanlara nasıl yardımcı olabileceğine dair bilgiler verilmiştir.

2. HIRPALANMIŞ KADIN SENDROMU KAVRAMI

Hırpalanmış kadın sendromu aile içi şiddetle ilişkili bir kavramdır. Aile içi şiddetle ilgili bilimsel bilgiler - ve hırpalanan kadınların bu şiddete verdikleri tepkiler - çeşitli yasal bağlamlarda uygulanmıştır. Aile içi şiddetin rol oynamış olabileceği bir suçla itham edilen bir kadının cezai kovuşturması, aile içi şiddet failinin cezai kovuşturması, bir suçtan hüküm giymiş hırpalanmış bir kadın için icra affı duruşmaları, hırpalanmış bir kadın tarafından tahrik edildiği iddia edilen kişiye karşı kişisel yaralanma iddiaları ve evlilik feshi ve çocuk velayeti davaları bunlardan bazılarıdır. Bu yasal bağlamlarda, hırpalanan kadının şiddete ve istismara tepkisi bazen "hırpalanmış kadın sendromu" olarak anılmıştır (Dutton, 1993). Bu sendromu Küçüktaşdemir (2015), bir kadının sürekli olarak eşi ya da duygusal bir ilişki yaşadığı kişi tarafından fiziksel, duygusal ve cinsel şiddete maruz kalması şeklinde tanımlamış, ancak kadının hem fiziksel hem de ruhen zarar gördüğünden 'hırpalanmış' yerine 'örselenmiş' kelimesini kullanmıştır. (Küçüktaşdemir, 2015). Akgün (2022) tarafından ise 'şiddete uğramış kadın sendromu' olarak ifade edilmiş olup, bu sendrom şiddet döngüsüne maruz kalmanın kadın psikolojisi üzerindeki etkileri ve söz konusu kadının bu şartlardaki davranışları olarak tanımlanmıştır (Akgün, 2022). Görüldüğü üzere bu terimin tanımı ve kullanımı halen tam olarak netlik kazanmamıştır. Hırpalanmış kadın sendromu kavramı iki ana nedenden dolayı yeniden tanımlanmayı gerektirmektedir. Bu nedenlerden biri hırpalanan kadınların deneyimlerine ilişkin adli vakalarda sunulan tanıklık, şiddete karşı psikolojik tepkilerinden daha fazlasını ifade etmektedir. İkinci neden ise hırpalanan kadınların çeşitli psikolojik gerçekliklerinin, belirli bir "profil" ile sınırlı olmamasıdır (Dutton, 1993). Aile içi şiddet mağdurlarının hayatın her kesiminden, sosyoekonomik geçmişlerden, dinlerden ve eğitim geçmişlerinden geldiğini belirtmek gerekmektedir. Şiddet mağduru kadının ölüm ve ciddi fiziksel ve/veya psikolojik sosyal ve ekonomik zarar riski yüksektir (Reece, 2006).

Hırpalanmış kadın sendromu, travma sonrası stres bozukluğunun bir türü olarak da belirtilmiştir (Tütüncü, 2019). Travma sonrası stres bozukluğu bir kişinin tekrar tekrar ve tahmin edilemez bir şekilde strese maruz kaldığında ve belirli psikolojik semptomlar geliştirildiğinde ortaya çıkmaktadır (Redd, 2019). Travma sonrası stres bozukluğunun bir alt kategorisi olarak hırpalanmış kadın sendromu tanısı, muhtemelen tekrarlanan şiddetle yaşamaktan kaynaklanan psikolojik travmanın en yaygın tezahürü olarak görülmektedir (Walker, 1991). Bu sendrom, baskın bir erkek partner tarafından uzun bir süre boyunca tekrarlanan psikolojik, duygusal ve/veya fiziksel istismara maruz kalan kadınların davranışsal etkilerini tanımlamaktadır (Redd, 2019).

Fiziksel şiddete maruz kalmanın kadın üzerindeki etkilerinin genelleşebileceği tek bir profil bulunmamaktadır. Başka bir ifadeyle şiddete uğrayan kadınların nasıl tepki vereceği kadınların kişiliklerine göre değişebilmektedir. Ancak hırpalanmış kadın sendromunda, fiziksel şiddete maruz kalmanın psikolojik etkisinin ortak bir dizi semptomla tanımlandığı öne sürülmektedir. Bununla birlikte, hırpalanan kadınların şiddet ve istismara tepkileri değişkenlik göstermektedir. Bu tepkiler duygusal tepkiler (korku, öfke, üzüntü vb.); kadının kendisi, başkaları ve dünya hakkındaki genel inanç ve tutumlarındaki değişiklikler (kendini

suçlama, güvensizlik, dünyanın güvenli olmadığına dair genelleştirilmiş inanç vb.) ve psikolojik sıkıntı veya işlev bozukluğu belirtilerindeki değişiklikleri (depresyon, geçmişe dönüşler, kaygı, uyku sorunları, madde bağımlılığı vb.) içermektedir. Kadınların fiziksel şiddete maruz kalmaya yönelik travmatik tepkilerindeki farklılıklar ve hırpalanan kadının bu durumu atlatabilmesi şiddet ve istismarın, kadının kendi karakterinin ve bağlamın veya ortamın özelliklerine bağlı olmaktadır. İrksal ve kültürel faktörler, sosyal sınıf, sosyal destek hırpalanmaya verilen tepki ve iyileşme sürecini etkileyen faktörlere örnek olarak verilebilir (Dutton, 1996).

