



**İŞYERİNDE CİNSEL TACİZ ALGILAMASI VE YÖNETİM  
İLİŞKİLERİNE ETKİSİ HAKKINDA BİR ARAŞTIRMA**

**Şeyda SARMAŞIK**

**Temmuz 2009  
DENİZLİ**

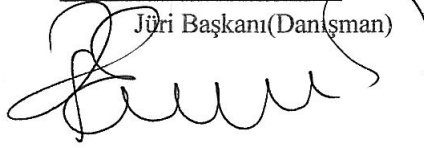


## YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAY FORMU

İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı öğrencisi Şeyda SARMAŞIK tarafından Prof. Dr. Feyzullah EROĞLU yönetiminde hazırlanan “İşyerinde Cinsel Taciz Algulaması ve Yönetim İlişkilerine Etkisi Hakkında Bir Araştırma” başlıklı tez aşağıdaki jüri üyeleri tarafından 03.07.2009 tarihinde yapılan tez savunma sınavında başarılı bulunmuş ve Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

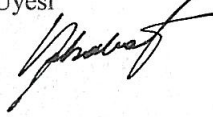
Prof. Dr. Feyzullah EROĞLU

Jüri Başkanı (Danışman)



Prof. Dr. Sabahat BAYRAK KÖK

Jüri Üyesi



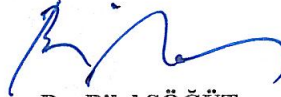
Yrd. Doç. Dr. Umut AVCI

Jüri Üyesi

U. Avcı.

Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 06/07/2009 tarih ve ...12/01... sayılı kararıyla onaylanmıştır.

Doç. Dr. Bilal SÖĞÜT  
Müdür



Bu tezin tasarımı, hazırlanması, yürütülmesi, araştırmalarının yapılması ve bulguların analizlerinde bilimsel etiğe ve akademik kurallara riayet edildiğini; bu çalışmaların doğrudan birincil ürünü olmayan bulguların, verilerin ve materyallerin bilimsel etiğe uygun olarak kaynak gösterildiğini ve alıntı yapılan çalışmalara atfedildiğini beyan ederim.

İmza :

Öğrenci Adı Soyadı : şeyda SARMAşIK

## ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR

“İşyerinde Cinsel Taciz Algılaması ve Yönetim İlişkilerine Etkisi Hakkında Bir Araştırma” isimli bu çalışma, konusu itibariyle, üzerinde konuşulması kadar araştırılması da zor bir konudur.

Cinsel taciz kavramı, son zamanlarda yurtdışında üzerinde önemle durulan bir konu haline gelmiş olup, bu konuda çeşitli çalışma ve araştırmalar gerçekleştirilmektedir. Ancak ülkemizde, ne yazık ki bu konu hakkında yapılan çalışma ve araştırmaların sayısı yok denecek kadar azdır. Halbuki böylesine önemli bir konunun özüne inebilmek, nedenlerini sonuçlarını araştırıp ortaya çıkarabilmek ve sonuç olarak da cinsel taciz davranışını önlemeye yönelik tedbirleri belirleyebilmek, toplumsal bir görev olarak görülmelidir.

Değerli danışman hocam Prof. Dr. Feyzullah EROĞLU, bana bu konuyu ilk olarak önerdiğinde, böyle bir çalışmayı yapamayacağımı düşünerek olumsuz bir tepki göstermiştim. Ancak, kendisiyle yaptığımız konuşmalar neticesinde, konunun ciddiyetini kavrayıp, böyle önemli bir sorunun araştırılması hususunda üzerime düşen görevi elimden geldiğince yerine getirmeye karar verdim.

Kuşkusuz her araştırmada olduğu gibi, benim çalışmamda da çeşitli eksiklikler bulunmaktadır. Bu eksiklikler, çalışma hayatının zorlukları nedeniyle benim yetersizliğimden kaynaklandığı gibi, araştırma konusunun toplumumuz için önemli ölçüde hassasiyet taşımamasından da kaynaklanmaktadır. Okuyucuların, çalışmamdaki bu eksiklikleri anlayışla karşılamalarını umuyorum.

Bu çalışmanın gerçekleştirilmesinde bilgi ve deneyimlerinden faydalandığım, çalışmanın her aşamasında sabırla desteğini esirgemeyen, bunaldığım anlarda beni çalışmaya teşvik eden ve bana yol gösteren değerli hocam Prof. Dr. Feyzullah EROĞLU’na saygılarımı sunmayı bir borç bilirim. Çalışmam esnasında bana destek olan ve büyük anlayış gösteren Pamukkale Üniversitesi Sağlık Araştırma ve Uygulama Merkezi Satınalma Müdürü sevgili Ayşe TAŞER başta olmak üzere mesai arkadaşlarım olan tüm Satınalma birimi çalışanlarına; çalışmanın uygulama aşamasında yer alan anket uygulamalarını gerçekleştirmem konusunda bana yardımcı olan ve desteğini esirgemeyen başta Pamukkale Üniversitesi Sağlık Araştırma ve Uygulama Merkezi Müdürü Prof. Dr. A. Fahir DEMİRKAN ve diğer idare yetkilileri ile birlikte, çalışmama katkıda bulunan tüm hastane çalışanlarına teşekkürlerimi sunarım.

Maddi ve manevi anlamda desteklerini esirgemeyen sevgili arkadaşlarım, akrabalarım ve adını sayamadığım herkese; son olarak da benim için her türlü fedakarlığı, sabrı ve desteği gösteren, bana hayatımın her anında güç veren ve beni bugünlere getiren sevgili annem Ayşe SARMAŞIK, biricik babam Hüseyin SARMAŞIK ve ağabeyim İhsan SARMAŞIK’a sonsuz teşekkürler.

## ÖZET

### İŞYERİNDE CİNSEL TACİZ ALGILAMASI VE YÖNETİM İLİŞKİLERİNE ETKİSİ HAKKINDA BİR ARAŞTIRMA

Sarmaşık, Şeyda  
Yüksek Lisans Tezi, İşletme ABD  
Tez Yöneticisi: Prof. Dr. Feyzullah EROĞLU

Temmuz 2009, 165 Sayfa

Cinsel taciz kavramı, hemen hemen herkesin çeşitli şekillerde maruz kalabileceği ya da tanıklık edebileceği önemli toplumsal bir sorundur. Batı ülkelerinde bu sorunun üzerinde önemle durularak, araştırmalar yapılmakta hatta buna ilişkin caydırıcı önlemlere başvurulmaktadır. Ancak, ülkemizde ve yarı modern- yarı muhafazakar yani Postmodern toplumdaki çalışma hayatında böyle ciddi bir sorunun varlığı bilinmesine rağmen, “ayıp” kabul edildiğinden ve açığa çıkarıldığı takdirde, mağdurun olumsuz etkileneceği ve zarar göreceği düşünüldüğünden ne yazık ki söz konusu davranış gizlenmektedir. Bunun temelinde de güç ve iktidar ilişkilerinin yer aldığı düşünülmektedir.

Cinsel taciz, bu çalışmada örgütsel boyuta indirgenerek, cinsiyet ayrımcılığından kaynaklanan cinsel taciz ve faydalanmaya ilişkin cinsel taciz olmak üzere iki temel boyutta ele alınmaktadır. Bu anlamda, işyerinde cinsel taciz algılaması ve yönetim ilişkilerine etkisi tezin konusunu oluşturmaktadır.

Çalışmanın birinci bölümünde, cinsel tacizin tanımı yapılarak, cinsel tacizin benzer kavramlarla ilişkisi, özellikleri, türleri, cinsel tacizle ilgilenen disiplinler, cinsel taciz davranışına maruz kalanlar (mağdur) ve bu davranışı gerçekleştirenlerin (fail) özellikleri ile birlikte cinsel tacize yol açan faktörler incelenmektedir.

Çalışmanın ikinci bölümünde, cinsel tacizin sonuçları ve cinsel tacizle başa çıkmada izlenebilecek yöntemler ele alınmaktadır.

Çalışmanın son bölümünde, Pamukkale Üniversitesi Sağlık Araştırma ve Uygulama Merkezi'nde cinsel taciz algılaması, 122 örneklem üzerinde yapılan anketle araştırılmaktadır. Çalışma konusunun önemli ölçüde hassasiyetlik taşıması ve subjektif algılamalara açık olması en büyük kısıtlardır.

Yapılan araştırma neticesinde, cinsel taciz davranışının, cinsiyet ayrımcılığından ziyade faydalanmaya ilişkin bir davranış olarak algılandığı görülmektedir. Ayrıca, kadınların erkeklere, yönetilenlerin yöneticilere oranla, cinsel taciz davranışına karşı daha duyarlı oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar kelimeler:** Cinsel taciz, cinsiyet ayrımcılığı, cinsel faydalanma

**ABSTRACT****DETECTION OF SEXUAL HARASSMENT AT WORK AND THE RESEARCH ABOUT IT EFFECTS ON MANAGEMENT RELATIONS**

Sarmaşık, Şeyda  
M. Sc. Thesis in Business Administration  
Supervisors: Assoc. Prof. Dr. Feyzullah EROĞLU

July 2009, 165 Pages

**The concept of sexual harassment is an important social problem that almost everyone may be exposed to or witnessed in various ways. In Western countries, researches have been done with importance on this subject and even deterrent measures are taken. Despite it is known that such a serious problem exists in the working life our country and semi-modern, semi-conservative meaning Postmodern societies, such behaviour is hidden because of the fact that it's accepted as a "shame" and it's thought that if the case is revealed, the victim may be affected negatively and likely to be damaged. On the basis of this, power and power relations are considered to be found.**

**Sexual harassment in this study is reduced to organizational size and it's handled in two basic sizes as sexual harassment based on gender discrimination and sexual harassment based on sexual benefit. In this sense, detection of sexual harassment in workplace and it effects on management relations compose the subject of this thesis.**

**In the first section of the study, definition of sexual harassment is made, relations with similar concepts, characteristics, types of sexual harassment, dealing with disciplinary, features who sexual harassment behaviours are exposed to (the victim) and this behavior occurred (guilty), sexual harassment that led to the factors are examined.**

**In the second section of the study, the result of sexual harassment and dealing with sexual harassment are addressed in ways that can be tracked.**

**In the last part, detection of sexual harassment in the Pamukkale University, Health Research and Application Center are investigated by utilizing a questionnaire on 122 respondents. The main research limitations of this survey are the issue is important sensitively and the issue of subjective perception.**

**After research, the behaviour of sexual harassment is sexual benefit rather than gender discrimination related to a behaviour is can be seen. Also, women to men, compared to managing director of sexual harassment against the behaviour has been found to be more sensitive.**

**Key words:** Sexual harassment, gender discrimination, sexual benefit

## İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR .....	I
ÖZET .....	II
ABSTRACT .....	III
İÇİNDEKİLER.....	IV
ŞEKİLLER DİZİNİ .....	VII
TABLolar DİZİNİ .....	VIII
KISALTMALAR.....	X
GİRİŞ .....	1

### BİRİNCİ BÖLÜM

#### CİNSEL TACİZİN TANIMI, BENZER KAVRAMLARLA İLİŞKİSİ, TÜRLERİ, ÖZELLİKLERİ, CİNSEL TACİZLE İLGİLENEN DİSİPLİNLER VE CİNSEL TACİZE YOL AÇAN FAKTÖRLER

1.1. CİNSEL TACİZİN TANIMI.....	4
1.1.1. Sözlük Anlamı .....	4
1.1.2. Kavramsal Anlamı.....	5
1.1.3. Diğer Tanımlar .....	7
1.2. CİNSEL TACİZİN BENZER KAVRAMLARLA İLİŞKİSİ .....	10
1.2.1. Cinsel Taciz ve Güç-Etkileme İlişkisi .....	10
1.2.2. Cinsel Taciz ve Yıldırma İlişkisi.....	15
1.2.3. Cinsel Taciz ve Saldırganlık İlişkisi.....	19
1.2.4. Cinsel Taciz ve Şiddet İlişkisi .....	20
1.3. CİNSEL TACİZİN ÖZELLİKLERİ.....	22
1.4. CİNSEL TACİZ İLE İLGİLENEN DİSİPLİNLER .....	24
1.4.1. Hukuki Boyutu .....	24
1.4.1.1. Türk Hukuk Sistemi'nde cinsel taciz.....	24
1.4.1.2. Avrupa Birliği Hukuk Sistemi'nde cinsel taciz.....	31
1.4.2. Ahlaki Boyutu.....	34
1.4.3. Kültürel Boyutu .....	36
1.4.4. Yönetim ve Organizasyon Boyutu .....	41
1.4.5. Psikiyatrik Boyutu.....	46
1.4.6. Dini Boyutu .....	48
1.5. BAŞLICA CİNSEL TACİZİN TÜRLERİ .....	50
1.5.1. Cinsel Tacizin Özne ve Muhatabı Açısından Türleri.....	51
1.5.1.1. Erkeklerin kadınlara yönelik cinsel tacizi .....	51
1.5.1.2. Kadınların erkeklere yönelik cinsel tacizi .....	52
1.5.2. Cinsel Tacizin Yapılış Şekli Bakımından Türleri .....	53
1.5.2.1. Sözle gerçekleşen tacizler .....	53
1.5.2.2. Yazıyla gerçekleşen tacizler .....	54
1.5.2.3. Bedenen gerçekleşen tacizler .....	54
1.5.2.4. Beden diliyle gerçekleşen tacizler .....	55
1.5.2.5. İletişim araçları yoluyla gerçekleşen tacizler .....	58
1.5.2.6. Müstehcen materyaller ile gerçekleşen tacizler.....	58
1.5.2.7. İstenmeyen cinsel ilgi ve ısrarlı flört teklifleri ile gerçekleşen taciz. 59	
1.5.2.8. Cinsel ilişki teklifleri ile gerçekleşen tacizler .....	59



1.6. CİNSEL TACİZE MARUZ KALANLARIN ÖZELLİKLERİ.....	60
1.6.1. Mağdurların Cinsiyeti.....	60
1.6.2. Mağdurların Medeni Hali .....	60
1.6.3. Mağdurların Yaşı.....	61
1.6.4. Mağdurların Eğitim Düzeyi.....	61
1.6.5. Mağdurların Diğer Özellikleri .....	62
1.7. CİNSEL TACİZDE BULUNANLARIN ÖZELLİKLERİ .....	62
1.7.1. Tacizcilerin Cinsiyeti.....	62
1.7.2. Tacizcilerin Medeni Hali .....	62
1.7.3. Tacizcilerin Yaşı .....	62
1.7.4. Tacizcilerin Örgütsel Pozisyonları .....	63
1.7.5. Tacizcilerin Diğer Özellikleri .....	63
1.8. CİNSEL TACİZE YOL AÇAN FAKTÖRLER .....	63
1.8.1. Cinsel Tacize Yol Açan Bireysel Faktörler .....	64
1.8.1.1. Mağdurların genç ve deneyimsiz olmaları .....	64
1.8.1.2. Mağdurların “öğrenilmiş acizlik” sendromu yaşamaları .....	64
1.8.1.3. Mağdurların alkol ve /veya uyuşturucu kullanmaları .....	66
1.8.1.4. Mağdurların seksi giyinmeleri.....	66
1.8.1.5. Mağdurların şikayetçi olmamaları.....	66
1.8.2. Cinsel Tacize Yol Açan Örgütsel Faktörler.....	67
1.8.2.1. Örgütsel gücün kötüye kullanılması .....	67
1.8.2.2. Örgüt kültürünün cinsel tacizi önemsememesi .....	69
1.8.2.3. İşyerindeki ilişkilerin şiddete yatkınlığı .....	70
1.8.2.4. Yönetimin “sağır kulak” sendromu yaşamaması .....	70
1.8.2.5. İşyerindeki erkek sayısının fazlalığı.....	71
1.8.2.6. Diğer örgütsel etmenler .....	71
1.8.3. Cinsel Tacize Yol Açan Diğer Faktörler .....	72
1.8.3.1. Sosyo-kültürel etmenler .....	72
1.8.3.2. Yasal düzenlemelerdeki yetersizlikler ve uygulamalardaki eksiklikler .....	73
1.8.2.3. Cinsel tacizi önleyecek mekanizmaların olmaması .....	74
1.8.3.4. Medya faktörü.....	75

## **İKİNCİ BÖLÜM**

### **CİNSEL TACİZİN SONUÇLARI VE CİNSEL TACİZLE BAŞA ÇIKMADA İZLENEBİLECEK YÖNTEMLER**

2.1. CİNSEL TACİZİN SONUÇLARI.....	77
2.1.1. Cinsel Tacizin Bireysel Sonuçları .....	77
2.1.1.1. Mağdurun davranış ve bedeni sağlığı açısından sonuçları .....	77
2.1.1.2. Mağdurun ekonomik yaşamı açısından sonuçları .....	79
2.1.1.3. Mağdurun sosyal yaşamı açısından sonuçları .....	80
2.1.1.4. Mağdurun mesleki yükselmesi açısından sonuçları.....	80
2.1.2. Cinsel Tacizin Örgütsel Sonuçları .....	81
2.2. CİNSEL TACİZLE BAŞA ÇIKMADA İZLENEBİLECEK YÖNTEMLER .....	85
2.2.1. Bireysel Başa Çıkma Yöntemleri .....	85
2.2.2. Örgütsel Başa Çıkma Yöntemleri.....	86
2.2.3. Toplumsal Başa Çıkma Yöntemleri .....	87

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### CİNSEL TACİZ ALGILAMASINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI, VARSAYIMI VE YÖNTEMİ.....	88
3.1.1. Araştırmanın Amacı .....	88
3.1.2. Araştırmanın Varsayımları .....	88
3.1.3. Araştırmanın Yöntemi.....	89
3.1.3.1. Örneklerin seçimi.....	89
3.1.3.2. Verilerin toplanması .....	90
3.1.3.3. Ölçeğin seçimi .....	91
3.1.3.4. Soruların niteliği.....	91
3.1.3.5. Araştırmada kullanılan istatistikî teknikler .....	91
3.2. ARAŞTIRMA SORULARININ GENEL DEĞERLENDİRİLMESİ.....	92
3.2.1. Sosyo-Demografik Soruların Değerlendirilmesi.....	92
3.2.2. Cinsel Taciz Algılamalarıyla İlgili Soruların Genel Değerlendirilmesi.....	95
3.2.2.1. Tüm personelin cinsel taciz algılamalarıyla ilgili soruların değerlendirilmesi .....	95
3.2.2.2. Cinsiyet (kadın-erkek) açısından cinsel taciz algılamalarıyla ilgili soruların değerlendirilmesi .....	96
3.2.2.3. Yönetim ilişkileri (yönetilen ve yönetici ilişkileri) açısından cinsel taciz algılamalarıyla ilgili soruların değerlendirilmesi .....	98
3.2.3. Cinsel Tacizle İlgili Fail ve Mağdur İle İlgili Soruların Değerlendirilmesi	100
3.2.4. Cinsel Tacizi Önleme ve Başa Çıkma Yolları İle İlgili Soruların Değerlendirilmesi .....	106
SONUÇ .....	112
KAYNAKLAR.....	118
EKLER .....	123
ÖZGEÇMİŞ .....	165