Hırpalanmış kadın sendromunun ilişkili olduğu Şiddet Döngüsü Teorisi'ne göre kadına yönelik şiddet üç aşamada gerçekleşmekte ve bu aşamalar bir döngü halinde tekrarlanmaktadır. Bu aşamalar gerginlik oluşturma (tension building), şiddetli hırpalama (acute battering) ve sevgi pişmanlığı (loving contrition) aşamalarıdır (Schuller ve Rzepa, 2002). İlk aşamada erkek kadına karşı çatışmacı bir tavır içerisinde girmekte ve gelirim yaratmaktadır. İkinci aşamada sözlü çatışma fiziksel şiddete dönüşmektedir. Üçüncü aşamada ise erkek, kadına söylediği sözler ve uyguladığı şiddet nedeniyle pişmanlık duymakta ve kendini affettirmeye çalışmaktadır. Kadın onu affettikten belirli bir süre sonra tekrar tartışma, fiziksel şiddet ve pişmanlığın takip ettiği aşamalar tekrarlanmaktadır. Kadının bu döngüden kurtulamamasının olası sebeplerinden biri bu döngünün üçüncü aşaması olan pişmanlık aşamasıdır. Pişmanlık aşamasında kadına şiddet uygulayan erkek, kadına olayların tekrarlanmayacağı konusunda kadını ikna etmeyi başarmaktadır. Ferraro'ya (2003) göre bu döngü kadınların istismarcıları hakkında neden net bir olumsuz algıya sahip olmadıklarını açıklamaktadır. Çünkü "balayı evresi" olarak adlandırılan bu süreç, şiddetin bir sapma olduğu ve istismarcının gerçekten âşık olduğu ve bir şansı daha hak ettiği algısına katkıda bulunmaktadır. Bir diğer olası sebep ise Öğrenilmiş Çaresizlik Teorisi ile açıklanabilmektedir.

Maier ve Seligman (1976)'ya göre organizmanın davranışlarını kontrol edemediği durumların motivasyonel, bilişsel ve duygusal etkileri bulunmakta olup, söz konusu etkiler öğrenilmiş çaresizlik nedeniyle gerçekleşmektedir. Bu teoriye göre organizma olayların kontrolü dışından olduğuna yönelik bir algıya sahip olduğunda davranışların ve sonuçların birbirinden bağımsız olduğunu öğrenmektedir. Başka bir ifadeyle davranışlarının içinde bulunduğu koşulları değiştiremeyeceğini kabul ettiğinde, kendisini rahatsız eden bu koşulları değiştirmeye yönelik herhangi bir davranış sergilememektedir. Sendromun "öğrenilmiş çaresizlik" üzerindeki vurgusu, çoğu kadının istihdamı ve iddialı karar verme ve eylem gerektiren annelik rollerini sürdürme çabalarıyla tutarsız olan tam bir uysallık beklentisi oluşturmaktadır (Ferraro, 2003). Bazen hırpalanmış bir kadın o kadar uyumlu hale gelir ki, aşırı onaylanma ihtiyacı nedeniyle kiminle konuştuğunu ve ne söylediğini ayırt etme yeteneğini kaybedebilmektedir (Walker, 1991).

Hırpalanmış kadın sendromunun dört aşamada gerçekleştiği ifade edilmiştir (Öztürk, 2015: 23). İlk aşama kadının şiddete uğradığını kabul etmediği inkâr aşamasıdır. Bu aşamada kadın herhangi bir problem yaşamadığını düşünmektedir. İkinci aşama kadının uğradığı şiddetin sorumlusunun kendisi olduğunu düşündüğü suçluluk aşamasıdır. Bu aşamada kadın, sorumluluklarını yerine getirmediğini, hatalı olduğunu, dolayısıyla uğradığı şiddeti hak ettiğini düşünmektedir. Üçüncü aşama kadının yaşadığı sorunların nedeninin kendisi değil, karşı taraf olduğunu düşündüğü aydınlanma aşamasıdır. Bu aşamada kadın uğradığı

şiddeti hak etmediğini düşünmekte, ancak aktif olarak bir davranışta bulunmamaktadır. Son aşamada ise hırpalanan kadın sorunları için çözüm arayışına girmekte ve bu noktada hırpalanmış kadın sendromunun başladığı söylenebilmektedir.

Hırpalanan kadınların çoğu öfkeli duygularını saklama eğiliminde olmakta ve baş edemeyecek kadar öfkelenene kadar sorunlarıyla yüzleşmekten kaçınabilmektedir. Bazıları öfkelerini dışa vurmaktan bile çekinir hale gelebilmektedir (Walker, 1991).