**ŞEKİLLER DİZİNİ****Sayfa**

Şekil 1.1. Cinsel Taciz Davranışı .....	10
---	----

## TABLOLAR DİZİNİ

		Sayfa
Tablo 1.1.	Yıldırma ve Taciz kavramlarının karşılaştırılması.....	17
Tablo 2.1.	Deneklerin cinsiyete göre dağılımları .....	92
Tablo 2.2.	Deneklerin medeni durumlarına göre dağılımları .....	92
Tablo 2.3.	Deneklerin eğitim durumlarına göre dağılımları .....	93
Tablo 2.4.	Deneklerin yaşlarına göre dağılımları .....	93
Tablo 2.5.	Deneklerin işyerindeki mesleki durumlarına göre dağılımları ...	94
Tablo 2.6.	Deneklerin işyerindeki yönetim durumlarına göre dağılımları ...	94
Tablo 3.1.	Deneklerin, öğretim elemanlarının cinsel taciz davranışında bulunup bulunmayacağına ilişkin görüşlerinin dağılımları .....	100
Tablo 3.2.	Deneklerin, arkadaşların cinsel taciz davranışında bulunup bulunmayacağına ilişkin görüşlerinin dağılımları .....	101
Tablo 3.3.	Deneklerin, idari personelin cinsel taciz davranışında bulunup bulunmayacağına ilişkin görüşlerinin dağılımları .....	101
Tablo 3.4.	Deneklerin, idari personelin cinsel taciz davranışında bulunup bulunmayacağına ilişkin görüşlerinin dağılımları .....	102
Tablo 3.5.	Deneklerin, hastaların cinsel taciz davranışında bulunup bulunmayacağına ilişkin görüşlerinin dağılımları .....	102
Tablo 3.6.	Deneklerin, ziyaretçi ve refakatçilerin cinsel taciz davranışında bulunup bulunmayacağına ilişkin görüşlerinin dağılımları .....	103
Tablo 3.7.	Deneklerin, ilaç mümessillerinin cinsel taciz davranışında bulunup bulunmayacağına ilişkin görüşlerinin dağılımları .....	103
Tablo 4.1.	Deneklerin, öğretim elemanlarının cinsel taciz davranışına maruz kalıp kalmayacağına ilişkin görüşlerinin dağılımları .....	104
Tablo 4.2.	Deneklerin, arkadaşların cinsel taciz davranışına maruz kalıp kalmayacağına ilişkin görüşlerinin dağılımları .....	104
Tablo 4.3.	Deneklerin, idari personelin cinsel taciz davranışına maruz kalıp kalmayacağına ilişkin görüşlerinin dağılımları .....	104
Tablo 4.4.	Deneklerin, üniversite elemanlarının cinsel taciz davranışına maruz kalıp kalmayacağına ilişkin görüşlerinin dağılımları .....	105
Tablo 4.5.	Deneklerin, hastaların cinsel taciz davranışına maruz kalıp kalmayacağına ilişkin görüşlerinin dağılımları .....	105
Tablo 4.6.	Deneklerin, ziyaretçi ve refakatçilerin cinsel taciz davranışına maruz kalıp kalmayacağına ilişkin görüşlerinin dağılımları .....	106
Tablo 4.7.	Deneklerin, ilaç mümessillerinin cinsel taciz davranışına maruz kalıp kalmayacağına ilişkin görüşlerinin dağılımları .....	106
Tablo 5.1.	Deneklerin cinsel tacizi önleme ve başa çıkma yolları bakımından alınabilecek tedbirlere ilişkin cevaplarını tanımlayıcı istatistikler..	107
Tablo 6.1.	Deneklerin, başvuruda bulunanın isminin gizli tutulmasının gerekip gerekmediğine ilişkin görüşlerinin dağılımları .....	108
Tablo 6.2.	Deneklerin, taciz mağdurunun hakları ve yapabilecekleri konusunda bilgilendirilmesi gerekip gerekmediğine ilişkin görüşlerinin dağılımları .....	108
Tablo 6.3.	Deneklerin, taciz mağduruna psikolojik danışmanlık hizmeti sağlanması gerekip gerekmediğine ilişkin görüşlerinin dağılımları.....	109
Tablo 6.4.	Deneklerin, tacizciye psikolojik danışmanlık hizmeti sağlanması gerekip gerekmediğine ilişkin görüşlerinin dağılımları .....	109

Tablo 6.5.	Deneklerin, tacizci ve tacize uğrayan arasında arabuluculuk yapılması gerekip gerekmediğine ilişkin görüşlerinin dağılımları..	110
Tablo 6.6.	Deneklerin, taciz mağduruna hukuki destek verilmesi gerekip gerekmediğine ilişkin görüşlerinin dağılımları .....	110
Tablo 6.7.	Deneklerin, tacizciye hukuki destek verilmesi gerekip gerekmediğine ilişkin görüşlerinin dağılımları .....	111

**KISALTMALAR**

AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
Ar.	Araştır
AT	Avrupa Topluluğu
AY	Anayasa
AYM	Amerikan Yüksek Mahkemesi
BK	Borçlar Kanunu
cm.	Santimetre
DSM	Diagnostik and Statistical Manual of Mental Disorders- Teşhis ve İstatistik Manuel Ruhsal Bozukluklar klavuzu
EİY	Eşit İşlem Yönergesi
ICFTU	International Confederation of Free Trade Unions- Dünya Özgür İşçi Sendikaları Konfederasyonu
İşK	İş Kanunu
m.	Madde
MK	Medeni Kanun
MMS	Multimedia Messaging Service- Çoklu Ortam Mesajlaşma Servisi
PAÜ SAUM	Pamukkale Üniversitesi Sağlık Araştırma ve Uygulama Merkezi
s.	Sayfa
Sen K	Sendikalar Kanunu
SMS	Short Message Service- Kısa Mesaj Servisi
TCK	Türk Ceza Kanunu
TSSB	Travma Sonrası Stres Bozukluğu
UÇÖ	Uluslararası Çalışma Örgütü
WHO	World Health Organization- Dünya Sağlık Örgütü

## GİRİŞ

İşletmelerin kaliteli mal ve hizmet üretebilmesi, kârlılık, verimlilik ve etkinliklerini artırabilmesi amacıyla iş görenler açısından uygun çalışma ortamının oluşturulması düşüncesi, işletmeleri hem fiziksel koşulların hem de psikolojik ve sosyal koşulların nasıl iyileştirilebileceği arayışına sevk etmiştir. Bu sebeple yapılan araştırmaların pek çoğunda, iş görenlerin memnuniyeti, motivasyonu ve üretkenliği üzerinde sadece maddi konuların belirleyici olmadığı, aynı zamanda insanların davranış ve psikolojik durumlarını dikkate alan hususların da önemli olduğu tespit edilmiştir. Gözle görülen veya görülmeyen, insanların psikolojik durumunu olumsuz etkileyen bir çok konu artık açığa çıkartılarak nedenleri araştırılmaktadır. Bu konulardan birisi de cinsel taciz davranışdır.

Cinsel taciz davranışının, gerek kamu gerekse özel kurum ve kuruluşlarda farklı boyutlarda ve farklı zamanlarda ortaya çıktığı bilinen bir gerçektir. Önemli olan bu gerçeğin sistemli bir şekilde ele alınması ve çözülmesidir. Çünkü cinsel taciz davranışlarının varolduğu ve bu tür davranışların gerçekleşmesine göz yumulan kamu veya özel kurum ve kuruluşlarda, bu durum hem iş görenlere hem de örgütsel faaliyetlere zarar vermektedir. Bu yüzden, tüm iş görenler dahil özellikle yönetici konumundaki insanların, kurumlarındaki sosyal ve psikolojik davranışları yakından takip etmeleri veya gözlemlenmeleri; yöneticilerin, iş görenler tarafından kendilerine iletilen cinsel taciz davranışlarına yönelik şikayetleri dikkate almaları gerekmektedir.

Cinsel taciz, birlikte yaşamak ve çalışmak zorunda olan kadın ve erkek ilişkilerindeki karşılıklı güven duygusunu yıkmaktadır. Bir arada yaşamının ve karşılıklı ilişkiler kurabilmenin temelinde güven unsurunun yer alması oldukça önemlidir. Ancak cinsel taciz davranışı, kadın ve erkek cinsiyetleri arasındaki güveni yok etmekle kalmayıp; özellikle kadınlar açısından yıkıcı bir etki yaratır. Çalışma hayatına katılan hanımların, cinsiyet temelli ayrımcılık ya da kendilerinden cinsel anlamda faydalanılmaya çalışılması konusunda güven sorunu yaşamaları, onların iş ve görevlerinde çalışma etkinliğine odaklanmalarını engelleyici bir etki yaratır.

Modern ve geleneksel toplumlarda kadın ve erkek rolleri belirgin bir şekilde ortaya konmaktadır. Ancak yarı modern ve gelenekselliğin de olmadığı karışık

toplumlarda cinsel kimlikler konusunda rol karmaşıklığı yaşanmaktadır. Bu anlamda, erkek egemen zihniyet, kadını aşağılayıcı ve ikincilleştirici bir rol üstlenmektedir. Ayrıca, kadın-erkek ilişkilerinde bir “insan” üst kimliği yerine, “cinsiyet” temelli kimliklerin vurgulandığı ve dışa vurulduğu bir alt kimlik daha bir keskinleşir. Bu durum, çalışma örgütlerindeki karşılıklı taciz veya cinsel temelli yararlanma davranışlarını kışkırtır.

Cinsel taciz gibi cinsellikle ilgili konular ülkemizde “ayıp” kabul edilmekte ve bir “tabu” olmaya devam etmektedir. Bu yüzden, eskiden beri varolan cinsel taciz davranışının açığa çıkartılması gerekirken ört bas edilmesi, cinsel taciz sorununun daha da kökleşerek varlığını sürdürmesine sebep olmaktadır. Diğer bireysel, örgütsel ve toplumsal sorunlarda olduğu gibi, cinsel taciz sorunuyla başa çıkmada atılması gereken ilk adım böyle bir sorunun varlığını kabul etmekten ve bu sorunla yüzleşmekten geçmektedir. Bu çalışmada, bu temel amacın gerçekleştirilmesi hedeflenmektedir.

Çalışma, “cinsiyet ayrımcılığından kaynaklanan cinsel taciz” ve “faydalanmaya ilişkin cinsel taciz” olmak üzere iki temel boyutta ele alınmaktadır ve ikisi kuramsal, birisi uygulama olmak üzere, üç ana bölümden oluşmaktadır. İlk iki bölüm, çalışmanın teorik yapısını oluştururken, üçüncü bölümde teoride ele alınan konuları test etmeye yönelik uygulamalı bir çalışma yer almaktadır.

Çalışmanın birinci bölümünde, cinsel taciz davranışının tanımı başlığı altında sözlük anlamı, kavramsal yönü ve diğer tanımları ele alınmaktadır. Cinsel tacizin, güç ve etkileme, yıldırma, saldırganlık ve şiddet kavramları ile aralarındaki ilişkiler ve farklar incelenmektedir. Cinsel tacizle ilgilenen disiplinler başlığı altında, cinsel tacizin, hukuki, ahlâki, kültürel, yönetim ve organizasyon, psikiyatrik ve dini boyutları irdelenmiştir. Ayrıca bu bölümde, cinsel tacizin özelliklerine, türlerine, cinsel taciz davranışına maruz kalanlar (mağdur) ile bu davranışı gerçekleştirenlerin (fail) özelliklerine ve cinsel tacize yol açan faktörlere yer verilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde, cinsel tacizin bireysel ve örgütsel açıdan sonuçları ile cinsel tacizle başa çıkmada izlenebilecek bireysel, örgütsel ve toplumsal yöntemler incelenmiştir.



Çalışmanın üçüncü bölümü olan uygulama kısmında, teori kısmında yer alan mevcut bilgiler analiz edilmiştir. Bu tür araştırmalarda en fazla kullanılan bir tutum ölçeği olarak Likert tipi anket hazırlanmıştır. Anket yönteminin yanı sıra hastane çalışanları ile yüz yüze mülakat tekniğinden yararlanılarak gözlem yapılmıştır. Veriler, bilgisayar ortamında SPSS istatistik paket programı yardımıyla analiz edilmiştir.

Çalışmanın son bölümünde ise anket sonuçlarına ilişkin yorumlar ile birlikte cinsel taciz davranışına karşı alınabilecek bireysel, örgütsel ve toplumsal önlemlere yer verilmektedir.

## **BİRİNCİ BÖLÜM**

### **CİNSEL TACİZİN TANIMI, BENZER KAVRAMLARLA İLİŞKİSİ, TÜRLERİ , ÖZELLİKLERİ, CİNSEL TACİZLE İLGİLENEN DİSİPLİNLER VE CİNSEL TACİZE YOL AÇAN FAKTÖRLER**

#### **1.1. Cinsel Tacizin Tanımı:**

##### **1.1.1. Sözlük anlamı:**

Ta'ciz (Ar. Acz'den), "rahatsız etme, canını sıkma, sıkıntı verme, tedirgin etme (Develioğlu, 2005, 1013)" anlamlarını taşımaktadır. Taciz kelimesi, "acz"den türemiş bir sözcüktür. Acz ise köken olarak Arapça bir sözcük olup; sözlük anlamı "beceriksizlik (Develioğlu, 2005, 7)" demektir.

Dil Derneği Türkçe Sözlüğü (1998)'nde cinsel kelimesi, "cinsiyete, erkek ve dişi arasındaki biyolojik ayrılığa ilişkin, cinsi (s. 238)" ; taciz kelimesi, "tedirgin etme, canını sıkma (s. 1267); taciz etmek ise "sıkıntı vermek, rahatsız etmek (s. 1267)" şeklinde tanımlanmıştır.

Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlük'te "cinsel" kelimesi için, "cinsiyetle ilgili, cinsi, eşeyssel, seksüel"; "taciz" kelimesi için ise, "tedirgin etme, rahatsız etme" anlamlarını vermektedir. "Cinsel taciz" ise;

- a) Ahlâksızca, uluorta veya gizlice söz ve davranışlarla karşı cinse eziyet etme, ona tedirginlik ve sıkıntı verme,

- b) Çalışma hayatında ekonomik güç, üst makam veya başka etkili bir göreve sahip olanların, genellikle karşı cinsi ahlâk dışı birtakım tutum ve davranışlarla cinsel yönden sıkıntıya sokup rahatsız etmesi, olarak tanımlanmaktadır.

İngilizce’de cinsel taciz kavramı “sexual harassment” olarak tanımlanmaktadır. “Sexual harassment”, cinsiyet ayrımcılığından meydana gelmektedir. Cinsel tacizin yasal tanımı, şiddetli olan ve çalışma koşullarını etkileyen ya da düşmanca bir iş çevresi yaratan, beklenmeyen ve hoşnut olunmayan, rahatsızlık veren sözel, görsel ya da fiziksel olarak gerçekleşen cinsellik içeren bir davranıştır (<http://www.equalrights.org/publications/kyr/shwork.asp>).

### 1.1.2. Kavramsal yönü:

Taciz, kurallara dayalı olmayan, bir kişinin (bir kurumun veya bir örgütün) bir başka kişi üzerindeki, o kişinin kendi isteğinin, rızasının dışında manevi, sözlü, fiziksel vb. yöntemlerle o kişiyi aciz bırakma, rahatsız etme, tedirgin etmeye yönelik olarak yaptığı davranış veya etkilemelerdir. Taciz olayı, tacize uğrayanın kişiliğine, onuruna, fiziki ve ruhsal bütünlüğüne zarar vermenin yanı sıra ileri boyutlarda, tacize uğrayan kişinin intihar etmesiyle bile sonuçlanabilmektedir.

Taciz, zararsız bir şekilde doğar ve sinsi bir şekilde yayılır. Tacizci, ilk aşamada karşı tarafın ilgisini çekecek ve hoşuna gidecek imalı söz ve hareketler ile başlar; karşı taraf, bu ilgi ve dikkat çekme davranışlarının anlam çağrışımlarını algılayarak kendini korumaya yönelik savunma davranışları geliştirmeye başladığı zaman ikinci aşamaya geçer. İkinci aşama, tacizcinin, karşı tarafı cinsel bir oyuna razı edemediği durumda bu amacına tek taraflı bir irade ile ulaşmaya çalışmasıdır. Bu aşamada, hedef alınan kimseler, alinganlık göstermemek adına cinsel içerikli iğnelemeleri ve üzücü sözleri hafife alırlar. Daha sonra, bu saldırılar artar ve kurban aşağılık bir duruma düşürülerek, düşmanca ve onur kırıcı davranışlarla uzun bir süre sıkıştırılır (Hirigoyen, 2000, 62). Bu ikinci aşamayı, hayvanlar arasındaki avcılık ilişkisine benzetmek mümkündür. Avlanmak için ormana giren bir hayvan kurbanını önce seçer, ona nasıl yaklaşacağı konusunda içgüdüsel olarak pusu kurar ve bu doğrultuda avına yaklaşır. Örneğin, güçlü bir aslanın veya kaplanın güçsüz ve aciz bir ceylan yavrusunu avlaması gibi. Taciz davranışında bulunacak olan kişi eğer güçlü konumdaysa (örgütler açısından ele

alındığında üst konumda yer alan yönetici, müdür, şef vb.) güçsüz ve aciz konumda bulunan bir kişiye (örgütler açısından ele alındığında ast konumda yer alan personel, işçi vb.) doğrudan çeşitli güç kaynaklarını kullanarak taciz davranışında bulunabilir. Şayet taciz davranışında bulunan birey ile tacize maruz kalan birey arasında konum bakımından farklılıklar ve güç dengesizliği yok ise; bu durumda taciz davranışında bulunacak olan bireyin tacizde bulunacağı kişiye plan yaparak, ortamını hazırlayarak sinsiye yaklaştığını ve dolaylı yoldan taciz eylemini gerçekleştirdiğini söylemek mümkündür. İnsanlar ve hayvanlar açısından her iki tarafta da bu olay, kurban pozisyonunda olan için kendi isteği dışında gerçekleşmektedir. Ancak, avlayan hayvanın avına dokunuşu ile taciz davranışında bulunan kişinin mağdura dokunuşu arasında çok önemli bir fark vardır. Hayvanlar, başka türe ya da kendi cinsinden olan zayıf hayvana belirli bir kasıt, plan ve tasarlama olmaksızın tacizde bulunur. Yani, sadece içgüdü ve biyolojik reflekslerinin sınırları içerisinde kurbanlarını seçer ve “taciz” eylemlerini gerçekleştirirler. Oysa insanlar, başka insanlara belirli bir kasıt, niyet ve plan çerçevesinde tacizde bulunurlar. Böyle olduğu için insanların yol açtığı ya da maruz kaldığı taciz olayları daha karmaşık, çeşitli ve fazladır.

Taciz, çok çeşitli nedenlerle, dine, mezhebe, ırka, cinsiyete, yaşa, politik görüşe, milliyete, deri rengine ve fiziksel görünüşe vb. göre olabilir. Sayılan bu taciz türlerinden biri de cinsel tacizdir. Cinsel taciz davranışına, hemen hemen her yerde (işyerinde, okulda, sokakta, üniversitede, hastanede, çeşitli ilişki biçimlerinde) rastlamak mümkündür. Esasında geçmişten beri varolan bir sapma davranış olarak bilinen cinsel taciz sorunu günümüzde varlığını daha da ön plana çıkarmakta ve önemi gittikçe artan bir sorun haline gelmektedir.