Hırpalanmış kadın sendromu savunmasının hırpalanan kadınların yaşadıkları şiddet deneyimlerinin nefsi müdafaa yasalarına yansımadağı endişeleri sonucunda ortaya çıktığı ifade edilmektedir (Regehr ve Glancy, 1995). Bu konudaki davalar çoğu zaman şiddet uygulayan partnerlerini öldüren hırpalanmış kadınları içermektedir. Bu davalardaki tanıklığın amacı, aksi takdirde mevcut meşru müdafaa yasalarıyla uzlaştırılması zor olacak olan, kadının ölümcül eylemlerini bağlam içine oturtmaktır. Nefsi müdafaa kesin tanımı ülkeler arasında biraz farklılık gösterse de, bir meşru müdafaa savunmasını başarılı bir şekilde işleyebilmek için, tacizcisini öldüren hırpalanmış kadının mahkemedeki jüriyi ölümcül eylemlerinin "makullüğüne" ikna etmesi gerekmektedir. Bu durumdaki kadınların karşılaştığı zorlukların iki kaynağı bulunmaktadır. Bu kaynaklardan biri insanların, (dolayısıyla jüri üyelerinin) hırpalanan ve hırpalanmış kadın kavramları konusunda sahip oldukları yanlış anlamalar; bir diğeri ise nefsi müdafaa yasalarının özünde olan erkek egemen makullük normlarıdır (Schuller ve Rzepa, 2002).

Başlangıçta sendrom, meşru müdafaa tüzüklerinde ve içtihat hukukunda örtük olarak bulunan makul erkek standardını genişletmek için kadınların tacizcilerini öldürdüğü cinayet vakalarında kullanılmıştır. Zamanla, hırpalanmış kadın sendromu, bilirkişi tanıklığı için bilimsel olarak geçerli bir temel olarak hem psikolojik hem de yasal olarak tanındı ve böylece mahkemelerin hırpalanmanın doğası ve bunun medeni ve cezai kararlarla ilgisi hakkında eğitim almasının yolları açılmıştır (Ferraro, 2003).

3. HIRPALANMIŞ KADIN SENDROMUNUN İŞ YAŞAMINA YANSIMASI

Yakın partner şiddeti (Intimate Partner Violence-IPV), işyeri üzerinde önemli etkisi olan önemli bir halk sağlığı sorunudur (Pollack vd., 2010). Yakın partner şiddeti kadının eşi, erkek arkadaşı, eski eşi, eski erkek arkadaşı vb. kişiler tarafından duygusal ve/veya fiziksel istismara maruz kalması şeklinde tanımlanmıştır (Swanberg ve Macke, 2006).

Yakın partner şiddetine maruz kalmanın çalışan kadınlar üzerindeki etkisine yönelik yapılan araştırma sonuçları aşağıdaki tabloda özetlenmiştir:

Tablo 1. Yakın partner şiddetinin çalışan kadınlar üzerindeki etkisi

Çalışma	Etki
Versola-Russo ve Russo (2009)	Üretkenlik kaybı, devamsızlık, yıpranma
Reece (2006)	Devamsızlık, pozisyon kaybı
Moe ve Bell (2004)	Devamsızlık, işten ayrılma, iş değiştirme
Ararat (2014)	Keyifsizlik, yorgunluk, dalgınlık, işe geç kalma
Weziak-Białowolska vd. (2020)	İş tatmini ve iş kalitesinde düşüş
Swanberg ve Logan (2005)	Devamsızlık, işten çıkarılma

Lloyd (1997)	Performans düşüşü
Shepard ve Pence (1988)	Devamsızlık, Performans düşüşü
Swanberg ve Macke (2006)	İşe konsantre olamama, devamsızlık,

Yakın partner şiddeti sıklıkla işyerine sıçramakta, hem mağdurların hem de iş arkadaşlarının güvenliğini tehlikeye atmakta ve çalışanların üretkenlik kaybına, devamsızlığın artmasına ve yıpranmanın artmasına neden olmaktadır (Versola-Russo ve Russo, 2009). Alandaki tüm araştırmacılar ve uygulayıcılar tarafından tek bir istatistik seti desteklenmese de, aile içi şiddet mağdurlarının şiddet mağduru olmayanlara göre daha fazla iş günü kaçırdıkları ve pozisyonlarını daha sık terk ettikleri veya kaybettikleri konusunda genel olarak fikir birliği bulunmaktadır (Reece, 2006). A.B.D.'de kırsal ve kentsel bölgelerde yaşayan kadınların dahil edildiği çalışmada, kadınların yakın partner şiddeti deneyimleri ve maruz kaldıkları şiddetin iş üzerindeki etkileri, ikamet ettikleri yerden bağımsız olarak temelde aynı çıkmıştır (Swanberg ve Logan, 2005). Çalışma sonucuna göre kırsal bölgede yaşayan kadınlar ile kentsel bölgede yaşayan kadınlar arasında yakın partner şiddeti ve işyerindeki etkisi açısından anlamlı bir fark çıkmamıştır.

Aile içi şiddet vakalarının doğasında olan çoklu ve ciddi zararların ortaya çıkma olasılığındaki yüksek risk düzeyi dikkate alındığında aile içi şiddet yöneticiler, insan kaynakları uzmanları ve ön safhalarda görev yapan personel için 'insan' odağı açısından önem arz ettiği kadar işletmeler için de önem taşımaktadır. Aile içi istismarı bir işyeri sorunu olarak görmek, şirketlerin ve insan kaynakları uzmanlarının, aile içi şiddet durumlarının doğasında bulunan karmaşık, çok yönlü zorluklar ağıyla uğraşmaya başlaması gerektiği anlamına gelmektedir (Reece, 2006). Nitekim doğrudan iş ve organizasyonlarla ilgili partner şiddetinin etkileri, açık bir şekilde devamsızlık, işten ayrılma, değiştirme ve bazı durumlarda işte uygulanan şiddeti içermektedir (Moe ve Bell, 2004).

Bir çalışanın aile hayatı, işçilerin refahı ve çalıştıkları işletmenin/kurumun başarısı üzerinde sahip olabilmektedir. Ancak söz konusu etki genellikle işletme/kurum yöneticilerinin ve tedarik zincirinin tepesindeki şirketlerin liderliğinin ilgi kapsamı dışında kalmaktadır (Weziak-Białowolska vd., 2020). Oysaki kadının evinde maruz kaldığı fiziksel şiddet sonucu yüzündeki morluklar nedeniyle işe gelemediği, işe geldiği kimi zaman saldırganın işyerine gelerek kadına şiddet uyguladığı, kadınların can güvenlikleri gerekçesiyle istifa ettikleri gibi durumlar göz önüne alındığında partner şiddetinin örgütsel bir mesele olmadığı iddialarının ne kadar yanlış olduğu giderek daha fazla ortaya çıkmaktadır (Moe ve Bell, 2004). Dolayısıyla bireysel ıstırabın artan sosyal refah harcamaları ve işyerinde üretkenlik kaybı kadar topluma da büyük bir maliyeti vardır (Shepard ve Pence, 1988).

Ülkemizde farklı işletmede çalışan kadınlarla yapılan bir araştırmada, kadın çalışanların %54'ü maruz kaldıkları yakın partner şiddetin nedeniyle keyifsiz olduğunu; %36'sı kendisini yorgun hissettiğini; %33'ü dalgın ve dikkatsiz olduğunu; %13'ü iş arkadaşlarıyla olumsuz durumlar yaşadığını; %16'sı kendisini geliştiremediğini ifade etmiştir. Kadınların %4'ü şiddete uğramaları sonucunda işe geç kalabildiklerini; %3'ü sorumluluk almaktan çekindiklerini belirtmişlerdi (Ararat, 2014) r.

Farklı ülkelerde yapılan bir araştırmada Çin'de görev yapan çalışanların aile içi duygusal şiddete maruz kalmanın iş tatmini ve iş kalitesini azalttığı tespit edilmiştir. Aile içinde fiziksel şiddete maruz kalmanın bütün iş çıktılarına olumsuz yönde etkilediği, ancak işten ayrılmayı etkilemediği belirlenmiştir. Kamboçya örneğinde aile içi duygusal ve fiziksel şiddete maruz kalmanın bütün iş çıktılarına olumsuz etkilediği, ancak işten ayrılmayı etkilemediği ortaya çıkmıştır. Sri Lanka'da görev yapan çalışanlarda ise aile içi duygusal şiddetin yalnızca iş tatminini olumsuz yönde etkilediği belirlenmiştir (Weziak-Białowska vd., 2020).

A.B.D.'de yapılan bir araştırmada erkeklerin partnerleri olan kadınların çalışmasına müdahale etme girişimleri çalışma öncesi, çalışma esnasında ve çalışma sonrası olmak üzere üç farklı kategoriye ayrılmıştır (Swanberg ve Logan, 2005). Katılımcıların %56'sı maruz kaldıkları şiddet sonrası (aynı gün ya da bir gün öncesi) işe gidemediklerini ifade etmişlerdir. İstismarcının, partneri olan kadını işe gitmekten alıkoyan eylemlerinin kadını odaya kilitlemek, işe gidemeyecek kadar fiziksel şiddet uygulamak, iş yeri kıyafetlerini yırtmak (Libbus vd., 1999) gibi eylemler olduğu ifade edilmiştir.

Çalışma esnasında kadının, partneri tarafından maruz kaldığı şiddet eylemlerinin partnerinin işyerine gelmesi (%72), kadını (%20) ve yöneticisini (%10) telefonla arayarak taciz etmesi, işyerindeyken kadını takip etmesi (%56) gibi eylemler olduğu ifade edilmiştir (Swanberg ve Logan, 2005).

Çalışma sonrası, başka bir ifadeyle işten döndükten sonra kadının partneri tarafından maruz kaldığı şiddet eylemlerinin diğer iki kategoriye göre daha az görüldüğü belirtilmiştir. Bu kategorideki eylemlerin genellikle kadının işyerindeki davranışlarının partneri tarafından gerekçe gösterilerek sergilendiği ifade edilmiştir. Kadın, müşterilerle veya iş arkadaşlarıyla görüşmesi veya yeterince para kazanamaması ileri sürülerek partneri tarafından şiddete maruz kalabilmektedir (Swanberg ve Logan, 2005).

Maruz kalınan şiddet nedeniyle katılımcıların ayda 3-4 kez işe gidemediği ve bunun için yöneticilerine çeşitli mazeretler sundukları, bu durum devam ettiği ve/veya arttığı takdirde işi bırakmak zorunda kalacakları belirtilmiştir. Hatta kabul edilebilir mazeretler sunulmaması nedeniyle işten çıkarılan kadınlar olduğu ileri sürülmüştür (Swanberg ve Logan, 2005). A.B.D.'de yürütülmüş bir çalışma kapsamında görüşülen kadınlar maruz kaldıkları şiddetin işyerindeki performanslarını olumsuz yönde etkilediğini ifade etmişlerdir (Lloyd, 1997). Shepard ve Pence (1988) tarafından 70 hırpalanan kadınla yapılan görüşme sonucunda kadınların büyük çoğunluğunun işine devam ettiği, ancak maruz kaldıkları yakın partner şiddeti nedeniyle işyerinde devamsızlıklarının arttığı ve performanslarının düştüğü ortaya çıkmıştır.