Cinsel taciz, dünyada ve Türkiye’ de son yıllarda en çok konuşulan konulardan biridir. Sokakta, işyerinde, çarşıda, pazarda, otobüste, kısacası her yerde karşılaşılabilen ve kişinin hayatında belki de hiç görmediği ve bir daha göremeyeceği biri tarafından taciz edilmesi yeterince can sıkıcı iken, aynı ortamda çalıştığı ve belki de kendilerinden hiç böyle bir davranış beklenilmeyen iş arkadaşları ve amiri tarafından taciz edilmesi, durumu daha da can sıkıcı hale getirmektedir (Güven,1997, 5-6).

İşyerinde cinsel taciz ise bir işyerinde bir kişinin bir başka kişiyi cinsel amaçlı olarak tehdit etmesi, hakaret etmesi veya hor görmesi, taciz edildiği hissini verebilecek

veya onun iş performansını olumsuz olarak etkileyebilecek, iş güvenliğini ortadan kaldıracak, tehlikeli yıldırıcı bir çalışma ortamına yol açacak, tekrar edilen ve istenmeyen sözlü, fiziki veya el-kol ile yapılan cinsel yaklaşımlar, aşağılayıcı cinsel konuşmalar ve cinsel ayırım güden sözler olarak tanımlanabilir (Arslan ve Vasılyeva, 2003, 461). Bu kavram, yeni olmayan bir sorun için yeni ortaya atılmış bir tanımlamadır. Karşılıklı rızaya dayalı bir yaklaşım değildir. Bir diğer çalışana yıldırma, baskı altında tutma veya alçaltma amacıyla sık sık başvurulan bir güç gösterisidir. İş yerlerinde giderek daha çok kaygı yaratan bir mağduriyet biçimidir (Güngör, 1999).

Cinsel taciz, çoğunlukla işyerinde erkeklerin kadınlara yönelik istenmeyen cinsel tutum ve davranışlarını anlatmak için kullanılan bir terimdir. İstenmeyen dokunma, konuşma, ima, eylem ve tutumlar cinsel taciz kapsamı içinde değerlendirilir. Ancak, işyerinde kadınların da erkekleri rahatsız edici düzeyde tahrik etmek yoluyla pasif bir cinsel taciz uygulamaları da mümkündür (Arslan, 2001, 109).

Toplum içersinde yer alan kurumlar, sosyal kurallar çerçevesinde insanların birbirleriyle ilişkilerini dolayısıyla da insan davranışlarını sınırlandırmakta ve belirli kalıplara sokmaktadır. Taciz, bu sosyal kurallar dışında kalan ilişkilerde özellikle de güçlü ve saldırgan olanın, zayıf ve savunmasız olana yönelik yapmış olduğu bir saldırganlık davranışdır.

### **1.1.3. Diğer tanımlar**

Cinsel taciz, açık ya da örtülü olarak çok farklı şekillerde gerçekleştiğinden kesin bir tanım yapmak güçtür. Bu nedenle cinsel tacizle ilgili pek çok tanım yapılmıştır. Bu tanımlardan bazıları aşağıda özetlenmiştir:

“Muhatabının rızası dışında, karşıdaki kişiye uygulanmak istenen her türlü davranış biçimi”, “işyerindekiler tarafından tekrar edilen ve istenmeyen, sözle, vücut hareketleri veya jestlerle gerçekleştirilen her yaklaşım, cinsel bakımdan küçümseyici her beyan, cinsel ayırım güden her söz”, “işçinin istihdamının veya işle ilgili kazanımlarının cinsiyetinden ötürü istenmeyen bir koşula bağlanması”, “en geniş anlamıyla bireyin veya bireylerin rızası olmadan sözle, gözle veya beden hareketleriyle

cinselliğine, edep ve iffetine yönelik her türlü rahatsız edici davranış”, “fail tarafından uygulanan güç çerçevesinde mağdurun cinselliğine odaklı, seksüel nitelikli bir girişi hedef alma” mevcut tanımlardan sadece birkaçıdır (Savaş, 2007, 35).

Bilimsel yayınlarda cinsel tacizin tanımının ne olduğuna ilişkin çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Bunların ortak noktaları ele alındığında, şöyle bir tanımın ön plana çıktığı görülmektedir: Cinsel taciz; “kişinin, özgür iradesiyle böyle bir davranışa rıza göstermemesine karşın, cinsel bir davranışa maruz kalmasıdır (Düzkan, 1997, 9-10)”.

Cinsel taciz, cinsiyete dayalı bir ayrımcılık türüdür ve bu yönüyle hukuki de bir kavramdır. Mahkemelerin çoğu da, cinsel taciz davranışını cinsiyete dayalı bir ayrımcılık olarak ele almaktadır (Aydemir, 2007, 5). Hukuki açıdan tanımlamak gerekirse; “cinsel taciz, kişinin vücut dokunulmazlığının ihlâli özelliği taşıyan her türlü cinsel amaçlı davranışlar olup, cinsel yönden, ahlâk temizliğine aykırı olarak mağdurun rahatsız edilmesinden ibarettir”. Türkçe karşılığı; “bıktırma, usandırma, rahatsız etme” olan “taciz”, müstehcen ifadeler kullanılması, cinsel çağrışım yapan davranışlarda/hareketlerde bulunulması, göz kırpma, el etme, dokunma, iki anlamlı sözlerin edepsizce olanını çağrıştırmak, bu amaçla yapılan her türlü rahatsız edici eylem vb. şeklinde yapılabilir. Ancak, taciz oluşturan eylemler sınırlanamaz. Bunlar çok çeşitlidir ve zamana göre değişiklik gösterebilir (Malkoç, 2005, 168).

İşyerinde cinsel taciz kavramının ilk kez kullanıldığı ve ilk kez kanuni temele oturtulduğu Amerikan Hukuku’nda birçok mahkeme kararı söz konusu kavramın tanımı hususunda yol gösterici niteliktedir. Fransa’da ise mahkeme kararları uyarınca, “kişinin cinsel içerikli görüntülerini göstermek, hatta cinsel arzusunu vurgulamak veya kışkırtmak amacına yönelik cinsel içerikli her davranış ve en basit fiziksel temas” cinsel taciz olarak kabul edilmektedir (Savaş, 2007, 35).

İşyerinde cinsel tacizi, Amerika Birleşik Devletleri (ABD) İstihdamda Fırsat Eşitliği Komisyonu Rehber Kuralları (Bakırcı, 2000, 91 vd.), Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) Uzmanlar Komitesi (Bakırcı, 2000, 53 vd.) ve Avrupa Birliği (AB) İşyerinde Kadın ve Erkeğin Onurunun Korunması Hakkındaki Tavsiye’ye ekli Cinsel Tacizle Mücadeleye İlişkin Önlemler Hakkında Uygulama Kodu (Bakırcı, 2000, 91 vd.)

ortak özellikler taşıyan tanımlar kabul etmişlerdir. Bu tanımlar incelendiğinde ortaya çıkan ortak özellikler şunlardır (Bakırcı, 2000, 154 vd.):

(i) Cinsel nitelikteki davranışların bazıları niteliği gereği taciz oluşturmakla beraber, bazıları maruz kalan kişiye bağlı olarak farklı nitelendirilebilir. Bu nedenle istenmeyen davranışlar cinsel taciz oluşturur.

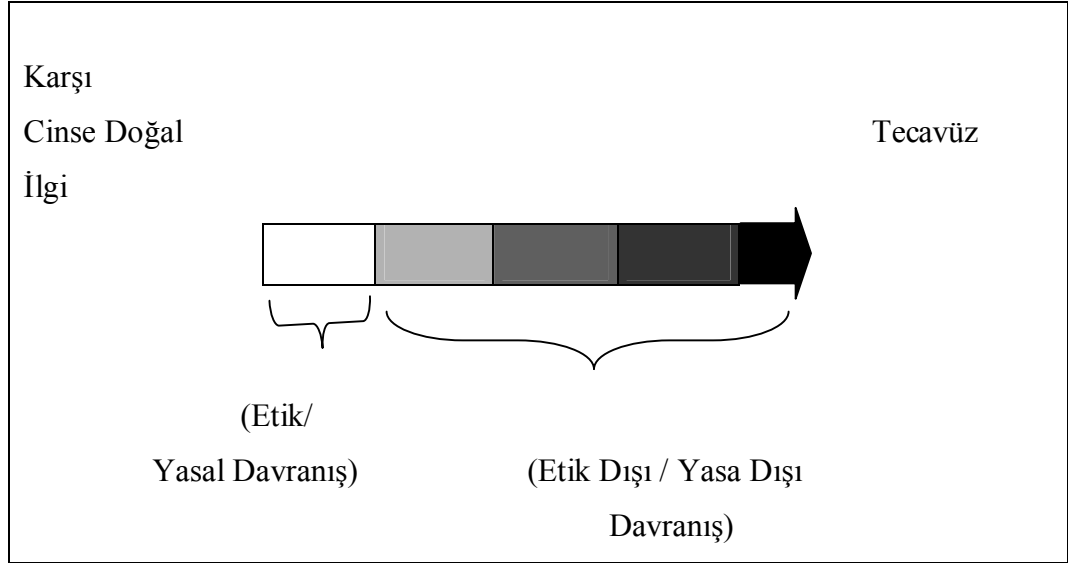
(ii) Cinsel taciz oluşturan davranışın mutlaka cinsel nitelikli olması şart değildir. Cinsel nitelikli olmasa da kadına ve erkeğe cinsiyetinden ötürü yöneltilen istenmeyen davranışlar da cinsel taciz oluşturur.

(iii) İşyerinde cinsel taciz istihdamda cinsiyet ayrımcılığı olarak kabul edildiği için, bir davranışın cinsiyet ayrımcılığı anlamında cinsel taciz oluşturabilmesi için, davranışın bir çalışma koşulu haline gelmesi şarttır. İstihdam koşulu haline gelmemiş olan bir davranış, cinsel taciz niteliğine sahip olsa da, istihdamda cinsiyet ayrımcılığına yol açmayacağından, yukarıda sözü edilen mevzuatın sağladığı korumanın dışında kalacaktır.

Bu üç tanımdan hareketle genel olarak cinsel taciz, işçinin istihdamının veya işle ilgili kazanımlarının, cinsiyetinden ötürü istenmeyen bir koşula bağlanması olarak tanımlanabilir (Bakırcı, 2000, 154 vd.).

Dünya Özgür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) Kadın Komitesi ise cinsel tacizi, “işyerindekiler tarafından, tekrar edilen ve istenmeyen, sözle, vücut hareketleriyle veya jestlerle gerçekleştirilen her yaklaşım, cinsel bakımdan küçümseyici her beyan, cinsel ayırım güden her söz” olarak tarif etmektedir. Cinsel taciz, işveren veya amir konumundaki kişiler tarafından işlendiği takdirde ise yetkinin kötüye kullanılması ve güvenin ihlâli anlamına gelmektedir (<http://www.maksimum.com/hprint.php>).

Genel olarak kısaca cinsel taciz davranışını, “karşı cinse duyulan doğal ilgi” ile “tecavüz” arasında yer alan davranış almaşıkları olarak değerlendirmek ve Şekil 1.1’deki gibi göstermek mümkündür (Aydemir, 2007, 29).



**Şekil 1.1.** Cinsel Taciz Davranışı

## 1.2. Cinsel Tacizin Benzer Kavramlarla İlişkisi

### 1.2.1. Cinsel taciz ve güç-etkileme ilişkisi

Genel olarak “taciz” kavramı ile bu kapsamdaki cinsel içerikli bir “taciz” şekli olarak “cinsel taciz”, temelde bir güç kullanımudur. Karşıdaki kişi veya varlığa karşı, kendini sürekli daha “güçlü” ve “muktedir” olarak gören yahut ta “taciz” fiili sayılan durumu gerçekleştirdiği zaman süresinde hiç olmazsa kendinde, böyle bir şey yapma gücünün olduğunu zanneden kişilerin gerçekte eylemlerinin arkasında yatan en önemli olgulardan birisi “güç kullanımudur”. Bu çerçevede cinsel taciz olaylarının tamamında bir şekilde eylemin içinde yer alan “güç” kavramı, bu konuyu açıklamadaki etkinliğinden dolayı kısaca aşağıdaki şekilde özetlenecektir.

Bertnard Russell’a göre, “enerji” kavramı nasıl fiziğin temel bir kavramı ise, “güç” kavramı da sosyal bilimlerin temel kavramıdır. Güç, başkalarını etkileyebilme yeteneğidir. Başka bir ifadeyle, güç, bir kimsenin başka bir kişi veya kişileri kendi istediği yönde davranmaya sevk edebilme yeteneğidir (Koçel, 2007, 431).

Dil Derneği Türkçe Sözlüğü’nde güç kelimesi, “ 1. Fiziksel, düşünsel ya da ahlâksal bir etki yapabilme; bir etkiye direnebilme yeteneği, kuvvet: Kas gücü. 2. Bir olaya yol açan her türlü devinim, kuvvet, takat. 3. Sınırsız, mutlak nitelik: Tanrı’nın



gücü. 4. Büyük etkinliği ve önemi olan nitelik: Paranın gücü. Sivil toplum örgütlerinin gücü (s. 535)” şeklinde tanımlanmıştır.

Çoğu zaman güç kavramı ile birlikte kullanılan, hatta aynı anlama geldiği sanılan bir diğer kavram ise “etkilemedir”. Dil Derneği Türkçe Sözlüğü’nde etki kelimesi, “bir kimsenin ya da nesnenin başka bir kişi ya da şey üzerindeki gücü, tesir (s. 433)”; etkilemek eylemi, “1. Bir canlı üzerinde etki yapmak, tesir etmek. 2. Bir kimsenin davranışını, düşüncesini, duygularını değiştirmek (s. 433)” şeklinde tanımlanmıştır. Etkileme kavramı ise, kişinin gücünü kullanırken yararlandığı süreçtir (Koçel, 2007, 431). Başka bir ifadeyle, bir kişinin verdiği emir ve talimatların başka bir kişi tarafından yerine getirilmesi halinde, emir ve talimatları veren kişi güçlüdür denilmektedir. Dolayısıyla talimatı veren kişi, talimatı yerine getiren kişiyi etkilemiş olur. Bütün bunlar göz önünde bulundurulduğunda, güç kavramının etkilemeyi de içine alarak daha geniş kapsamlı bir kavram olduğu görölmektedir.

Bir kişinin güçlü olduğunu söyleyebilmek için, kimleri hangi konularda ve hangi güç kaynaklarını kullanarak etkileyebildiğini belirtmek gerekir. Burada bahsedilen güç kaynaklarına yönelik çok çeşitli sınıflandırmalar yapılmıştır. Bu güç kaynakları, insan davranışlarını harekete geçiren temel süreçler olarak, olumlu ya da olumsuz bütün insan davranışlarının şekillenmesinde yalın olarak ya da belirli bir bileşim halinde etkili rol oynarlar. Bu bakımdan, normal davranışlarda olduğu kadar, farklı çıkış noktalarına dayalı sebeplerin tetiklediği cinsel taciz davranışlarında da çoğunlukla aşağıdaki güç kaynakları birer kuvvet aracı olarak kullanılmaktadır. Bu çerçevede, güç kaynaklarını aşağıdaki gibi beş grupta sınıflandırmak mümkündür. Bunlar:

- a) *Fiziki etkileme gücü* : Temeli korkuya dayanmaktadır. Bu güç kaynağı fiziki güç kullanımı ihtimali yani silah, bıçak vb. kullanarak korkutma yöntemlerini ve organizasyonlar açısından, işe son verme, başka bir göreve atama gibi yöneticiler tarafından gerçekleştirilen cezalandırma yöntemlerini de kapsamaktadır (Koçel, 2007, 433).

Genellikle taciz eylemini gerçekleştirecek olan birey fiziki güç kaynaklarını kullanarak yani mağduru kaba kuvvet, silah, bıçak vb. ile tehdit edip, korkutarak eylemini gerçekleştirmektedir. Karşı cinsin rızası dışında gerçekleşen, karşı

cinsten faydalanmaya yönelik yapılan bu tarz bir cinsel taciz olayında mağdur kişi çoğu zaman güçsüz, aciz durumda olduğundan ya da toplum tarafından ayıp karşılanan, mahremiyet ve gizlilik unsurları içeren bu tarz bir davranışa maruz kalmanın açığa çıkması ile karşılaşacağı durumun güçlüğü, toplum tarafından yanlış anlaşılma ya da adının bu tarz bir olayda anılmasının getireceği sorumluluğun zorluğu nedeniyle sessiz kalmayı tercih etmekte ve böylesine önemli bir toplumsal sorunun üzeri örtülmektedir. Bu durum az gelişmiş ve kapalı toplumlarda çok fazla rastlanılan bir durumdur. Çoğunlukla, önceden planlanmadan ve tasarlanmadan, belirli bir zamanda aniden ortaya çıkan taciz durumlarında en fazla kullanılan güç veya kuvvet araçları bedensel ve fiziki güç araçlarıdır.

- b) Ekonomik güç :** Temeli zengin ve nüfuz sahibi olmaya dayalıdır. Thomas Hobbes'un (1588-1679) "insan insanın kurdudur (homo homini lupus)" sözünde olduğu gibi insanın olduğu her yerde insan doğasından kaynaklanan ego tatminine yönelik güç yarışı olacaktır. Bu yarışa yönelik olarak fesatlık, kıskançlık gibi psikolojik olarak insanı yıpratıcı davranışlar da görülecektir. Thomas Hobbes da bir başka sözünde "İnsanın doğasında onu kavgaya sürükleyen üç şey vardır: Rekabet, güvensizlik ve şöhret" diyerek insanın doğasında olan bu güç yarışını ifade etmektedir (Soysal, 2009). Dolayısıyla insan, canlı ve sosyal bir varlık olmanın gerektirdiği birtakım ihtiyaçlara sahiptir ve ihtiyaçlarını karşılayabilmek için bazı durumlarda güçlü olması gerekmektedir. Ancak, Thomas Hobbes'un da belirttiği gibi bazı olumsuz koşullar neticesinde kişi gücünü kötüye kullanma yoluna gidebilir. Özellikle ülkemizde ve dünyada zengin veya nüfuz sahibi kişilerin güçlü olduğunu söylemek mümkündür. Maddi açıdan her şeyi elde edebilme gücüne sahip olmanın getirdiği daha fazlasını isteme ve doyumsuzluk hissi ile gücünü gösterme ve kanıtlama psikolojisinden kaynaklanan bir güç taşkınlığı, söz konusu bireyleri farklı arayışlar içerisine sürüklemektedir. Zengin veya nüfuz sahibi bir kişinin, karşı cinsten olan bir bireyi etkileyebilmek ve elde edebilmek amacıyla ona yaklaşması, karşı taraf şayet istemiyorsa, rızası dışında gerçekleşen bir durumsa, mevcut gücünü kullanarak karşı cinsi rahatsız etmesi, tedirginlik vermesi cinsel taciz davranışı olarak algılanmaktadır.