Swanberg ve Macke (2006) tarafından A.B.D.'de yapılan başka bir araştırmada, çalışan kadınların daha çok telefonla taciz edildikleri belirlenmiştir. Yaygın olarak görülen diğer hırpalanma çeşitlerinin yüz yüze taciz, kadının iş arkadaşlarına kadını kötüleyici bilgiler verme, kadının işe gitmesini veya iş arama çabalarını sabote etme, çocukların bakımını üstlenmeme, işyerinde tehdit etme, işten ayrılması için tehdit etme vb. şeklinde ortaya çıktığı ifade edilmiştir. İşe gitmesini engelleyici davranışlarda bulunma çocuklarla ilgilenmeyerek kadını işe gitmesini veya işinden erken dönmek zorunda kalmasını sağlamak gibi eylemler (Lloyd, 1997; Libbus vd., 1999); işyerindeyken telefonla veya yüz yüze taciz edilme

durumları başka çalışmalarda da bildirilmiştir (Shepard ve Pence, 1988). Swanberg ve Macke'nin (2006) çalışmasında, hırpalanan kadınların maruz kaldıkları bu durumların işe konsantre olamama, yeteneklerini en iyi şekilde işine yansıtamama, eve yorgun bir şekilde gitme, hırpalanma nedeniyle üzgün hissettiğinden işyerinden eve dönmek için mazeret bildirme, işe mazeret bildirerek hiç gidememe gibi sonuçlara yol açtığı tespit edilmiştir. Yakın partner şiddetine maruz kalan kadınların hırpalanmalarıyla ilişkili işyerindeki olumsuz sonuçlara rağmen kadınlar yaptıkları işten gurur duyduklarını, işin kendilerini önemli ve ihtiyaç duyulan biri olarak hissettirdiğini, kendilerini rahatlamış hissettiklerini, işin amaçları ve misyonunun özgüvenlerini güçlendirdiğini ve işin kendilerine bağımsızlık duygusu kazandırdığını ifade etmişlerdir. Yakın partnerleri tarafından hırpalanan kadınların %44'ünün uğradığı istismarı destek-tavsiye alma, duygularını birine ifade etme, yasal korunma/güvenlik, stresli görünme nedenini yöneticiye açıklama, yöneticinin bu durumu kendisinden duymasını isteme gibi nedenlerle işyerinden biriyle paylaştığı belirlenmiştir. Söz konusu hırpalanan kadınların bu durumu sırasıyla mesai arkadaşı, doğrudan bağlı olduğu yönetici, diğer bir yönetici veya işyerinden başka birine bildirdiği tespit edilmiştir. Ancak kadınların çalıştıkları işyerindeki insan kaynakları uzmanları, çalışan destek programı uzmanları veya güvelik personeline bu durumu iletmedikleri belirlenmiştir (Swanberg ve Macke, 2006). Hırpalanan kadınlardan bu durumu kimseye açıklamayan kadınlar ise maruz kaldıkları şiddetin işyerine getirilmemesi gereken kişisel bir sorun olduğunu düşündükleri, bu durumdan dolayı utandıkları, işyerindeki kişilere güvenemeyeceklerini düşündükleri gibi gerekçelerle bu durumu işyerinden kimseye paylaşmadıklarını ifade etmişlerdir (Swanberg ve Macke, 2006; Libbus vd., 1999).

4. ÇALIŞAN DESTEK PROGRAMI

Çalışan destek programları ilk olarak 1940'lı yıllarda A.B.D.'de üç şirkette, alkol bağımlısı çalışanları iyileştirebilmek adına oluşturulmuş bir programdır. Bu programlar ilk başlarda Mesleki Alkolizm (Occupational Alcoholism) olarak adlandırılmış ve alkol bağımlısı çalışanları ele almıştır. Bu programda yöneticiler öncelikle alkol bağımlılığını gösteren belirtilere yönelik eğitimler almakta, daha sonra çalışanlarını gözlemlemek suretiyle bu belirtileri gösteren çalışanları tespit ederek söz konusu çalışanları programa dahil etmiştir. Bazı şirket çalışanlarının yaşadıkları problemlerden dolayı ortaya çıkan düşük performans, yöneticilerin çalışan destek programını uygulamasıyla söz konusu çalışanlar problemleri çözmüş, bu sayede şirketler çalışanların iş dışındaki problemlerinden kaynaklı üretkenlik kaybını önlemesinin yanı sıra çalışanların sağlığı ve mutluluğunu da sağlamıştır. Sonraları programın uygulayıcıları programa alkol bağımlısı çalışanların yanı sıra başka problemleri olan çalışanların da dahil edilmesinin programın daha etkili hale getireceğine yönelik önerileri doğrultusunda Mesleki Alkolizm Programı, Çalışan Destek Programına dönüştürülmüştür (Masi, 1986).

Çalışan Destek programları (Employee Assistance Programs-EAP), çalışanlara ve ailelerine iş performanslarını olumsuz etkileyebilecek çeşitli sorunlarda yardımcı olmak için gizli bir yardımdır (Pollack vd., 2010). Çalışan Destek Programlarının şirketlerin problem yaşayan çalışanlarına yardımcı olmaları ve bu çalışanların azalan üretkenlikleriyle ilgili maliyetleri düşürmeleri için son derece uygulanabilir ve kullanışlı bir yöntem haline geldiği ifade edilmiştir (Masi, 1986). Çalışan Destek Programları, bireylerin akut, ancak değiştirilebilir davranışsal sağlık sorunlarını çözmelerine yardımcı olmak için tasarlanmış, işveren

tarafından desteklenen programlardır (Attridge, 2019). Çalışan Destek Programları çalışanların veya ailelerinin yaşadığı kişisel sorunların önlenmesine ve/veya düzeltilmesine odaklanan danışmanlık ve danışmanlık hizmetleri sağlar ve işveren tarafından finanse edilmektedir. Çalışan Destek Programları şu anda mesleki stres yönetimi için ana araçlardan biri olarak kabul edilmektedir ve hızla işyerinde bütünsel refah programları sağlayıcılarına dönüşmektedir (Kirk ve Brown, 2003). Çalışan Destek Programları ve hırpalanan kadınlara yardım etmeye yönelik diğer çabaların, aile içi şiddetin işyerine ne kadar ulaştığını ve çalışanların isteyken kendilerini güvende ve üretken hissetmek için ne tür hizmetlere ihtiyaç duyduklarının anlaşılmasına da yardımcı olabileceği düşünülmektedir (Moe ve Bell, 2004).

Çalışan Destek Programları çok çeşitli kişisel, duygusal ve psikolojik sorunlar yaşayan çalışanlar ve bakmakla yükümlü oldukları kişiler için aile içi, yasal, tıbbi ve mali konularda tavsiye ve bilgi için bir telefon yardım hattı ile gizli değerlendirme, danışmanlık ve tedavi hizmetlerinin sağlanmasını içermektedir. İşletmelere çalışan destek program hizmeti sunan şirketler bulunmaktadır. Bu şirketler çalışanlara ve bazen bakmakla yükümlü oldukları kişilere, tümü danışman olarak adlandırılan ve genellikle ortak olarak istihdam edilen bağlı bir ruh sağlığı pratisyenleri ağına (örneğin psikoterapistler, danışmanlar, psikologlar) ücretsiz gizli erişim sağlamak için kamu ve özel kuruluşlarla sözleşme yapmaktadır. Çalışanlar, zorluklarını tartışabilecekleri ve uygunsuz, saha dışı bir danışmana yönlendirilebilecekleri ücretsiz bir telefon numarasına erişebilmektedir (Arthur, 2000).

Çalışanların, görev yaptıkları işyerinin aile içi şiddetin işyeri üzerindeki etkisinin farkına vardığını ve mağdurların ciddiye alınacağını ve pratik yardımın yanı sıra yargılayıcı olmayan, gizli desteğin sağlanacağını gördüklerinde, güvenlikleri için şiddet vakalarını işverene açıklama olasılıkları daha yüksek olabilmektedir (Reece, 2006). Yakın partner şiddeti göstergelerine ilişkin bu gelişmiş farkındalık, işyerinde aile içi şiddete müdahale etmek ve bu şiddeti önlemek için mevcut politikayı şekillendirmeye yardımcı olabilmektedir. Yakın partner şiddetini tanıyan ve önlemeye çalışan esnek ve empatik bir çalışma ortamı, çalışanların maruz kaldığı yakın partner şiddetini açıklamalarını da teşvik edebilmektedir. Yakın partner şiddetinin ifşa edilmesi, şiddeti sona erdirmenin ilk adımıdır (Versola-Russo ve Russo, 2009).

Yapılan bir araştırmada işyerinde maruz kaldıkları yakın partner şiddetini ifşa eden hırpalanan kadın çalışanlar, işyerleri tarafından kendilerine sunulan desteklerin işlerinde kalmalarına yardımcı olduğunu, kimisi ise iş sahibi olmanın maruz kaldıkları şiddet ile başa çıkmalarına yardımcı olduğunu bildirmiştir. Bir işyerinde çalışmak kadınlara sonunda istismardan kaçmalarını sağlayan bir gelir kaynağı, bir destek ağı, istismardan uzaklaşmak için bir fırsat ve güçlendirici bir deneyim sağlayabilmektedir (Swanberg ve Macke, 2006). Başka bir çalışmada görüşülen kadınlar bir işyerinde istihdam edilmenin kendilerine eş seçiminde daha seçici olmalarını, anlaşmazlıkları daha adil ve güvenli bir şekilde müzakere edebilmelerini veya taciz edici veya zorlayıcı ilişkilerden çıkmalarını sağladığını kabul etmişlerdir (Lloyd, 1997). Bu çalışmalara göre bir işyerinde istihdam edilen kadınların, çalışmayan kadınlara göre yakın partner şiddetini kabullenmeyerek bu durumdan kurtulabilmek adına çaba sarf etme olasılığının daha yüksek olduğu söylenebilir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Aile içi şiddet ve/veya yakın partner şiddetine maruz kalan kadınların bu durumu kabullenmesi ve çözüm araması zaman alabilmektedir. Bunun olası bir nedeni şiddet döngüsü teorisiyle açıklanabilmektedir. Bu teoriye göre doğrudan bir şiddet eylemi öncesinde gerginlik ve tartışmalar yaşanmaktadır. Bu tartışmalar zaman içerisinde giderek arttığında kadına yönelik fiziksel şiddete dönüşebilmektedir. Şiddet uygulayan kişi, mağdura yönelik sevgi gösterileriyle durumun tekrarlanmayacağına dair pişmanlık sergilediğinde şiddete maruz kalan kadın bu durumu geçştirebilmektedir. Oysa kadına yönelik şiddet devam edebilmektedir. Şiddet devam etmesine rağmen kadın, şiddete uğradığını kabul etmemekte, şiddeti kabul ettiğinde ise sorunun kendisinden kaynaklandığı yönünde bir yargıda bulunabilmektedir. Daha sonra maruz kaldığı şiddetin yaşanmaması gerektiğini, kendisinden kaynaklı bir durum olmadığı konusunda farkındalık yaşayan kadın, bu sefer bu durumdan kurtulmaya yönelik çözümler aramaya başlar. Hırpalanmış kadın sendromu bu noktada kadının sadece özel yaşamını değil –eğer çalışıyorsa- iş yaşamını da etkilemeye başlamaktadır.