- c) *Yasal güç* : Çalışanların, yöneticilerin kendi davranışlarını etkileme hakkına sahip olduklarını kabul etmeleri ile ilgilidir. Yani otoriteyi ifade etmektedir (Koçel, 2007, 433). Yöneticiler mevki ve makamın yetkisini karşı cins üzerinde bir etkileme aracı olarak kullanmaktadır. Örneğin; yöneticilerin kendine yakın çalışanları işe alırken, asistan, sekreter vb. seçiminde işe uygun özellikteki, yetenekteki kişi yerine daha çok görüntüsü güzel olan, bakımlı ve göze hitap eden bayanları tercih etmesi gibi. Uygulamada, belirli yöneticilik pozisyonunda bulunan bir kısım yöneticiler, mevki ve görevlerinin yetkilerini, işin ve görevin etkinliği ve verimliliğini artırma anlamında kullanmak yerine, kendine kişisel çıkar ve yarar sağlamak amacıyla mevcut yönetim gücünü, ast durumundaki kadın çalışanları “kişisel” anlamda etkilemek maksadıyla kullanabilmektedirler.
- d) *Ödüllendirme gücü* : Temeli ödüllendirmeye dayanmaktadır. Bu güç kaynağı ücret artışı sağlama, terfi ettirme, daha fazla sorumluluk verme, daha iyi bir göreve getirme gibi yöntemleri kapsamaktadır (Koçel, 2007, 433). Örneğin; terfi ettirilmesi düşünülen eşit seviyedeki iki bayan çalışandan, güzel olanın tercih edilerek terfi ettirilmesi ve karşılığında birtakım cinsel içerikli beklentilerin yerine getirilmesine ilişkin teklifte bulunulması ya da ima edilmesi gibi.
- e) *Sahte dini simgeler üzerinden etkileme gücü* : Temeli sahte dini simgeler kullanarak insanları kandırmaya dayanmaktadır. Dini simgeleri araç gibi kullanıp; sakal uzatıp, cüppe, takke, sarık vb. kıyafetlere bürünüp muska vb. yaparak cahil insanları kandırıp, onlardan rızası dışında faydalanmaya çalışan sahte hocalar buna örnek olarak gösterilebilir.
- f) *Enformasyon ve tanıtım faaliyetleri üzerinden etkileme gücü* : Sanayileşme ve teknolojinin getirdiği yeni imkânlar ve buluşlar olarak, taşıt araçları, televizyon, radyo, video, telsiz, telefon, güçlü basın tröstleri, bilgisayar, ultra modern elektronik cihazlar gibi kültür endüstrisi ürünleri, birçok toplumda büyük bir enformasyon (iletişim) patlamasına yol açmıştır.

Televizyonlarda yer alan ve burjuvaziye yaşatan gösterişli, ihtişamlı bir hayatı yansıtan film ve özellikle diziler (Dallas, Asmalı Konak, Yalan Rüzgarı) kapitalizmin bir eleştirisi olarak yorumlanabilir. Bu dizileri ve filmleri her

seyredişte izleyicilerin popüler anlamlar ve hazlar bulacağı iddia edilemez. Ancak izleyicilerin bu dizilerin kodlarını çözmeleri, toplumda var olan kapitalist, tüketimci, cinsiyetçi, ırkçı değerlerle dayanışmaya geçerek haz almaları yani kendi yaşantılarıyla ilgili özelemleri aramaları mümkündür. Bu tür diziler izleyicilerine bir anlam dağıtıcılığı sunar. Esasen bu anlam dağıtıcılığı, izleyicilerin kendi seçimlerini kendilerinin yapabildikleri, sonra da bu seçimleri kendi kültürlerine uydurabildikleri bir anlamlar dizisidir. İzleyicilerin sağlık ve mutluluk arası ilişkilerden, ticari ilişkilerden, cinsel ilişkilerden, mahremlerinden kendi anlamlarını üretmeye imkân sağlar (Özkan, 2006, 32). Özellikle alt sosyal sınıflara mensup bireyler tarafından arzu edilen bir yaşam tarzı haline gelen, televizyonlarda yer alan bu ihtişamlı, gösterişli hayat, buz dağının sadece görünen kısmıdır. Bu hayata sahip olabilmek umuduyla köylerinden yada ailelerinden kopup gelen çoğu genç kız ya da erkek, buz dağının görünmeyen kısmıyla karşılaştıklarında hayal kırıklığına uğramaktadırlar.

Dizi veya film yapımcılarının, reklam, ajans ve tanıtım kuruluşlarının, özellikle alt sosyal sınıflara ait fiziki görünürlüğü önemseyen ve meşhur olmak isteyen genç kızların, artist, sanatçı, manken olarak yetiştirilecekleri ve hatta meşhur edilecekleri vaadiyle işgal (gaflete düşürerek aldatmak ve cinsel istismara uğratmak) edildikleri birer gerçektir. Şöyle ki, günümüz artist, sanatçı veya mankenlerin geçmişlerine bakıldığında, pek çoğunun, “beyaz perdenin yolu, prodüktörün kapısının önünden geçer”, sözünde belirtildiği gibi bir durumla karşılaştıkları görülmektedir.

Örgütsel açıdan ele alındığında, taciz eylemini genellikle hiyerarşik bakımdan üst konumdaki birey tarafından ast konumunda çalışan bir bireye ya da yatay şekilde ast konumdaki bireyin yine ast konumunda çalışan bir bireye yönelik olarak gerçekleştirildiğini söylemek mümkündür. Genellikle amir, şef, yönetici vb. tarafından ast konumdaki personel, sekreter, temizlik görevlisi vb. kişilere fiziki etkileme gücü, yasal güç veya ödüllendirmeye dayalı güç kaynakları kullanılarak, karşı cinse yönelik cinsel taciz eyleminde bulunmaktadır. Bu durum örgütlerin türüne göre bireylerin ünvanları açısından değişiklik göstermektedir. Hastanelerde doktor- müdür- şef/

hemşire- personel- hasta- hasta bakıcı- temizlik görevlisi; okullarda müdür/ öğretmen, müdür- öğretmen/ öğrenci vb. örnek gösterilebilir.

Yapılan birçok araştırma neticesinde, kadınlar ve erkekler bakımından cinsel taciz davranışının genellikle erkekler tarafından bayanlara karşı gerçekleştirildiği görülmektedir. Ancak güç unsurunun, kadınlar tarafından daha çok kullanıldığını söylemek mümkündür. Kadınların toplumun kabul ettiği standartların dışında olan dekolte bluz, düşük bel pantolon gibi aşırı açık giyinmesi, aşırı makyaj yapması, kadınlığını ve cinselliğini ön plana çıkararak bir güç kullanması karşı cinsi ayartan bir tahrik ve hatta örtülü bir şekilde taciz etmeye yönelik bir harekettir.

### 1.2.2. Cinsel taciz ve yıldırma (mobbing) ilişkisi

Türk Dil Kurumu sözlüğünde yılmak, bir işten gözü korkup vazgeçmek, bıkmak, usanmak; yılgı, belirli nesnelere veya durumlar karşısında duyulan olağandışı güçlü korku, dehşet, fobi; yılgın, yılmış, korkmuş olan, bıkmış usanmış, morali çökmüş; yılgınlık, yılgın olma durumu veya yılgınca davranış; yılışmak, gevşeyerek gülüp sırtmak, yüz bulup gülmek; bireyin çeşitli nedenlerle yılıp güç sahiplerine karşı yılışık olma durumu ise yapmacık bir gülüşle hoşla gitmeye çalışan olarak tanımlanmaktadır (Akça, 2006, 19).

Dil Derneği Türkçe Sözlüğü'nde yıldırma, "yıldırma eylemi (s. 1465)"; yıldırma ise "korkutmak, sindirmek, yılgınlığa uğratmak, yılmasına neden olmak (s. 1465)" şeklinde tanımlanmıştır.

İngilizce yıldırma (mobbing) kavramı, "mob" kökünden gelmektedir. "Mob" sözcüğü, İngilizce'de aşırı şiddetle ilişkili ve yasaya uygun olmayan kalabalık anlamındadır. Bir eylem biçimi olarak mobbing sözcüğü ise çevresini kuşatma, topluca saldırma ya da sıkıntı verme anlamına gelmektedir (Webster's New World Dictionary, 870).

Günümüzde yıldırma davranışı, cinsiyet ve hiyerarşi farkı gözetmeksizin, tüm kültürlerde ve tüm iş yerlerinde gerçekleşen bir olgudur. Dolayısıyla yıldırmaya maruz kalma riski, herkes için geçerlidir. Önemli bir başarı göstermiş, amirin veya doğrudan

yönetimin takdirini kazanmış ya da bir müşterinin övgüsünü almış bir kişi, kolayca çalışma arkadaşları tarafından kıskanılabilir. Bireyin arkasından her türlü oyunlar oynanır, söylentiler çıkarılır ve çalışması sabote edilebilir. Önceleri bir kişinin veya bazı kişilerin, bir kişiye düşmanlığı biçiminde gelişen örgütsel psikolojik şiddet sonucunda mağdur, önce kendisine ve daha sonra çevresine karşı yabancılaşmaya başlar. Süreç, işe karşı kayıtsızlık, bıkkınlık, yılgınlık, performans düşüklüğü ile başlar ve işinden istifa etmeye kadar gidebilir. Örgüt içinde iş doyumunu ve örgüte bağlılıkta azalma yaşanır. Yıldırma olgusundan zarar gören kişilerde, uykusuzluk, iştahsızlık, depresyon, sıkıntı, endişe, hareketsizlik, ağlama krizleri, unutkanlık, alınganlık, ani öfkelenme, suskunluk, yaşama arzusunun kaybı, daha önce sevdiği şeylerden doyum almama gibi bir takım davranış ve düşünce değişiklikleri gözlenebilir. Hatta şiddet ve tacizin çok yoğun yaşandığı durumlarda yıldırma mağdurunda intihar düşünceleri dahi ortaya çıkabilmektedir (Laçiner, 2009). Bu anlamda işyerindeki bir bireyi yıldırmaya yönelik davranış biçimleri içerisinde taciz ve cinsel taciz davranışlarının da yer aldığını söylemek mümkündür.

Cinsel taciz, manevi taciz gibi hukuka aykırı bir eylemdir. Her iki durumda da fail ile mağdur arasında bir hiyerarşi ilişkisinin mevcudiyeti gerekli değildir, hatta fail iş ilişkisinin dışında üçüncü kişi bile olabilmektedir. Ayrıca, işyerinde manevi taciz, cinsel taciz gibi mağdura gözdağı verme veya düşmanca ortam yaratma şeklinde gerçekleşebilmektedir. Ancak bu iki kavram birbirinden farklı kavramlardır. İlk olarak belirtilmesi gereken farklılık, faildeki amaçtır. Manevi tacizin faili, çoğunlukla iş ilişkisi içerisinde bulunduğu mağdurdan kurtulmayı ve ona zarar vermeyi amaçlarken; cinsel tacizin faili, cinsel nitelikli bir amaca sahiptir (Savaş, 2007, 35).

<b>Taciz davranışları</b>	<b>Yıldırma davranışları</b>
Büyük oranda fiziksel güç kullanılır. Saldırı kişinin özel alanına ve sahip olduklarına (iş gibi) yöneliktir. Açık ve son derece sert bir fiildir.	Özellikle psikolojiktir (sürekli eleştiri gibi) daha sonra fiziksel yıldırma dönüşebilir. Kadınlardan çok erkekler fiziksel yıldırma bulundur.
Genellikle bireysel özelliklerden kaynaklanır (renk, cinsiyet, engellilik durumları gibi).	Herhangi biri gerçekleştirebilir, yıldırma uğrayan genellikle rakip konumundadır, popüler veya kırılabilir kişilik özellikleri gösterir.
Taciz, genellikle cinsiyet, ırk, önyargı gibi faktörlere bağlıdır.	Yıldırma davranışlarında bulunanlar her ne kadar önyargılara sahip olsalar da cinsiyet, ırk olumsuz davranış üzerinde küçük bir rol oynar, asıl neden rekabettir.
Taciz, münferit, birden fazla ya da daha çok olaydan meydana gelebilir.	Birçok küçük olayın bileşiminden oluşur, her bir olay ayrı ayrı incelendiğinde dışarıdan münferit görünür.
Taciz edilen kişi taciz edildiğinin bilincindedir.	Yıldırma davranışlarına uğrayan kişi günler, haftalar hatta aylar boyunca yıldırma davranışlarına maruz kaldığının farkında olamayabilir. Olumsuz olaylardan kendini sorumlu tutar.
Taciz, özellikle fiziksel saldırı ve/veya cinsel saldırı şeklinde geliştiğinde örgütteki diğer çalışanlar durumu fark eder.	Çok az insan yıldırma davranışlarının farkındadır.
Taciz, genellikle küfür, argo kelimelerle ifade edilir.	İşyerinde yıldırma davranışları, önemsiz gibi görünen sürekli eleştirilerle, az çaba harcandığına dair yanlış iddialarla ve şahit yokken kullanılan küfür kelimelerle mağduru çıkmaza sokar.

Genellikle avcının avını yakalamasındaki gibi bir sahiplik ilişkisi vardır.	Yıldırma davranışlarıyla kurban kontrol altına alınır, aşağılanır. Bu gerçekleşmezse hedef elimine edilir.
Tacizin genellikle açık güçlü bir nedeni vardır.	Hedef, yeterli, ehliyetli (düşmanlık) veya popüler kişilik özellikleri (kin) nedeniyle seçilir.
Taciz, maço imaj, toplumsal kabul için gerçekleştirilir.	Yıldırma davranışları kapalı kapıların arkasında gerçekleşir.
Taciz, hem iş hem de özel yaşamda devam eder.	Yıldırma davranışları genellikle iş yerinde görülür.
Taciz, genellikle üstünlük kurma amacıyla yapılır.	Yıldırma, tehdidin kontrolü amacıyla gerçekleştirilir (yıldırma davranışlarında bulunan kendi yetersizliğini ört bas etme amacı taşır).
Saldırganın genellikle öz disiplini yoktur.	Yıldırma davranışlarında bulunan haset ve kıskançlık duyguları taşır.

**Tablo 1.1.** Yıldırma ve Taciz kavramlarının karşılaştırılması

**Kaynak:** (<http://www.bullyonline.org/workbully/bully.htm#Types%20of%20bullying>, 2005; Çev. Bilge Akça, 2006, 33).

Yıldırma, saldırganlık, taciz ve cinsel taciz kavramları arasında yakın bir ilişki vardır. Yıldırma duygusal bir saldırdır. Yaş, ırk, cinsiyet ayrımı gözetmeden, taciz, rahatsız etme ve kötü davranış yoluyla herhangi bir kişiye yönelen saldırganlıktır. Kişiyi iş yaşamından dışlamak amacıyla kasıtlı olarak yapılır. Kişinin saygısız ve zararlı bir davranışın hedefi olmasıyla başlar. İşveren ima ve alayla, karşısındakinin toplumsal itibarını düşürmeye yönelik saldırgan bir ortam yaratarak kişiyi işten ayrılmaya zorlar (Dangaç, 2009). Yıldırma davranışında bulunan birey, kurbanının gözünü korkutmayı amaçlar. Bunun için de daha çok psikolojik ve sözlü yöntemlere başvurur. Ancak hazırladığı bu saldırgan ortam, ilerleyen boyutlarda taciz ve cinsel taciz davranışlarında bulunmaya kadar gidebilir.

“Yıldırma” daha geniş ve psikolojik bir geriletme ya da vazgeçirme davranışlarıdır. “Taciz” daha dar kapsamlı ve belirli, maksatlı ve somut bir davranıştır. Bu durumda “cinsel taciz”, yıldırma davranışlarının bir alt aracı ya da türü gibi



görülmektedir. Ayrıca, “cinsel taciz”de karşıdaki kişiden, o kişiye rağmen yararlanma, haz alma ve keyif alma gibi hastalıklı bir arzu da söz konusudur.

### 1.2.3. Cinsel taciz ve saldırganlık ilişkisi

Dil Derneği Türkçe Sözlüğü’nde saldırmak eylemi, “1. Bir kimsenin ya da bir şeyin üzerine hızla atılmak, zarar verici bir davranışta bulunmak, hücum etmek. 2. Yıkıcı ve sert eleştiriler yapmak”; saldırgan kelimesi, “kışkırtma olmadan başkasına saldıran, yapısında saldırma özelliği olan”; saldırganlık kelimesi ise, “1. Saldırgan olma durumu. 2. Saldırgan bir biçimde davranma. 3. Bireyin kendi düşünce ve davranışlarını dıştaki direnmelere karşın, zorla karşısındakine benimsetme çabası (s. 1134)” şeklinde tanımlanmıştır.

Saldırganlık davranışının, yok edici olmayan ve düşmanca yok etmeye yönelik saldırganlık olmak üzere iki türlü amacı vardır. Yok edici olmayan saldırganlık, birincil doğuştan motivasyon bağlantılı bir güç olarak, kendini öne sürmek, gerektiği zaman gereksiniminin önündeki engelleri kaldırmak, kendine ve çevresine hakim olmak şeklinde gerçekleşir. Burada kendini koruma ve uyum sağlamaya hizmet eden olumlu bir davranış söz konusudur. Düşmanca yok etme amacı taşıyan saldırganlık davranışında ise Parens, bu davranışın, düşmanca yok etmenin haz karşıtı aşırı duygu yaşantıları tarafından harekete geçirildiğini öne sürmektedir (Erten ve Ardalı, 1996, 156). Bu anlamda, cinsel taciz davranışının, düşmanca yok etme amacı taşıyan bir saldırganlık davranışı olduğunu söylemek mümkündür. Ancak, saldırganlık davranışının olumsuz yönünün yanı sıra olumlu bir yönünün de olmasına rağmen, cinsel taciz davranışında olumlu kabul edilebilecek hiçbir yön bulunmamakla birlikte, cinsel taciz maksadıyla gerçekleştirilen saldırganlık davranışı bir suç teşkil etmektedir.

Tehlikeli bir davranış olan saldırganlığı tehlikeli kılan, aniden belirmesidir. Freud, sosyal iletişimin azlığının, özellikle de yokluğunun (sevgi yitimi) bu güdünün devreye girmesine neden olduğunu öne sürmektedir (Lorenz, 1996, 166).

Geçmişte basit bir biçimde “saldırgan toplum”un ürünü olarak görülen sorunlar artık giderek “saldırgan aile” kavramı kullanılarak açıklanmaktadır. Sosyal bilimler çevrelerinde yürütülen “alt sınıf” tartışmasında, birçok bilim adamı, “yoksulluk

döngüsü” tezini sosyal etkenleri göz ardı ettiği gerekçesiyle reddetmiştir. Ancak, aynı sosyal bilimciler aynı tezi taciz bağlamında rahatlıkla kabul edebilmektedir. Bu durumun önemli sebeplerinden biri; muhafazakârların geleneksel tezlerinden biri olan, “yetişkin davranışlarının kökeni geçmiş aile yaşamında aranmalıdır” tezinin sol, feminist ve liberal düşünürler tarafından da kabul edilmesidir. Saldırgan olmayan bir toplumun oluşumunun temel şartı, iyi ana-baba olmaktır. Bu çıkarım, saldırganlığın önce aile yaşamından üretildiği ve ondan sonra toplumsal yaşamın diğer alanlarına yayıldığı varsayımına dayanır. Dolayısıyla, olumsuz, saldırgan ve aşağılayıcı yollarla sağlanan disiplin sağlama biçimleri, çocuğun çok küçük bir yaştan itibaren saldırgan davranışlar ve tutumlar geliştirmesine yol açmaktadır (Furedi, 2001, 126- 127).