Hırpalanan bir kadın çalışan kimi zaman işyerine gelmekte sorun yaşayabilmekte, yöneticilerine çeşitli mazeretler ileterek kimi zaman işe geç gelip işten erken çıkabilmektedir. İşyerinde olduğu zaman ise içinde bulunduğu durumu ve bu durumdan nasıl kurtulacağına dair çözüm üzerine düşünmekten görevine odaklanamamaktadır. Nitekim bu konuda yapılan çalışmalarda, hırpalanan kadın çalışanların işyerindeki durumlarının olumsuz yönde etkilendiğine dair bulgular elde edilmiştir (Shepard ve Pence, 1988; Lloyd, 1997; Libbus vd., 1999; Moe ve Bell, 2004; Swanberg ve Logan, 2005; Reece, 2006; Swanberg ve Macke, 2006; Versola-Russo ve Russo, 2009; Weziak-Białowska vd., 2020). Dolayısıyla aile içi şiddet ya da yakın partner şiddeti sonucu hırpalanan kadın çalışanın işyerindeki performansı da düşülebilmektedir. Bu sonuçlar aile içi şiddetin ya da yakın partner şiddetinin kurum yöneticilerinin de sorunu olduğunu göstermektedir.

Kurum yöneticilerinin çalışanlarını sadece iş yaşamında var olan bir birey olarak değil, iş dışında da bir yaşamı olan bir birey olarak değerlendirmelidir. Yöneticiler bir çalışanın iş yaşamının ve iş dışındaki yaşamının birbirini etkileyebileceğini göz önünde bulundurmalıdır. Özellikle kadın çalışanların aile içinde erkek çalışanlara göre daha fazla sorumluluk alabilecekleri, bu nedenle iş dışında da yoğun olarak çalışabildikleri dikkate alınmalıdır. Bir kadın çalışanın iş yaşamındaki durumunun kötüye gitmesinin altında yatan nedenler aranırken iş dışındaki aile-özel yaşam gibi dinamiklerin de ele alınması gerekmektedir. Yöneticiler bu kapsamda başta hırpalanan kadın çalışanlar olmak üzere genel olarak çalışanlarının iş dışındaki problemleriyle ilgilenmek adına Çalışan Destek Programlarından faydalanabilirler.

Yakın partner şiddetini bir işyeri sorunu olarak görmek söz konusu şiddet mağduru hırpalanan kadını kurtarmanın insan kaynaklarının rolü olduğunu söylemek anlamına gelmemektedir. Ancak bu durumun gerçekten önemli bir işyeri sorunu olduğunun inkâr edilmesi, doğal olarak, bu durumun işyeri üzerindeki etkilerin önlenmesinde ve yönetilmesinde başarısızlıkla sonuçlanabilecek ve iş yerinde kadının partneri tarafından saldırıya uğraması ihtimali gerçekleştiği takdirde ölümcül bir olayla sonuçlanabilir (Reece, 2006).

Şiddet mağduru hırpalanan kadınlara sunulabilecek en önemli şeylerden biri, kendi yaşamları, koşulları ve karar verme süreçleri üzerinde kontrol sahibi olabilmelerini sağlamaktır. Hırpalanan bir kadının güçlendirilmesindeki ilk adım, yaşadıklarına ilişkin yargıda bulunmaktan, ona emir veya talimat vermekten veya durumu devralmaktan kaçınmaktır. Bazen insanlar hırpalanan bir kadına yardım ettiklerini veya onu kurtardıklarını düşünebilmektedirler, ancak yaptıkları şey istismarın dinamiğini yeniden canlandırmaktır (Reece, 2006).

Aile içi şiddeti azaltmak ve hırpalanan kadınlara yardım etmek için ortaklaşa yürütülen kurumsal çabaların, yakın partner şiddetini ele almanın henüz kullanılmamış, ancak önemli bir yolu olduğu düşünülmektedir (Moe ve Bell, 2004). Bu kapsamda kişisel alanın ötesine uzanan tahakkümün sonuçları olarak hırpalanma ve yoksulluğun kadınlaşması arasında bağlantılar kurulmalıdır (Shepard ve Pence, 1988).

Bu çalışma hırpalanmış kadın sendromuna yönelik kavramsal bir çalışma olup, bu sendromun kadın çalışanların iş yaşamını nasıl etkilediğini dikkati çekmek amaçlanmıştır. Çalışmanın kurum yöneticilerine, kadın çalışanların işyerindeki durumlarındaki gerilemenin ya da verimli çalış(a)mamalarının altında yatan nedenin, maruz kaldıkları aile içi/yakın partner şiddeti olabileceği ve bu konuda kadın çalışanlara yönelik ne tür destekler sunulabileceği konusunda bilgi vermesi açısından önem taşıdığı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Akgün, D. P. (2022). Adil yargılanma hakkı ve hukuk devleti ışığında "şiddete uğramış kadın sendromu" üzerine bir inceleme. *Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 12(1), 145-175.
- Ararat, M. (2014). *Yakın ilişkide şiddetin beyaz yakalı çalışanlara ve işletmeye etkisi araştırması*. Sabancı Üniversitesi.
- Arthur, A. R. (2000). Employee assistance programmes: The emperor's new clothes of stress management? *British Journal of Guidance & Counselling*, 28(4), 549-559.
- Attridge, M. (2019). A global perspective on promoting workplace mental health and the role of employee assistance programs. *American Journal of Health Promotion*, 33(4), 622-629.
- Dutton, M. A. (1993). Understanding women's responses to domestic violence: A redefinition of battered woman syndrome. *Hofstra Law Review*, 21(4), 2.
- Dutton, M. A. (1996). *Critique of the "Battered Woman Syndrome" Model*. National Online Resource Center on Violence Against Women. Harrisburg, PA: VAWnet, a project of the National Resource Center on Domestic Violence/Pennsylvania Coalition Against Domestic Violence.
- Ferraro, K. J. (2003). The words change, but the melody lingers: The persistence of the battered woman syndrome in criminal cases involving battered women. *Violence Against Women*, 9(1), 110-129.

- Kirk, A. K., & Brown, D. F. (2003). Employee assistance programs: A review of the management of stress and wellbeing through workplace counselling and consulting. *Australian Psychologist, 38*(2), 138-143.
- Küçüktaşdemir, Ö. (2015). Ceza hukukunda örselenmiş kadın sendromu. *Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 1*(1), 547-585.
- Libbus, M. K., Sable, M. R., Huneke, D., & Anger, K. (1999). Domestic violence and implications for welfare-to-work. *Employee Assistance Quarterly, 14*(4), 1-15.
- Lloyd, S. (1997). The effects of domestic violence on women's employment. *Law&Policy, 139-167*.
- Maier, S. F., & Seligman, M. E. (1976). Learned helplessness: Theory and evidence. *Journal of Experimental Psychology: General, 105*(1), 3-46.
- Masi, D. A. (1986). Employee assistance programs. *Occupational Medicine: State of the Art Reviews, 653-665*.
- Moe, A. M., & Bell, M. P. (2004). Abject economics: The effects of battering and violence on women's work and employability. *Violence Against Women, 10*(1), 29-55.
- Öztürk, A. B. (2015). *Kadınlarla Eğitici Eğitimi*. Ankara: Kadın Dayanışma Vakfı.
- Pollack, K. M., Austin, W., & Grisso, J. A. (2010). Employee assistance programs: A workplace resource to address intimate partner violence. *Journal of Women's Health, 19*(4), 729-733.
- Redd, N. J. (2019). Learned helplessness and battered woman syndrome. *The Encyclopedia of Women and Crime, 1-2*.
- Reece, L. L. (2006). Understanding the impact of domestic violence on the workplace. *Employment Relations Today, 33*(1), 49-56.
- Regehr, C., & Glancy, G. (1995). Battered woman syndrome defense in Canadian courts. *The Canadian Journal of Psychiatry, 40*(3), 130-135.
- Schuller, R. A., & Rzepa, S. (2002). Expert testimony pertaining to battered woman syndrome: Its impact on jurors' decisions. *Law and Human Behavior, 26*(6), 655-673.
- Shepard, M., & Pence, E. (1988). The Effect of battering on the employment status of women. *Affilia, 3*(2), 55-61.
- Swanberg, J. E., & Logan, T. K. (2005). Domestic violence and employment: A qualitative study. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*(1), 3-7.
- Swanberg, J. E., & Macke, C. (2006). Intimate partner violence and the workplace: Consequences and disclosure. *Affilia: Journal of Women and Social Work, 21*(4), 391-406.

- Tütüncü, E. E. (2019). "Örselenmiş kadın sendromu" argümanının Türk hukukunda meşru savunma kapsamında uygulanabilirliği üzerine düşünceler. *Fasikül Hukuk Dergisi*, 11(111), 469-482.
- Versola-Russo, J. M., & Russo, F. (2009). When domestic violence turns into workplace violence: Organizational impact and response. *Journal of Police Crisis Negotiations*, 9(2), 141-148.
- Walker, L. E. (1991). Post-Traumatic stress disorder in women: Diagnosis and treatment of battered women syndrome. *Psychotherapy*, 21-29.
- Weziak-Białowolska, D., Białowolski, P., & McNeely, E. (2020). The impact of workplace harassment and domestic violence on work outcomes in the developing world. *World Development*, 126.