Saldırganlık, farklı engellenme ve çatışma durumlarında kazanılan duygu ve heyecanların sonucunda ortaya çıkan bir durum olsa da, kişiler üzerinde davranışlara yansımada kendine daha çok cinsel eğilimleri ve tavırları bir dışavurum alanı olarak kullanmaktadır.

#### **1.2.4. Cinsel taciz ve şiddet ilişkisi**

Dil Derneği Türkçe Sözlüğü’nde şiddet kelimesi, “1. Bir devinim, bir gücün derecesi, yeğlilik, sertlik. 2. Hız. 3. (Duygu ya da davranış için) Aşırılık. 4. Karşıt görüşte olanlara, inandırma ya da uzlaştırma yerine kaba kuvvet kullanma (s. 1258)” şeklinde tanımlanmıştır.

Dünya Sağlık Örgütü (WHO)’nün tanımına göre şiddet; “bir yaralanma ya da yaralanma tehlikesi, ölüm, psikolojik hasar, gelişim bozukluğu ya da yoksunlukla sonuçlanan kişinin kendi kendine, bir grup ya da topluma kasıtlı olarak, bir kişiye, fiziksel ya da duygusal zor kullanması ya da güç uygulaması ya da tehdididir (WHO, World Report on Violence and Health. Geneva, 2002, 30)”.

Şiddet kelimesinin yaygın bir kullanım alanı vardır. Buna göre: “Sertlik, katı ve kaba davranış, bedene zor uygulama, bedensel zedelenmeye neden olma, kişisel özgürlüğü zor yoluyla kısıtlama, büyük güç, haşinlik, rahatça gelişmesini ya da tamamlanmasını engellemek üzere bazı doğal süreçlere, alışkanlıklara yersiz kısıtlamalar getirme...” gibi. Şiddetin yol açtığı zarar -kişisel ya da toplumsal- kimi

zaman tarihte örneklerini görebildiğimiz biçimde “yok etme” sonucuna varabilmektedir (Atman, 2003, 333).

Dar anlamda şiddet, fiziksel şiddeti tanımlar. Geniş anlamda şiddet ise, insan üzerindeki fiziksel ve ruhsal etkileri dolayısıyla, bir şekilde hissedilen şiddettir. Türkiye'nin de üyesi bulunduğu Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ), işyeri şiddeti tanımını, sadece fiziksel hareketlerle sınırlamayıp bunun yanında pasif ve psikolojik hareketleri de içerecek biçimde genişletmektedir. Yani şiddet, sadece kaba biçimi ile fiziksel özellikte olmayıp, ekonomik, siyasal ve psikolojik niteliklerde de olabilmektedir. Şiddetin soyut biçimi olan yıldırma, fiziki şiddetten daha tehlikelidir ve daha kalıcı psikosomatik etkiler bırakabilmektedir. Bu bağlamda yıldırma da işyeri şiddeti listesinde yer almaktadır (Laçiner, 2009). Cinsel taciz davranışı ise, yıldırmanın kapsamı içerisinde yer alan, hem fiziksel hem de psikolojik açıdan şiddet içeren bir davranıştır.

Şiddet nedeniyle dünyada her yıl 1.6 milyon kişi hayatını kaybetmekte, bundan daha fazla kişi de yaralanmaktadır. Şiddet dünyada birçok kişiyi direkt olarak etkilemesinin yanında hemen hemen herkes şiddetin etkileriyle yüz yüze gelmektedir. Ülkemizde ailelerin %30'unda fiziksel, %53'ünde sözel şiddet olduğu ve çocukların %46'sının fiziksel şiddete maruz kaldığı belirtilmiştir (Yiğitalp vd., 2007, 131).

Şiddet olgusunun bir başka önemli özelliği de büyük bir kısmının gizli kalmasıdır. Bir yandan medyanın etkisiyle savaş, terör, insan hakları ihlalleri gibi olguların tüm dünyada duyulması kolaylaşırken diğer yandan ev içinde, iş yerinde, hatta sağlık bakımı vermekle görevli merkezlerde olan şiddet bile gizli kalmaktadır (Yiğitalp vd., 2007, 131-132). Ancak, dünyada egemen ve baskın güçlerin yol açtığı şiddet, yine güçlü haber ajansları ve medya kuruluşları aracılığıyla gizlenebilme imkânına da sahiptir. Aynı şekilde, zayıf topluluk ve ülkelerdeki şiddet daha hızlı bir şekilde duyulurken, güçlü topluluk ve ülkeler, çeşitli etkili iletişim teknikleri aracılığıyla bu olayların üzerini örtmektedirler. Bu bağlamda ülkelerin güçlü propaganda ağları ile sosyal normları, tabuları şiddete maruz kalan mağdurların bunu bir sır olarak saklamalarını gerektirmektedir.

Şiddetin en sık görüldüğü ve cinsel taciz ya da toplum tarafından söylendiği biçimiyle ırza geçme olaylarının en sık yaşandığı yerler olarak hapishaneler ve savaş yerlerini söylemek mümkündür. Gözaltına alınan kadınların ırzına geçilmesi ya da cinsel tacize uğraması pek çok ülkede varlığını sürdüren bir şiddet türüdür. Mağdur üzerinde hem fiziksel, hem de ruhsal izler bırakan bu olgu bazı ülkelerde yetkililerce yaygın olarak kullanılmaktadır. Askeri çatışmalarda ise kadınların ırzına geçilmesi, yaygınlığına karşın, son zamanlara dek yeterince rapor edilmeyen bir konudur (Atman, 2003, 334-335). Eski Yugoslavya’da yaşanmış olan savaşta Sırpların Müslüman Bosnalılara uyguladığı, şimdiki zamanlarda Amerika Birleşik Devletleri (ABD) ve müttefik askerlerin Irak’lı kadınlara uyguladığı yaygın cinsel taciz yada tecavüz olayları, keyfi ve bireysel olaylar olmaktan çok, toplumsal bağları zedelemek ve şiddete karşı direnci zayıflatmak amacıyla kasıtlı bir strateji olarak kullanımı dikkat çekmiştir.

Sonuç olarak; genel anlamda yıldırma davranışı, güç ve etkileme, saldırganlık, şiddet ve cinsel taciz davranışlarını içine almaktadır. Yıldırma davranışında bulunacak olan birey, saldırganlık ve şiddetin bir aracı olarak cinsel taciz davranışına yönelebilmektedir. Erkekler, genellikle yıldırma eylemini gerçekleştirirken, saldırganlık ve şiddetin bir aracı olarak cinsel taciz davranışını kullanırken; kadınlar ise bir güç ve etkileme aracı olarak cinsel tacizi erkeklere karşı daha çok bir ayartıcılık ve baştan çıkarıcılık yöntemi olarak kullanmaktadırlar.

### 1.3. Cinsel Tacizin Özellikleri

Her ne kadar bazı davranışların cinsel taciz olduğu açık ve tartışmasız iken, bazı davranışlar bazı koşullar altında cinsel taciz olarak değerlendirilirken, diğer koşullarda “normal” davranışlar olarak değerlendirilebilmektedir. Genellikle bir davranışın cinsel taciz olup olmadığına karar verilirken, aşağıdaki noktalar üzerinde durulmaktadır (Aydemir, 2007, 29) :

- Cinsel içerikli bir davranış söz konusu olmalıdır.
- “Hoşlanılmayan” bir davranış söz konusu olmalıdır.
- “Makul” bir kişi tarafından “cinsel taciz” olarak değerlendirilen bir davranış söz konusu olmalıdır.

- Belli ölçüde yinelenmiş bir davranış söz konusu olmalıdır.
- Mağdurun giyimi ve hareketleri ile “davet etmediği” veya “kışkırtmadığı” bir davranış söz konusu olmalıdır.

Bir davranışın işyerinde cinsel taciz olarak kabul edilebilmesi için birtakım unsurların oluşması lazımdır. Bir davranışın işyerinde cinsel taciz olarak değerlendirilmesi için ille de aşağıda bahsedilen unsurların tamamını içermesi gerektiği anlaşılmamalıdır. Bunlar (Yeşiltaş, 2008):

- a) Rahatsızlık veren davranışın işyerinde veya işle ilgili bir ortamda ve davranış düzleminde meydana gelmesi gerekir. Örneğin, hastanelerde, üniversitelerde, işletmelerde, gezi gruplarında, eğitim kurumları açısından baktığımızda yatılı okullarda ve yurtlarda, pansiyon ve otellerde, okul binalarında verilen partilerde, okul dışında da olsa okulun düzenlediği gezilerde olabilecek cinsel tacizler işyerinde cinsel taciz olarak değerlendirilir.
- b) Rahatsızlık veren davranışın kişinin cinsiyeti, cinsellik veya cinsellik çağrıştıran konularda olması gerekir. Örneğin, kadınların daha az zekalı olduğunu belirten bir söz, veya cinsellik içeren fıkralar bu kapsamda değerlendirilebilir.
- c) Rahatsızlık veren davranışın istenmeden veya karşısındakinin onayı olmadan yapılması gerekir. İstemediği halde birisine dokunmak ya da masaj yapmaya kalkmak örnek olarak verilebilir.
- d) Kişinin çalışma şartlarını veya çalışma ortamını etkilemesi gerekir. Kendisinin cinsel beraberlik beklentisini kabul etmeyen, iş göreni işten çıkaran veya terfi ettirmeyen bir yöneticinin davranışı veya yapılan davranışlardan dolayı bir iş görenin iş veriminin düşmesi bu konularda örnek olarak verilebilir.
- e) Süreklilik gösteren ve belirli bir cinsel imayı çağrıştıran ısrarlı bakış ve davranış olması gerekir. Bazen tek bir davranış cinsel taciz olarak kabul edilebileceği gibi bazı davranışların cinsel taciz olarak değerlendirilebilmesi için tekrar eden bir davranış olması gerekir. Örneğin, işyerindeki bir arkadaşınıza ilk seferinde

reddetmesine rağmen ısrarla yemeğe çıkma teklifi yapmak cinsel taciz kapsamına girebilir.

## **1.4. Cinsel Taciz İle İlgilenen Disiplinler**

### **1.4.1. Hukuki boyutu**

Cinsel tacizle ilgilenen disiplinler başlığı altında yer alan cinsel tacizin hukuki boyutu, Türk Hukuk Sistemi'nde ve Avrupa Birliği Hukuk Sistemi'nde cinsel taciz olmak üzere iki başlık altında incelenmektedir.

#### **1.4.1.1. Türk Hukuk Sistemi'nde cinsel taciz**

Kişinin bedeninin, daha özel ve dar anlamıyla cinsel kimliğinin ve varlığının dokunulmazlığı vardır. Kişinin bedenine (cinsel özgürlüğüne/varlığına) geçerli ve hukuka uygun bir neden olmadan suç kastıyla el uzatılması hukuka aykırılık ve (yasanın suçlar için kabul ettiği ortak niteliğe göre) haksızlık teşkil eder. Bu sebeple hukuk düzeni kişinin vücut dokunulmazlığını ceza hukuku ile koruma altına almıştır (Malkoç, 2005, 13). Bu anlamda cinsel taciz kavramından, ilk önce fail tarafından yapılan bir davranışın, maddi bir hareketin gerektiği; bu davranışın/hareketin cinsel nitelikte olacağı ve bunlar neticesinde vücut dokunulmazlığının bozulmasının gerektiği hususları anlaşılmaktadır (Malkoç, 2005, 14).

Cinsel tacizin hukuksal temellerinin kurucusu kabul edilen Mac Kinnon'a göre; cinsel taciz, "eşit olmayan güçler arasındaki ilişkiler kapsamında dayatılan, istenmeyen cinsel taleplerdir (Arslan ve Vasılyeva, 2003, 461)".

İşyerinde cinsel taciz, çalışanların uluslararası mevzuat, Anayasa (AY), Medeni Kanun (MK), Türk Ceza Kanunu (TCK) ve İş Kanunu (İŞK) ile güvenceye alınmış olan kişilik haklarının ihlali olarak görülmektedir. Bu anlamda cinsel taciz olayları, işveren/işveren vekili ve çalışanlar arasındaki ilişkiler veya çalışanların sağlığı ve güvenliği, verimliliği/performansı ve çalışma isteği için tehlike oluşturarak, stresli ve rahatsız edici/huzursuz/düşmanca bir çalışma ortamı yaratmakta, dolayısıyla çalışanların

uluslararası mevzuat ve AY ile güvence altına alınmış olan elverişli koşullarda/elverişli bir ortamda çalışma haklarını ihlâl etmektedir. Yine bu tür olaylar, tacize uğrama korkusuyla kadınların çalışma yaşamına girmekten kaçınmalarına ya da "kadın işi" olarak bilinen ve daha düşük ücretli işlerde çalışmayı tercih etmelerine ya da mağdurların cinsel taciz nedeniyle işten ayrılmalarına ya da işten çıkarılmalarına yol açmaktadır. Bütün bu ve benzer olumsuz sonuçlar ise uluslararası mevzuat, AY ve TCK ile güvence altına alınmış olan çalışma hak ve özgürlüğünün ihlâli şeklinde ele alınmakta ve düzenlenmektedir. Bu yüzden cinsel taciz olayları, çoğunlukla bir grup olarak kadınların haklarını ihlâl ettiği, daha elverişsiz koşullarda çalışmaya zorladığı, dolayısıyla bir cinsiyet grubundakileri diğerine kıyasla mağdur ettiği için cinsiyet ayrımcılığı oluşturur ve bu nedenle uluslararası mevzuat, AY ve İşK ile güvence altına alınmış olan cinsiyet ayrımcılığı yasağının ihlâlini oluşturmaktadır (Bakırcı, 2007).

Türkiye’ de, işyerinde cinsel taciz ve cinsiyete dayalı ayrımcılık yasağı ilk defa 2003 yılında İşK'nde, 2005 yılında TCK'nde teknik anlamda düzenlenmiştir ( Bakırcı, 2007).

#### **A. Türk İş Kanunu’nda cinsel taciz ile ilgili hükümler**

İşK açısından cinsel taciz kavramını, iki farklı açıdan incelemek mümkündür. İlk olarak geniş anlamda olmak üzere cinsiyet temelli cinsel taciz (ayrımcılık yasağı), ikinci olarak da dar ve cinsel anlamda faydalanmaya ilişkin cinsel taciz hakkında inceleme yapılacaktır.

Geniş anlamda olmak üzere cinsiyet temelli cinsel taciz (ayrımcılık yasağı) açısından, işyerlerinde işverenin işçilere karşı sorumlu olduğu “Eşit Davranma Borcu İlkesi” gereği; eşit davranma borcu (ayrımcılık yasağı), en yalın anlatımla, işverenin, bir işyerinde çalışan işçilere, akla uygun (rasyonel) ve haklı bir neden olmaksızın farklı davranamayacağını ifade eder. Eşit davranma borcunun temelinde AY’deki eşitlik ilkesinin (AY m. 10) bulunduğu kabul edilmekle birlikte bu borcun çeşitli görünümünün İşK m. 5, 12, 13 ve Sendikalar Kanunu (SenK) m. 31’deki düzenlemelerde somutlaştığı görülür. İşK’nin “Eşit Davranma İlkesi” başlıklı m. 5/1 uyarınca, “iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep vb. sebeplere dayalı ayırım yapılamaz” hükmüne yer verilmiştir (Sevimli, 2006, 86).

İşverenin eşit davranma borcunun kapsamı, cinsiyet ve sözleşme türlerine göre özel olarak düzenlenmiştir. Cinsiyet türlerine göre yapılan düzenlemeler şunlardır (Sümer, 2004, 79):

- a) İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz (İşK 5/3).
- b) Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz (İşK 5/4). İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz (İşK 5/5).

Cinsiyete dayalı ayrımcılık, ayrımcılık yasağı ilkesini ve kadınların çalışma hak ve özgürlüğünü ihlâl etmektedir (Bakırcı, 2007). Buna ilişkin olarak TCK m. 122 uyarınca işe alımda cinsiyet temelli ayrımcılığın açık şekilde suç olarak düzenlendiği görülmektedir (Sevimli, 2006, 87). İş ilişkisinin devamı süresince veya iş ilişkisinin sona ermesinde işveren, İşK m. 5'de düzenlenen eşit davranma borcuna aykırı davrandığında, işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki ayrımcılık tazminatı olarak adlandırılan uygun bir tazminat ve ayrıca yoksun bırakıldığı haklarını talep edebilir (Sümer, 2004, 80).

Dar ve cinsel anlamda faydalanmaya ilişkin cinsel taciz davranışlarına ilişkin düzenlemelere, iş sözleşmesinin bildirimsiz fesih sebepleri içerisinde yer verilmiştir. Buna ilişkin olarak işçi ve işveren açısından bildirimsiz fesih sebepleri içerisinde ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri başlıklı maddelerde düzenlemelere gidilmiştir.



## **A.A. İşçi açısından bildirimsiz fesih sebepleri: ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri**

### **A.A.1. İşverenin şeref ve namusa dokunacak davranışlarda bulunması:**

İşveren, işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa işçi açısından sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı doğar (İşK 24/II, b). Bu tür davranışları işveren vekilinin yapması halinde de işçi fesih hakkını kullanabilir. İşverenin küfür etmesi, hakarete bulunması, sarkıntılık etmesi bu anlamda fesih nedenidir.

İşyerinde cinsel taciz, işveren/işveren vekili tarafından işlendiği takdirde yetkinin kötüye kullanılmasını oluşturmaktadır ( Bakırcı, 2007).

### **A.A.2. İşçinin cinsel tacize uğramasına rağmen işverenin önlem almaması:**

İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemlerin alınmaması fesih nedenidir (İşK 24/II, d). Hükümde işçinin işyerinde diğer bir işçi veya üçüncü kişilerce cinsel tacize uğramış olması değil, bu tacizin bildirilmiş olmasına rağmen işverenin gerekli önlemleri almamış olması fesih nedeni olarak kabul edilmiştir.

## **B.B. İşveren açısından bildirimsiz fesih sebepleri: ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri**

**B.B.1. İşçinin şeref ve namusa dokunacak davranışlarda bulunması:** İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması ya da işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması, işverene iş sözleşmesini feshetme hakkı verir (İşK 25/II, b).

**B.B.2. İşçinin bir başka işçiye cinsel tacizde bulunması:** İşçinin, işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması fesih sebebidir (İşK 25/II,c). Cinsel tacizin işyeri dışında gerçekleşmesi halinde de işveren fesih hakkını kullanabilir.

Ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri sebebiyle iş sözleşmesinin feshi halinde, iş sözleşmesini fesheden taraf diğer taraftan tazminat isteyebilmektedir (İşK 26/2).

## **B. Türk Ceza Kanunu'nda cinsel taciz ile ilgili hükümler**

Cinsel taciz ile ilgili olarak, TCK'nin 6 ncı bölümünde yer alan "Cinsel Dokunulmazlığa Karşı Suçlar" başlıklı 102, 103, 104 ve 105 inci maddelerinde düzenlemelere yer verilmiştir. Buna göre:

### **Cinsel saldırı (m. 102):**

1. Cinsel davranışlarla bir kimsenin vücut dokunulmazlığını ihlâl eden kişi, mağdurun şikâyeti üzerine, iki yıldan yedi yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.
2. Fiilin vücuda organ veya sair bir cisim sokulması sûretiyle işlenmesi durumunda, yedi yıldan on iki yıla kadar hapis cezasına hükmolunur. Bu fiilin eşe karşı işlenmesi halinde, soruşturma ve kovuşturmanın yapılması mağdurun şikâyetine bağlıdır.
3. Suçun;
  - a) Beden veya ruh bakımından kendisini savunamayacak durumda bulunan kişiye karşı,
  - b) Kamu görevinin veya hizmet ilişkisinin sağladığı nüfuz kötüye kullanılmak sûretiyle,
  - c) Üçüncü derece dahil kan veya kayın hısımlığı ilişkisi içinde bulunan bir kişiye karşı,
  - d) Silahla veya birden fazla kişi tarafından birlikte işlenmesi halinde, yukarıdaki fıkralara göre verilen cezalar yarı oranında artırılır.
4. Suçun işlenmesi sırasında mağdurun direncinin kırılmasını sağlayacak ölçünün ötesinde cebir kullanılması durumunda, kişi, ayrıca kasten yaralama suçundan dolayı cezalandırılır.
5. Suçun sonucunda mağdurun beden veya ruh sağlığının bozulması halinde, on yıldan az olmamak üzere hapis cezasına hükmolunur.
6. Suç sonucu mağdurun bitkisel hayata girmesi veya ölümü halinde, ağırlaştırılmış müebbet hapis cezasına hükmolunur.

### **Çocukların cinsel istismarı (m. 103):**

1. Çocuğu cinsel yönden istismar eden kişi, üç yıldan sekiz yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Cinsel istismar deyiminden;
  - a) On beş yaşını tamamlamamış veya tamamlamış olmakla birlikte fiilin hukukî anlam ve sonuçlarını algılama yeteneği gelişmemiş olan çocuklara karşı gerçekleştirilen her türlü cinsel davranış,
  - b) Diğer çocuklara karşı sadece cebir, tehdit, hile veya iradeyi etkileyen başka bir nedene dayalı olarak gerçekleştirilen cinsel davranışlar anlaşılır.
2. Cinsel istismarın vücuda organ veya sair bir cisim sokulması sûretiyle gerçekleştirilmesi durumunda, sekiz yıldan on beş yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.
3. Cinsel istismarın üstsoy, ikinci veya üçüncü derecede kan hısmı, üvey baba, evlat edinen, vasi, eğitici, öğretici, bakıcı, sağlık hizmeti veren veya koruma ve gözetim yükümlülüğu bulunan diğer kişiler tarafından ya da hizmet ilişkisinin sağladığı nüfuz kötüye kullanılmak sûretiyle gerçekleştirilmesi halinde, yukarıdaki fıkralara göre verilecek ceza yarı oranında artırılır.
4. Cinsel istismarın, birinci fıkranın (a) bendindeki çocuklara karşı cebir veya tehdit kullanmak sûretiyle gerçekleştirilmesi halinde, yukarıdaki fıkralara göre verilecek ceza yarı oranında artırılır.
5. Cinsel istismar için başvuru olan cebir ve şiddetin kasten yaralama suçunun ağır neticelerine neden olması halinde, ayrıca kasten yaralama suçuna ilişkin hükümler uygulanır.
6. Suçun sonucunda mağdurun beden veya ruh sağlığının bozulması halinde, on beş yıldan az olmamak üzere hapis cezasına hükmolunur.
7. Suçun mağdurun bitkisel hayata girmesine veya ölümüne neden olması durumunda, ağırlaştırılmış müebbet hapis cezasına hükmolunur.

### **Reşit olmayanla cinsel ilişki (m. 104):**

1. Cebir, tehdit ve hile olmaksızın, on beş yaşını bitirmiş olan çocukla cinsel ilişkide bulunan kişi, şikâyet üzerine, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.
2. Fail mağdurdan beş yaştan daha büyük ise, şikâyet koşulu aranmaksızın, cezası iki kat artırılır.

### **Cinsel taciz (m. 105):**

1. Bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikâyeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adlî para cezasına hükmolunur.
2. Bu fiiller, hiyerarşi veya hizmet ilişkisinden kaynaklanan nüfuz kötüye kullanılmak sûretiyle ya da aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanılarak işlendiği takdirde, yukarıdaki fıkra göre verilecek ceza yarı oranında artırılır. Bu fiil nedeniyle mağdur işi terk etmek mecburiyetinde kalmış ise, verilecek ceza bir yıldan az olamaz.

Borçlar Kanunu (BK) Tasarısı'nın "Hizmet Sözleşmeleri" başlıklı 6 ncı bölümü işçi-işveren ilişkilerini düzenlemektedir. Yürürlükteki BK'nde işyerinde cinsel tacize ilişkin bir düzenleme olmamakla birlikte, BK Tasarısı'nın 'İşçinin Kişiliğinin Korunması' başlıklı 416 ncı maddesinde işyerinde cinsel tacizle ilgili özel bir düzenlemeye yer verilmiştir. Madde 416/1'e göre; "işveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek, sağlığını gerektirdiği ölçüde gözetmek ve işyerinde ahlâka uygun bir düzenin gerçekleştirilmesini sağlamakla, özellikle kadın ve erkek işçilerin cinsel tacize uğramamaları ve cinsel tacize uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür" hükmü konulmuştur (Bakırcı, 2007).

Cinsel taciz olaylarının Batı toplumlarında pek fazla duyarlılığı olmamasına rağmen, önemle üzerinde durulmaktadır. Ancak, bizim gibi Doğu toplumlarında, geleneksel toplumlarda çok fazla duyarlılığı olmasına rağmen, ne yazık ki dar kapsamlı ele alınmaktadır. Örneğin; TCK'nin 6 ncı bölümünde yer alan "Cinsel Dokunulmazlığa Karşı Suçlar" başlıklı 103 üncü maddesinin 6 ncı bendinde yer alan "suçun sonucunda mağdurun beden veya ruh sağlığının bozulması halinde, on beş yıldan az olmamak üzere hapis cezasına hükmolunur" düzenlemesinde mağdurun sadece beden ve ruh sağlığının bozulmasına değinilmiş, kişinin toplum içersindeki sosyal durumunun bozulması, onurunun kırılması gibi özellikleri göz ardı edilmiştir. Bu anlamda, Batı toplumlarının ülkemizi olumsuz yönlerden baskı yoluyla etki altına aldığı, ancak cinsel taciz gibi sorunların giderilmesi hususunda herhangi bir yaptırımının, etkisinin olmadığı görülmektedir. Bir diğer açıdan bakıldığında, ülkemizde de, Batı toplumlarında görülen olumsuz davranışları örnek almaya yönelik eğilimin yüksek olmasına rağmen, cinsel

taciz davranışlarını önlemeye yönelik düzenlemelerin önemsenmesi ve bu gibi konulara duyarlı olma eğiliminin düşük olduğunu söylemek mümkündür.

#### 1.4.1.2. Avrupa Birliği Hukuk Sistemi'nde cinsel taciz

Avrupa Topluluğu (AT), bugünkü adıyla AB kurulurken ekonomik işbirliğini geliştirerek politik bütünlüğü sağlamayı amaçlamıştır. 1957 tarihli Roma Antlaşması'nın ana amacı, üye devletler arasındaki ticarete mevcut olan engelleri ortadan kaldırmaktır. Antlaşma'nın 7 nci maddesi işçiler arasında milliyetlerine dayalı ayrımcılığın yasak olduğunu düzenlemesine rağmen, cinsiyet ayrımcılığını yasaklayan hiçbir hüküm Antlaşma'da mevcut değildir. 1976 tarihli Eşit İşlem Yönergesi (EİY), (76/207/EEC) cinsiyet ayrımcılığını yasaklamasına rağmen, yönergede cinsel tacizden söz edilmemiştir. Cinsel taciz, EİY'ye aykırı kabul edilebilecekken, üye devletlerin çoğu cinsel tacizle mücadele için uygulama yasalarını harekete geçirmemiştir (Bakırcı, 2000, 55).

AB hukuk sisteminde; 1976 tarihli eşit davranma borcuna ilişkin direktifte değişiklik yapılması kararının alınması ile birlikte, Avrupa Parlamentosu ve Konseyi AB'de cinsel tacizin önlenmesi konusunda son derece cesaretli bir adım atmıştır. Nitekim, bu direktifin kabulü ile birlikte, üye devletler, *cinsel tacizi cinsiyet temeline dayalı bir ayrımcılık olarak tanıyacaktırlar* (Özdemir, 2003-2004, 89).

2002/73 sayılı direktif öncesinde İngiltere, Hollanda, Belçika ve Almanya gibi bazı ülkeler oldukça güçlü yasal düzenlemelere gitmişken, birlik içindeki Lüksemburg, Portekiz ve Yunanistan gibi bazı ülkelerde aynı düzeyde etkili anti-taciz yasal düzenlemeleri geliştirememiştir. Nitekim anılan direktifin amacı, AB ülkelerindeki farklı uygulamalar arasında bütünlük sağlamak ve cinsel taciz konusundaki standartları oluşturmaktır (Özdemir (a), 292).

İngiltere, Hollanda, Almanya vb. ülkeler modernleşmeye, rasyonel bir hukuk sistemi oluşturmaya elverişli, gelişmiş, sağlam ve köklü toplumlardır. Bireyselleşmeye ve liberalleşmeye, olumsuzlukları gidermeye yönelik düzenlemelere ağırlık vermektedirler. Ancak Lüksemburg, Portekiz vb. ülkeler henüz gelişme aşamasında

olan ülkeler bakımından rasyonel bir hukuk sistemi oluşturma aşamasına gelememişlerdir.

2002/73 sayılı direktifin temel noktaları;

- Cinsel tacizin tanımlanması,
- Cinsel tacize ilişkin önleyici tedbirler alınması,
- Yargısal ve idari prosedürler,
- Cinsel taciz mağdurlarının zararlarının telafi edilmesi,
- Eşit istihdam şartları sağlanması için ulusal komisyonlar oluşturulması olarak ifade edilebilir.

Direktifin 2 nci maddesinin 2 nci fıkrası, tacizi ve cinsel tacizi cinsiyet temeline dayalı bir ayrımcılık olarak nitelendirmekte ve böyle bir davranışın kadın ve erkek arasında ayrımcılık oluşturacağını kabul etmektedir. Buna göre, cinsel taciz insan onurunu ihlâl etme amacına yönelik veya bu sonucu doğuran, istenilmeyen, her türlü cinsel nitelikte sözlü, sözlü olmayan veya cinsel nitelikte fiziksel ve özel olarak düşmanca, aşağılayıcı, utandırıcı ve saldırgan bir ortam yaratan davranış olarak tanımlanmıştır.

Yine 2 nci maddenin 3 üncü fıkrasına göre, bir kimsenin cinsel tacizi reddetmesi veya buna maruz kalması, bu kimseyi etkileyen istihdama (çalışma ilişkilerine) ilişkin bir kararın gerekçesini ve temelini oluşturamaz. Olası bir hukuki uyuşmazlıkta, ortada bir cinsel taciz olayının var olup olmadığının tespiti için her şeyden önce, cinsel tacizin tanımlanması gerekmektedir. Bu noktada, 2002/73 sayılı direktifte cinsel tacizin tanımına ilişkin sözcükler büyük bir dikkatle irdelenmelidir.

Direktifin 2 nci maddesinin 2 nci fıkrasına göre, cinsel tacizin üç temel unsuru bulunmaktadır. Bunlar;

- İstenilmeyen,
- İnsan onuruna aykırı,
- Suistimal edilen çalışma ortamı (düşmanca, aşağılayıcı, utandırıcı ve saldırgan bir ortam) dır.

Direktifin bu terminolojisi ile ABD hukuku arasında önemli benzerlikler mevcut bulunmaktadır. Gerçekten “istenilmeyen” sözcüğü esas itibariyle, Amerikan Yüksek Mahkemesi (AYM)’nin içtihadında da temel aldığı bir ölçüttür (Özdemir (a), 296).

Buna karşılık “insanlık onuru”, cinsel taciz kavramına, tamamen AB hukukunun bir katkısı olarak göze çarpmaktadır. Kuşkusuz insanlık onuruna aykırı bir davranışın var olup olmadığı, her bir üye devletin anlayışı ve sosyo-kültürel özellikleri çerçevesinde tespit olunacaktır (Özdemir (a), 296-297).

Cinsel tacizin üçüncü unsuru, direktife göre, düşmanca, aşağılayıcı, utandırıcı ve saldırgan bir ortam yaratmaktır. Direktif hangi hallerde böyle bir ortamın oluştuğundan bahsedileceği konusunda bir açıklık içermemektedir. Belirtmek gerekir ki, direktifte yer alan “düşmanca, aşağılayıcı, utandırıcı ve saldırgan bir ortam” ölçütü, tamamen ABD hukukundan alınarak adapte edilmiştir (Özdemir (a), 297). Bu noktada, hangi durumlarda, düşmanca, aşağılayıcı, utandırıcı ve saldırgan bir ortamdan bahsedileceğinin belirlenmesi gerekecektir. AYM’nin içtihadına göre, bu nitelikteki davranışların, işçinin çalışma koşullarını etkileyecek derecede ciddi ve ahlâksızca olması durumunda düşmanca bir ortamdan bahsedilebilecektir (Özdemir (b)). Yine Amerikan Yargısına göre, bir davranışın bu nitelikte olup olmadığının belirlenmesinde, işyerinin özellikleri ve özellikle sosyal ve kültürel yapısının dikkate alınması gerekmektedir. Nitekim *Oncale v. Sundowner* kararında, belirtildiği üzere, bir profesyonel futbol antrenörünün oyuncusu maça girerken kalçasına dokunması normal olsa da, aynı hareketi sekreterine karşı yapması suistimal edici bir davranış olarak nitelendirilebilecektir (Özdemir (a), 297).

Sosyal ve kültürel özelliklerin dikkate alınması, AB üyesi ülkeler bakımından da farklılıkların ortaya çıkmasına yol açacak gibi gözükmektedir. Nitekim, bugün Avrupa ülkeleri arasında önemli sosyal ve kültürel farklılıklar mevcut bulunmaktadır. Hatta, bir ülke içinde bile, değişik çalışma ortamları arasında önemli sosyal ve kültürel farklılıklar mevcut olabilir. Nitekim Amerika’da 2001 yılında yapılan bir araştırmada, mavi ve beyaz yakalı işçiler arasında dahi, kadın-erkek ilişkileri bakımından ciddi anlayış farklılıkları olduğu ortaya konulmuştur (Özdemir (a), 297-298).

### 1.4.2. Ahlâki boyutu

Bir toplumun sahip olduğu ahlâki değerler, öncelikle bireye ailesi tarafından öğretilmektedir. Zamanla bu değerler, kişilik ve karakter özellikleri, okulda aldığı eğitim, bulunduğu ortam ve sosyal çevre, işyeri gibi faktörlerin etkisiyle şekillenmektedir. Özellikle bizim gibi Doğu toplumlarında, geleneksel toplumlarda ahlâki değerlere oldukça önem verilmektedir.

Dar ve cinsel anlamda faydalanmaya ilişkin cinsel taciz davranışları, bir toplum içinde kişilerin benimsedikleri, uymak zorunda buldukları davranış biçimleri ve kurallar anlamına gelen ahlâk kurallarına aykırı davranışlardır. Bir başka ifadeyle, ahlâki değerler ve ahlâki kurallar, cinsiyete bağlı olarak kadın ve erkekler arasındaki birbirlerine karşı olan davranışlarda belirli bir sınır çizer. Ahlâki sayılan bu sınırın tek taraflı olarak aşılması ya da bozulması cinsel taciz sayılmaktadır. Tek taraflı irade ile karşı tarafın rızası olmadan gerçekleşen cinsel ima ve hareketler cinsel tacizdir ve ahlâka aykırı bir davranıştır. Ancak karşılıklı rıza ile gerçekleşen cinsel yakınlaşma, toplum tarafından ahlâksız bir davranış olarak algılanırken, bu durum cinsel taciz olarak kabul edilmemektedir. Cinsel taciz davranışını gerçekleştiren birey, yasal cezalandırmanın yanı sıra toplum tarafından da dışlanmaya mahkumdur.

Ahlâk terimi dilimizde iki anlama sahiptir. Birincisi, insanların toplum içinde uyması gereken kural ve ilkeleri; ikincisi, ahlâk felsefesini belirtir. Buna göre ahlâk, belli bir dönemde belli insan topluluklarınca benimsenmiş olan, bireylerin birbirleriyle ilişkilerini düzenleyen töresel davranış kurallarının, yasalarının ve ilkelerinin toplamıdır. Ahlâk “nasıl yaşamamız gerekir?” sorusuna verilecek yanıtları araştıran bir felsefe disiplini (Tutar vd., 2003, 146). Başka bir deyişle ahlâk felsefesi, insana ilişkin ahlâki sorunlarda doğrulanabilir veya yanlışlanabilir bilgiler ortaya koyan ya da en azından koyması beklenen bir disiplindir (Arslan, 2001, 2).

Batı dillerinde “ethics” olarak bilinen ve felsefenin bir alt dalı olan disiplin, dilimizde yakın zamanlara kadar ahlâk ya da ahlâkbilimi olarak adlandırılmıştır. Etik’in Yunanca “gelenek, örf-adet” anlamına gelen “ethos” kelimesinden türettiği kabul edilmekle birlikte, “swedhethos” kavramından oluşturulduğu düşünülmektedir. Swedhethos kavramında bireysel ahlâk ile davranışsal alışkanlıklar birbirleri ile



ilişkilidir (Güney, 2006, 138). Gündelik konuşma sırasında etik ve ahlâk kavramı birbirinin yerine kullanılsa da gerçekte bu sözcüklerin anlamı farklıdır. Ahlâk insanın, “doğru ve yanlış, olumlu ve olumsuz umursamazlık, vicdan ve nihayet iyi ve kötü olarak nitelendirilen davranışları”yla ilgilidir. Etik ise, “ahlâk felsefesi”dir. Ahlâk, insan ilişkilerinin toplumsal yaşama yansımaları ve davranışların düşünsel bütünü ile ilgilidir. Etik ise, bir tür ahlâk felsefesi olarak, ahlâki davranışların eleştiri sürecini geliştirmek ve davranışlara yön vermek amacını gütmektedir (Şimşek vd., 2003, 398).

Ahlâksal kurallar bir taraftan toplumsal baskı, diğer taraftan ben’in içinden gelen bireysel baskı biçiminde somutlaşmaktadır. Dışarıdan ve içeriden gelen bu kuralları birbirinden ayırt etmek kolaydır. Toplumsal çevre değiştiğinde; değişen kurallar toplumsal, değişmeyen kurallar ise bireysel (ahlâksal) kurallardır (Yakupoğlu, 1996, 316).

Ahlâk kuralları “bireyleşme” süreci içinde dinamik bir yapı kazanır. Birey kendini içinde yaşadığı toplumun kuralları ile çepçevre kuşatılmış bulur. Bu kurallara karşı özgürlük bir fikir, bir ideal biçiminde bireyin bilincine egemen olur. Toplumsal ahlâk kurallarından kurtuluş çabasına öncülük eden özgürlük fikri, bu çabaların yoğunlaştığı noktalarda yok olmaya ve yerini bireyin kendi varoluşunun amacı olarak gördüğü bireysel ahlâk kurallarına bırakır. Özgürlük devinimi toplumsaldan bireyesele dönüşen ahlâkın itici gücüdür. Özgürlük, her zaman bir ahlâk kuralı tarafından kuşatılır ve kendini özgürlük-dışı bir olgunun karşıtı, potansiyel bir güç olarak ifade etmek zorunda kalır (Yakupoğlu, 1996, 316). Bu anlamda bireyin özgürlük kavramıyla bütünleşen yapısı, kendi içinde varolan değişmez içgüdülerini harekete geçirir.

İçgüdüler belki de ahlâkın en büyük düşmanlarıdır. Tüm içgüdüler tatmin olmak isterler ve bu gerçekleşmediğinde şiddete başvururlar. Bu şiddet, ya saldırganlık, taciz vb. gibi kaba bir şiddettir ya da ahlâksal gösterilerle birlikte yol alan örtük bir şiddettir. Ahlâksal bilinç, bu savaşım sürecinde oluşur. İnsan ahlâk kuralları ve içgüdüleri arasında bir kaosa sürüklenir (Yakupoğlu, 1996, 317). Birey, bu kaos içersinde ya içgüdülerini tatmin etme yoluna giderek saldırganlık, şiddet ve taciz gibi ahlâk dışı eylemlere başvuracak ya da ahlâk kurallarına uygun hareket etmek sûretiyle içgüdülerini bastırma yoluna başvuracaktır.

### 1.4.3. Kültürel boyutu

Genel olarak kültür, her toplumun kişiler arası ilişki ve iletişimleri ile rol davranışlarını belirlemektedir. Bunlardan cinsel rol davranışları ile cinsiyetler arası ilişki (kadın-erkek ilişkileri) de büyük ölçüde her kültürel sistemin kendini meydana getiren bireylere öğrettiği temel davranış kalıplarıdır. Bu çerçevede, her kültür sisteminde ve toplumsal yapıda, cinsiyet temelli davranışlar şeklinde hem erkeklerin hem de kadınların rol davranışları çoğunlukla geleneksel bir tecrübeye bağlı olarak belirlenmiştir.

İnsanlar arası ilişkilerde “cinsellik” ve cinselliğe dair hareketler, algılama tarzıyla ve cinsiyetlere dair kültürel rol davranışlarıyla ilişkili bir kavramdır. Kültürel kabuller kapsamındaki rol davranışları ile bu rol davranışlarını zorlayan ve taciz anlamı yaratan davranışlar arasında her toplum için kesin bir ölçü mevcut değildir. Bu durum toplumlar ve kültürler göre değişmektedir. “Ne yapılırsa cinsel taciz olur?”un belli bir ölçüsü ve kıstası yoktur; üzerinde görüş birliği sağlanmış bir kavram mevcut değildir. Ayrıca, cinsel rol kavramı ve algılaması, erkek ve kadınlar için farklı anlamlarda kullanılmaktadır. Halk arasında erkekler için cinsellik sayılacak hareket ve eylemlerin sayısı daha az iken, kadınlar için bu tür tanımlamaya giren hal ve hareketlerin sayısı daha fazladır. Mesela, erkeklere göre kadınlar için etek boyu, yaka dekoltesi, oturuş, kalkış, gülüş tarzı gibi şeyler cinsellik anlamlarına gelmektedir. Bu anlamda cinsellik olgusu daha çok kadınlar üzerinde etkili bir kavramdır. Toplumumuzda özellikle kadınlar, henüz çocukluk çağında “ayıp, kız kısmı öyle oturmaz”, “ayıp, kız kısmı ... yapmaz” şeklinde sözlere maruz kalmaktadırlar. Gençlik dönemlerinde ise bir genç kızın bir erkekle flört etmesi ayıp karşılanmakta ve ahlâksızlık olarak algılanmaktadır. Hatta bu durum özellikle Doğu bölgelerde namus kavramını ve kan davası olaylarını gündeme getirmektedir. Ancak erkekler açısından bu durum değerlendirilecek olunursa, daha çocukluk çağında “aferin oğluma, erkektir yapar” sözleriyle erkekliğin ön plana çıkarılması ile birlikte, cinsiyet ayrımcılığı gözler önüne serilmektedir. Kadınlar açısından yılışıklık olarak nitelendirilen davranışlar, erkekler açısından birer övünme aracıdır.

Bir diğer açıdan cinsiyet temelli ayrımcılığa örnek olarak; kültürlerin, “erkek” cinsiyetini yüceltici, buna karşılık “hanım” cinsiyetini ikincilleştirici ya da aşağılayıcı

kelimeler, isimler, deyimler, fıkralar ve tanımlamalara yer verdiği görülmektedir. Kadınlar için söylenen “ saçlı uzun, akli kısa vb.” gibi sözler; kadın cinsiyetini çağrıştırmacı yemek ve tatlı isimleri (kadın budu köfte, dilber dudağı vb.), “kadın” cinsiyetini ikinci plana atarken, toplumda yüksek mevkilerdeki bireyler için genel anlamda iş adamı, din adamı, spor adamı, bilim adamı, sanat adamı, kültür adamı şeklinde ifadeler kullanılarak “erkek” cinsiyeti yüceltilmektedir.

Cinsellik davranışı ve algısı, toplumsal bir olgudur ve toplumdan topluma da değişiklik gösterir. Örneğin; köy yerinde bir erkeğin, genç bir kızın omzuna elini atması, köy yerindeki diğer insanlar tarafından ayıp karşılanmakta, rahatsızlık verici ve incitici bir davranış olarak kabul edilmektedir. Oysaki bir üniversite kampüsünde bulunan erkek öğrencinin, kız arkadaşının omzuna elini atması normal bir davranış olarak kabul edilmekte ve herhangi bir taciz algılamasına yol açmadığı gibi, kötü bir davranış olarak da görülmemektedir.

Sosyolojik olarak toplumların evrimleşmesi, sınıflar arasındaki mücadele üzerinden şekillenmektedir. Üretim ilişkilerinin dayattığı eşitsizliğin var ettiği bu mücadele, egemen sınıfların toplum üzerindeki her türlü baskı ve müdahalesini içermektedir. Bu anlamda, egemen sınıflar, toplumu arkalarına alarak, iktidarlarını süreklileştirmenin farklı yollarını aramaktadırlar. Bu evrim içerisinde çok farklı söylemler ve araçlar geliştiren egemen sınıflar, fiziki baskının yetersiz olduğunu keşfederek ideolojik söylemler üzerinden toplumu manipüle etme çabası içersine girmişlerdir. Bu sebeple de, eğitim, kültür, din gibi üstyapısal kurumlar, egemen sınıfların kendi düşüncelerini ve eğilimlerini topluma dayatmalarının birer aracı olarak kullanılmaktadır (Özkan, 2006, 29).

Aklın merkeze konduğu modernite, insanın akli yönlendirdiği Ortaçağ karanlığının aksine, insanoğluna özgürlüğün kapısını aralayacak özne olma bilincini sunmaktadır. Ancak, toplumsal ilişkilerin insan yararına örgütlenmediği ve çıkar ilişkilerinin egemenliğini sürdürdüğü bir nesnellikte, akıl insana yabancılaşarak onu denetleyen ve yönlendiren, yabancılaşmanın asıl nedeni olan bir güç haline gelmektedir. Kâr etme hevesine eşlik eden, duyarsız bir toplum yaratma düşüncesi, pragmatizmi ve insan yaşamını kolaylaştırma iddiasını (Mc.Donalds, Pizza Hut, Fast Food kültüründe gözlemlenebileceği gibi) merkeze koyarak, kendisini çekici kılmaktadır. Kolay tüketilen

ve bireyi toplumsal yük ve sorumluluklardan uzaklaştırarak, kaçışçı bir ahlâkı besleyen kitle kültürü, bilimi, sanatı ve tüm insani değerleri, pazarda alıcı bekleyen ve kâr getiren metalara dönüştürmektedir. Küreselleşme de işte bu yabancılaşmanın, topluma dayatılan duyarsızlaşmanın ve bireyin toplumsal süreçlerden soyutlanmasının, evrenselleşmesinin, dünyanın topyekün çürümesinin adı olarak kabul edilmektedir. Toplumsal evrimleşmenin gerçekleşmesi ve bu çürümede dikkate alınması gereken kavramlardan birisi de, kültür ve özellikle de popüler kültürdür (Özkan, 2006, 30).

Başlı başına bir çalışma alanı olarak gelişmeye başlayan popüler kültür alanı, 1950'lerden sonra, özellikle Amerika ve Batı Avrupa toplumlarında geniş rağbet görmüş ve söz konusu alanda bilimsel çalışmalar hızla devam etmektedir. Ülkemizde ise, 1990'lardan sonra bu alanla ilgili çalışmalara yer verilmeye başlanılmıştır. Her geçen gün bilim çevrelerinin daha da dikkatini çeken popüler kültür alanı, çağımızın gözde uğraş alanlarından birisi durumuna gelmiş bulunmaktadır (Özkan, 2006, 30).

“Popüler” kelimesinin günümüzde kullanıldığı biçimiyle iki temel anlamı vardır. Hakim olan birinci tanımda; popüler, “yaygın olarak beğenilen, tüketilen” anlamında kullanılmaktadır. Bu tanım sosyal bilimciler tarafından “ticari” tanım olarak da adlandırılmaktadır (Özbek, 2002, 84). İkinci tanımda ise, popüler kelimesi, popüler kültür-yüksek kültür tartışmalarından yola çıkılarak “halka ait” anlamıyla ele alınmaktadır (Özbek, 2002, 81).

Popüler kültür, egemen sınıfların statükoyu devam ettirmek için ürettikleri bir kültür olup; kültürel değerleri ve gelenekleri, egemen ideolojiler doğrultusunda yeni formüller biçiminde yansıtarak yarattıkları, bağımlı bireylere sundukları bir kültürdür. Kavram genel olarak sosyal, ekonomik ve siyasi boyutlarıyla ele alınan bir kavramdır. Popüler kültür, üst sosyal sınıfların ürettiği bir kavram değil, daha çok alttan üste doğru üretilen bir kavramdır. Alt sınıfların doğrudan üretebildiği kültür, egemen ideolojiler tarafından güdümlendirilmekte ve alt grupların kültüründeki karşıt öğeler özümlemlenip edilginleştirilmektedir. Bu açıdan da popüler kültür kavramı, bir alt kültürdür (Özkan, 2006, 33).

Bir başkaldırı, isyan, özgürlük kültürü olan popüler kültür, gündelik yaşamın bir kültürüdür. Gündelik yaşam kültürü, bütünüyle gelip geçici zevklerin ve anlamların

kültürüdür. Pragmatist bir uygulamanın kültürü olmaktan öteye gidememektedir. Kitlelerin umursamaz ve vurdumduymazlığı, bugünün zevkleri için geçerlidir ve bu bir tüketim kültürüdür. Sıradan insanları daha çok etkiler, çünkü bu tipler bayağılıklara, sansasyonlara, özel efektlere açlık çekerler. Uyduların yükselirken kültürün alçaldığı bir dünyada insanlar, içlerinde yatan gizli özlemleri gıdıklayan şeylere ilgi göstermektedir ve gösterecektir. Çünkü, gündelik yaşam, bedenin ve arzunun uyarılmasına dayanmaktadır. Gündelik yaşam elde ne varsa onunla yetinme sanatıdır. O halde popüler kültür, spontane, sınırlı, benzeşik bir kültürdür (Özkan, 2006, 34).

Gençliğin içinde bulunduğu sosyal konum, gelişmiş ülkelerin kalkınma modellerini örnek alan ve uygulayan toplumlar açısından sorun teşkil eden bir başka olgusal gerçeklikle yan yana düşünüldüğünde, bu gençlerin düşünsel ve duygusal gelişim evrelerini atlattıklarının, Batılı gençlere oranla daha sancılı olduğu dikkati çekmektedir. Çünkü, çevre ülkelerin gençliği, aynı zamanda modernlik/geleneksellik gelgitinin kültürel bocalamasını da yaşamaktadırlar. Dolayısıyla “gelenekten moderne, oradan da postmoderne hızla savrulan üç parçaya ayrılmış hayatımızın” yol açtığı bu toplumsal ve kültürel şizofreni halinin (Atay, 2004, 87), popüler kitle kültürünün de adeta uyuşturucu etkisiyle dönüştürülemeyen bir kısır döngü halinde yeniden üretilmesi, kimliğini aradığı bir dönemde gençlerin, yabancılaşmış davranış kalıpları içine girmelerine sebep olmaktadır (Şahin, 2005, 162).

Kitle kültürünün egemen olduğu topluluklarda cinsel rol davranışlarını sınırlayan ve düzenleyen sosyal ve ahlâki yapılar olmadığı için, cinsel içerikli davranışlardaki artışın bu toplulukları içgüdülerine göre yaşayan insanlar haline getirdiği görülmektedir.

Ulusal kültür sisteminin, “popüler kültürün” yaygın bir yaşam biçimi özelliği kazanmasıyla “kitle kültürü” haline dönüşmesi durumunun, farklı kültürel kaynaklardan beslenmiş olmakla birlikte, hepsinin ortak özelliği, kişilerarası ilişkiler bakımından “iletişim tutarsızlığı” ve “parçalanmış kişilik yapıları” olmasıdır. Bu çerçevede, gelişmekte olan toplumların hemen hemen tamamının yaygın bir yaşam biçimi olan “kitle kültürünün” egemen insan tipini oluşturan davranış özellikleri şu şekilde sıralanabilir (Eroğlu, 2006, 174-175):

- a) *Davranışlarda sıradanlık esastır* : İnsan davranışlarının bütünlüğünde, biyolojik zorunluluk olan “temel roller” ile sosyal gereklilik olan “genel roller” karşısında özgür iradeye dayalı “bağımsız rollerin” payı gittikçe eriyerek “bireysellik” boyutu ortadan kalkmaktadır.

Temel roller, içgüdü ve cinsellik içermekle birlikte, bunların daha fazla dışa vurumudur. Örneğin; erkek çocuklarının saç taraması, kız çocuklarının olduğu yaştan büyük görünmesi popüler kültürü ön plana çıkarır.

Kitle kültürü taşıyıcısı kişilerin, “bireysel” yönleri ya pek gelişmez ya da zamanla sıradanlık içersinde varlığını kaybeder. Böylece, kitle insan, kendine özel ve özgü tutumlar üretmek yerine, kalabalıkların içersinde kişiliğini gizleyerek “sıradanlaşır” ve hayatını “herkese” ya da “yığınların” gidişatına bırakmanın kolaycılığına ve rahatlığına yönelir. Dolayısıyla, popüler kültür, yığınların kültürüdür. Bu anlamda, sosyal alanı sınırlandırır ve özellikle de kuyruklarda, mitinglerde, otobüslerde vb. gibi topluluğun çok olduğu yerlerde taciz olayları artar.

- b) *Aşırı duygusallık yaygındır* : Her hareketin mantıklılık (aklîlik) ve duygusallık (hissîlik) boyutu birlikte vardır. Normal şartlarda mantıklılığın, davranış ve hareketlere öncülük ederek rehber olabilmesi için, duygusallıktan bir adım önde olması gerekmektedir.

Duygusallığın, aklın önüne geçtiği hareketlerde ise çoğunlukla insan aklı, duyguların peşinden gitmeyi terk eder ve ortada sadece içgüdülere, heyecanlara, tepkiselliğe, kıskırtılmış öfke ve kızgınlığa, abartılmış hayranlığa ve şaşkınlığa bağlı yanlış sonuçlar kalır. Bu anlamda kitle kültüründe, tutum ve davranışlarda rasyonellik boyutu yerine, abartılmış duygu ve heyecanlar egemendir. Bu durum ise kitle insanının aklî kontrolünde bir zayıflama yaratmaktadır. Aklın yerini, büyük ölçüde duygu ve heyecanların almasıyla, rasyonel davranışlar yerine, çoğunlukla düşünülmeden gerçekleştirilen rastgele ve akla uygun düşmeyen davranışlar ikame edilmektedir.

- c) *İletişimde tutarsızlık ve ikiyüzlülük egemendir* : Kitle kültürü, bütün beşeri ve sosyal organizasyonların temel aktörü olan bireyin etkili iletişim kapasitesini altüst ederek, tutumlarda aşırı bir tutarsızlık ve hatta ikiyüzlülük yaşatarak, insanların ve sosyal ilişkilerin “güvenilirlik” özelliğinin kaybolmasına yol açar. Böylece kitle kültürü içersinde sosyal ilişkileri düzenleyen iletişim süreci, tam bir “yanılsamaya” dönüşür; insanların söylemleri başka, eylemleri başka olur; niyetler ile davranışlar arasındaki mantıkî bağ zayıflar; “olunduğu gibi görünülmez” ya da “göründüğü gibi olunmaz”; “içi başka dışı başka olunur”. Her şey bir gösteriye dönüşür; “namuslu olmak” yerine “namusluymuş gibi görünmek”, “dürüst olmak” yerine “dürüstmüş gibi görünmek” şeklinde, “asıl kişiliklerin” gölgesi durumunda, yapay ya da yanılsatıcı bir kişilik ortaya çıkar.

#### **1.4.4. Yönetim ve organizasyon boyutu**

İş, bir hedefe ulaşmak için yapılan fiziksel ve aklî güçlerin yani emeğin kullanılarak gerçekleştirildiği bir faaliyettir. İş, insanın kendini tanımasına imkân sağlayan önemli bir unsurdur. Böylece, işin insana sağladığı fayda sadece hayatı için gerekli olan maddi geliri sağlamakla sınırlı değildir. İşin insana sağladığı katkı çok kapsamlıdır. İş, insanın hayatına ve mutluluğuna etki eden en önemli unsurlardan biridir. İşin kişiye sağladığı sosyal değer, onun toplum içindeki yerini de belirler. Kısaca iş, insanın toplum içindeki yerini, kazancını, hayat biçimini ve genel olarak mutluluğunu etkileyen çok önemli bir unsurdur (Koç, 1991, 16-18).

İnsanların hava alma, uyuma, dinlenme, yemek yeme gibi bireysel faaliyetleri dışındaki tüm ihtiyaçlarını karşılayabilmesi için toplumla etkileşim içersine girmesi gerekmektedir. Dolayısıyla, bireysel ve toplumsal ihtiyaçların giderilebilmesi maksadıyla, insanların çeşitli işlerle uğraşması ve bu anlamda bir araya gelerek, çeşitli işletmelerde çalışması durumu ortaya çıkmaktadır. Bu durum aynı zamanda kadın ve erkek cinsiyetlerinin bir arada bulunmasına ve karşılıklı davranış ilişkilerinin doğmasına sebebiyet vermektedir. İşletmelerde ve diğer organizasyonlarda, erkek ve kadın çalışanların varlığı, çoğu zaman, onların cinsiyet özelliklerinin ötesinde, sadece birer üretim faktörü (bilek gücü) ya da bir insan kaynağı (beyin gücü) olarak görülmektedir.

Bir işletmeye alınan personel, o işletmenin amaçları doğrultusunda faaliyetlerini sürdürür. Ancak, ister ast olsun ister üst, hiçbir çalışan, üretimde yalnız başına söz sahibi değildir. Bir mamul üretilirken, birden fazla kişinin çalışması söz konusudur. “Birlikten kuvvet doğar” sözünü doğrularcasına girişilen çabaların (karşılıklı dayanışmanın) sonucunda bir mamul üretilir. Üretilen şey ister bir ürün, ister bir hizmet olsun, iş hayatında önemli olan, astların ve üstlerin koordineli olarak belli bir ahenk içinde, aynı amaç doğrultusunda birleşmeleri ve birbirlerine yardım etmeleridir (Koç, 1991, 24).

İşletmelerin çeşitli yönetim ve organizasyon faaliyetleri hakkında, 1930'lara kadar Klasik Teori bakış açısından geliştirilen kavram ve yaklaşımların, özellikle 1929 Dünya Ekonomik Krizi ve çeşitli işletmelerde meydana gelen organizasyon sorunlarının da giderek artmasıyla birlikte, birtakım eksiklikler içerdiği tespit edilmiştir. Bu doğrultuda ele alınan ve Hawthorne araştırmaları ile de ortaya çıkan yeni bir yaklaşım olarak Neo-Klasik Teori (Davranışsal Teori), Klasik Teori'nin eksikliklerini gidermeye yönelik bir akımdır. Sadece yapı üzerinde duran Klasik Teori'nin, “insan” unsurunu ikinci plana atması ve pasif saymasına karşılık; Neo-Klasik Teori, bir organizasyon yapısının etkinliğini belirleyen asıl unsurun “insan” faktörü olduğunu göstermeye çalışmıştır (Koçel, 2007, 171).

Neo-Klasik Yaklaşım'a göre; organizasyon, bir sosyal sistemdir ve bu sistemin en önemli unsuru da “insan”dır. Yani organizasyonlar, sadece üretim yeri değil, sosyal ilişkiler yeri olarak da görülmektedir. Belirli bir yapı içerisinde bir araya gelen karşı cinsiyetteki bireylerin iş gereği ilişki içersine girdikleri gibi informal gruplar oluşturarak, gayri resmi ilişkiler kurdukları da görülmektedir. Neo-Klasik Teori'ye göre; genel anlamda, teknik ve fiziksel koşulların kontrol edildiği, bunlarda değişikliklerin olmadığı ortamlarda dahi verimlilik artışının devamlı olmasının nedenleri, grup oluşturma, grupta arkadaşlık ve sevgi bağlarının güçlü olması, işletme sahip ve yöneticilerinin davranışlarında olumlu yönlerde değişmelerin işçiler üzerinde işletmeyi ve üstlerini benimseme duygusu yaratması, çalışma ortamının beşeri havasını değiştirmiş, sürekli verimlilik artışlarının ortaya çıkmasına neden olmuştur (Eren, 2001, 21). Bu çerçevede, işletmelerde çalışan insanların etkinliğini ve verimliliğini esas tayin eden faktör, çalışanların işletme içindeki karşılaştıkları psikolojik ve sosyolojik ortam ile iş görenlerin moral durumlarıdır. Çalışanların, işletme içinde karşılaştıkları ve fiilen



yaşamış oldukları ilişkilerin türü, çalışma şartları ve elde ettikleri imkânlarla dair algıları ve gördükleri muameleler onların işyerlerinde ne derecede mutlu ya da mutsuz olacaklarının da en önemli belirleyicileri olacaktır.

Bir işletmede verimli çalışmak için, o işletme ister resmi ister özel sektör olsun, bünyesi ile metodlarını, çalışanların emrindeki alet ve vasıtaları iyi bilmek gerekir. Fakat bu şart (yani maddi çalışma şartı), verimli çalışma için kâfi değildir. Bunun yanında, manevi şartlar ıslah edilmedikçe, yani insanlara insanca muamele edilmedikçe, verimli çalışma temin edilemeyecektir (Koç, 1991, 9).

İşletmelerde, çalışan insanların iş tatmini ya da iş verimliliğini etkileyen en önemli ilişki türlerinden biri de, her bir çalışanın diğer çalışanlardan, özellikle de yöneticilerden gördüğü, kendi cinsiyeti ile ilgili muamele ve davranışlardır. Buna göre, işletmelerde, çalışanların -aslında hiç önemli olmaması gereken- cinsiyetlerinin erkek ya da kadın olmasıyla ilgili özel vurgulamalar, karşıtlıklar ya da yararlanma ve çıkar sağlama yönündeki uygulamalara maruz kalması, birtakım sorunların yaşanmasına yol açmaktadır. Bu çerçevede, işletmelerde bu kapsamda ortaya çıkan en belirgin sorun, cinsiyet temelli taciz olaylarıdır.

Cinsel taciz, kadınlarla erkeklerin bir arada çalıştıkları ortamlarda sorun olarak ortaya çıkan, fakat sosyal ve psikolojik nedenlerle çoğu kez açıkça ifade edilemeyen bir olgudur. Bu olgu, kadının çalışma hayatında belirli görev ve roller üstlenmesinden beri her geçen gün daha fazla dikkat çeken bir konu olmuş ve özellikle 70'li yıllardan itibaren kadın çalışanların işgücüne katılımı ve işyerindeki geleneksel erkek rollerini üstlenmeleri ile birlikte, cinsel taciz olaylarında büyük artış yaşanmaya başlamıştır (Bingöl ve Naktiyok, 2002, 224).

Cinsel taciz davranışını yönetim ve organizasyon açısından da, birincisi cinsiyet temelli ayrımcılığa dayalı cinsel taciz, ikincisi de cinsel faydalanmaya ilişkin cinsel taciz olmak üzere iki şekilde incelemek mümkündür.

Kadın ve erkek ayrımı olmaksızın hayatlarını sürdürebilmek maksadıyla para kazanmak ve kariyer sahibi olabilmek için bir araya gelerek organizasyonlarda görev yapan çalışanlar, bazı durumlarda, özellikle de kadın çalışanlar “emek” sahibi olmasının

dışında, “kadın” kimliği ile ön planda yer alır. Bir başka ifadeyle, sosyal ilişkiler içerisinde cinsiyet temelli olarak, özellikle erkekler tarafından davranışlarda ölçünün aşıldığı ve bu durumun, kadınlarda, bazen bir baskı bazen de faydalanma şeklinde ortaya çıktığı görülür.

Cinsiyet temelli olarak; kadınların işyerinde karşılaştıkları muhtemel ayrımcılık ve sorunlar şunlardır (Arslan, 2001, 97):

- Bazı işler için fiziki görünüm ya da güzellik, işe almada faktör olabilmektedir.
- İşe almada evlilik, çocuk yapma gibi özel hayata ilişkin şartlar öne sürülebilmektedir.
- Kadınlar, cinsel tacize daha çok maruz kalmaktadırlar.
- Bazı işlerin yapılmasında, kadınlara “kadın” olduklarından dolayı bu işi yapamayacakları şeklinde bir önyargı ile yaklaşılabilir.
- Erkek egemen toplumda, kadınların erkekler üzerinde amir olarak otorite kurması zorlaşabilmektedir.
- Bekâr kadınlar genellikle daha avantajlı olmaktadır.
- İşten çıkarmalarda, genellikle kadınlara öncelik verilmektedir.

İşyerinde cinsel faydalanmaya ilişkin cinsel taciz açısından ise, çağdaş çalışma ortamlarında kadın ve erkeklerin, işyerlerinde, fabrikalarda, bürolarda vb. yerlerde birlikte çalışmaları, sosyal ilişkiler bağlamında iş gereği ya da gayri resmi ilişkiler açısından genel ahlâk kuralları ile işletmenin ilke ve kurallarına uygun davranışlar sergilenmesini gerektirir. İşyerinde çalışan kadın ve erkeklerin, genel ahlâk kurallarına ve aynı zamanda işletmenin politika ve kurallarına aykırı davranışlar sergilemesi neticesinde cinsel taciz olayları meydana gelir.

Cinsel taciz kapsamı içinde görülen davranışlar, aslında kadın ve erkek biyolojisindeki farklılığın bir sonucudur. Bir canlı varlık olan insanın, anatomik ve yetiştirme tarzı olarak, erkeği dışına göre daha aktif ve saldırgandır. Bütün toplumdaki kadın erkek rolleri de aşağı yukarı benzer şekilde bu biyolojik farklılaşmayı yansıtmaktadır. Sürü halinde yaşayan hayvanlarda olduğu gibi insanlarda da erkekler beğendikleri dişi veya dişilerle birlikte olabilmek için çevrelerindeki diğer

erkeklerle rekabet edip hedefledikleri dışının beğenisini kazanmaya çalışır yani kur yaparlar. Hayvan sürülerinde görülen bir özellik, erkeğin diğer erkekleri alt edip uzaklaştırdıktan sonra kendi egemenlik alanındaki dişilerle çiftleşmesi ve çoğu zaman da dişileri buna zorlamasıdır. Bir türün devamı için geliştirilen bu tür içgüdüler, görünen o ki insan türünde de sosyo-kültürel yapılar, kurallar ve belirli davranış kalıpları biçimlerinde devam etmektedir. Ayrıca, insan türünün erkeği, dişisini sadece güç ile değil para ve sosyal statü gibi toplumsal güçlerle de elde etmeye çalışır. Bu tür içgüdülerini ve sahip oldukları güç kaynaklarını (fiziki güç, yönetim ve yetki gücü vb.) kontrol altına alamayan erkekler işyerinde cinsel taciz olaylarına neden olmaktadır (Arslan, 2001, 109).

Kadınlar ise, makyaj, giysi ve kozmetiklere güzel, seksi ve çekici olmak için çaba harcarlar. Tıpkı kadınlar da, bu çabalarında, beğenilmek ve doğal hayattaki sürüdeki güçlü erkek veya erkekleri kendilerine çekmek güdüsü ile hareket eden diğer canlı türlerinin dişisi gibi, belirli sosyal ve geleneksel değerlere itibar etmeyen insan türünün “dişisi” de benzer davranış kodlarına indirgenirler. Örneğin; bir büroda, mini eteği ve dekolte bluzuyla dolaşan genç ve güzel bayan (B)’nin aslında aynı büroda çalışan üç erkek arkadaşını açıkça baştan çıkarmak gibi bir niyeti yoktur. O, sadece güzel görünmek ve beğenilmek istemektedir. Belki, birkaç kibar iltifat kendisini memnun bile edecektir. Ancak, bir ara, arkadaşı bay (A)’nın elle tacizde bulunması karşısında şok olur, büyük bir kızgınlık ve üzüntüye kapılır. Diğer yandan, bay (A)’nın hormonları ve genetik yapısı, bayan (B)’nin çekiciliği karşısında cinsel ilişkiye hazırlık için çalışmaya başlar. Eğer bay (A)’nın beyni, sahip olduğu kuvvetli bir sosyal kural ve ahlâki yapının verdiği güvene dayanarak ortaya çıkardığı davranışsal bir emirle bu hormonal aktiviteyi durduramazsa, bay (A) mevcut ahlâki kurallar ile yaşanmakta olan bedensel işlevleri arasında bir gerilim yaşayacaktır. Üstelik, bay (A)’nın bu gerilimden kurtulmak için bulunduğu yeri terk etme gibi bir özgürlüğü de yoktur. İşyerini terk edemeyeceğine göre, cinsel uyarılmayı durdurmak zorundadır. Bu da, oluşan gerginliğin büyüklüğüne ve bay (A)’nın ahlâki yapısına bağlı olarak gerçekleşir. İşte cinsel taciz, çoğu zaman bu gerilimin bir sonucu olarak ortaya çıkar (Arslan, 2001, 111-112).

#### 1.4.5. Psikiyatrik boyutu

Kişinin sahip olduğu çevre ve beden üzerindeki hakimiyetinin tehlikeye girmesi, tehdit edilmesi, zarar görmesi sonucu mağduriyet oluşur ve bazı mağduriyet durumlarında travmatik yaşantı söz konusudur. Travmatik yaşantılar, sıradan şanssızlıklardan farklı olarak, bir tehdit ya da şiddet veya herhangi bir ölümle çok yakın olma halidir (Gölge, 2005, 19-28).

Cinsel taciz ve saldırı, iç benlik uyumu ile çevre arasındaki dengeyi bozan travmatik bir olaydır. Saldırı sırasında, kişinin vücut bütünlüğü ve zaman zaman hayatı tehlikeye girmiş ve kişi yoğun bir heyecan ile korku yaşamaktadır. Cinsel taciz ve saldırıya uğrayan kişi, bu dönem içerisinde hayatı üzerindeki kontrolü kaybeder ve bu durum, mağdurun saldırı sonrasında günlerce hatta aylarca süren ve kişinin savunma mekanizmalarını bozup felce uğratan psikolojik reaksiyonlara yol açar (Gölge, 2005, 19-28).

Cinsel taciz ve saldırıların yol açtığı travmanın ruhsal etkileri, ilk olarak II. Dünya Savaşı sonrasında ve özellikle toplama kamplarında kalmış insanlar üzerinde yapılan bilimsel gözlem ve araştırmalarda ortaya konmaya başlanmıştır. Ayrıca, 1970'lerde de Vietnam gazileri ile yapılan çalışmalar sonucu, savaşın insan üzerindeki etkisi yeniden anlaşılmış ve bu çalışmalar DSM III'e (Diagnostik and Statistical Manual of Mental Disorders- Teşhis ve İstatistik Manuel Ruhsal Bozukluklar klavuzu) TSSB (Travma Sonrası Stres Bozukluğu) olarak girmiştir (Gölge, 2005, 19-28).

Tüm bunlardan bağımsız olarak, Anne Burgess ve Linda Holmstrom, 1974 yılında cinsel saldırı sonrası görülen psikolojik reaksiyonları Tecavüz Travma Sendromu olarak tanımlamıştır. Bu tanımda, mağdurlarda korkutucu "flashback" (olayın yeniden gözünde canlanması) ve kabusların savaş sonrası travmalardakini andıracak şekilde görülmesi dikkat çekicidir. 1900-1970 yılları arasında travmaya bağlı bozuklukların, savaş yaşamış kişilerde ve askerlerde olduğu sanılırken, 1970-1980'li yıllarda, sivil örgütler özellikle feminist hareketler ile işyerlerinde ve aile içinde yaşanmış olan şiddet ve cinsel saldırıların ortaya çıkartılması ile cinsel taciz ve saldırı, dayak ve savaş deneyiminin, aynı sendroma yol açtığı fark edilmiştir. Cinsel taciz ve saldırıya uğramış mağdurlar ile görüşüldükçe, mağdurlar saldırı sonrası yaşanan

problemler olarak, uykusuzluk, bunaltı, irkilme tepkileri, kabuslar ve disosiyatif belirtiler ortaya koymuşlardır. Bu belirtiler, savaş sonrası askerlerde görülen TSSB belirtilerine çok benzetilmiş ve o yıllarda yapılan çalışmalar sonucu, cinsel saldırı, dayak ve savaş deneyiminin aynı sendroma yol açtığı fark edilmiştir. Başlangıçta, TSSB doğal felaketlerden kurtulmuş ve savaş yaşamış askerlerin tepki modellerini açıklamak için oluşturulmuş olmasına rağmen, işyerleri ile aile içi şiddet ve cinsel şiddete maruz kalanlar arasında da TSSB'nin yaygın olduğu bulunmuş ve cinsel saldırıda olduğu gibi, stres kaynağının insan olduğu durumlarda, semptomların daha şiddetli ve daha uzun sürdüğü anlaşılmıştır (Gölge, 2005, 19-28).

Cinsel taciz ve saldırı mağdurlarının muayeneleri, özel bir önem ve özen gerektirir. Mağdur, fiziksel ve psikolojik travmaya maruz kalmıştır (Celbis vd., 2004, 49). Cinsel travma yaşayanların tıbbi değerlendirilmelerinin, uygun koşul ve kişiler tarafından yapılmadığı takdirde incelemenin kendisi travmatik olabilir. Bu travmanın tekrarlanmaması için, inceleme ekibinin ve incelemenin yapıldığı ortamın uygun olarak hazırlanması vazgeçilemez bir zorunluluktur. Bu anlamda, işyeri ile aile içi ya da dışı istismarcılar tarafından zaten cinsel travmaya uğratılmış olan erişkin veya çocuğun, bir de tıbbi-adli inceleme sırasında yeni bir travma yaşamamasına özen göstermek gerekir (Sezgin vd., 2007, 25-26).

Cinsel taciz ve saldırı kurbanlarında psikiyatrik bozukluklar yaygındır. Cinsel saldırıya uğrayan kadınların %26'sında büyük psikiyatrik bozukluklar saptanmıştır. Bu bozukluklar, anksiyeteden intihar girişimleri ve madde kullanımına kadar yaygın bir yelpazede ortaya çıkmaktadır (Celbis vd., 2004, 48).

Cinsellikle ilgili tabuların yoğun olduğu ülkeler ile hukuki ve ahlâki kuralların büyük ölçüde bozulduğu toplumlarda, cinsel travmaların ne sıklıkla olduğunu bildiren, güvenilir toplumsal taramalar yoktur. Klinik izlenimler, bu konunun ihmal edilmemesi gereğine işaret etmektedir. Aynı şekilde, Türkiye'de cinsel taciz konusunda yapılan çalışmalar çok az sayıda olup, genel bir veri elde edilememektedir (Sezgin vd., 2007, 26).

#### 1.4.6. Dini boyutu

Dil Derneği Türkçe Sözlüğü'nde din, "1. İnsanların anlayamadıkları, karşısında güçsüz kaldıkları doğa ve toplum olaylarını, gizemsel nitelikteki güçlerle açıklamaya yönelmeleri olgusu. 2. Bu nitelikteki tasarımların kurallar, kurumlar, törenler ve simgeler biçiminde örgütlenmesini sağlayan düzen (s. 341)" şeklinde tanımlanmaktadır.

Sosyolojik olarak, insanların vahiy yoluyla yahut ta akıl, his, heyecan, ilham ve bazı tecrübeler kanalıyla inanmış oldukları inançların, öğretilerin, törenlerin ve ibadetlerin tamamına "din" denilmektedir. Bu yönüyle din, bazı kişilerin esas itibarıyla belirli hareketlerin "doğru", belirli hareketlerin ise "yanlış" olduğuna, hiçbir kanıt ihtiyacı duymaksızın, sadece dini otoritenin böyle gördüğü ve istediği için inanmalarıyla ilgili her türlü etkinliklerdir. Bu çerçevede, her dini inancın, genel hayat olayları kapsamında, kadın-erkek ilişkileri hakkında da önemli düzenlemeleri ve beklentileri mevcuttur. Dinler içerisinde, kronolojik olarak en fazla da vahiy kökenli inançlar olarak, Yahudiliğin, Hristiyanlığın ve İslâmiyet'in, kadın-erkek ilişkilerine dair önemli "emirleri" ve "yasakları" (başka bir ifade ile helal-haram ilişkileri) bulunmaktadır. Vahiy inançlarından Yahudiliğin dini esasları ile genel ahlâk ilkelerinin temelini oluşturan Kitab-ı Mukaddes'in "On Emir" adlı öğretilerinden 7 nci "zina etmeyeceksin" ve 10 uncu "komşunun evine, karısına, erkek ve kadın kölesine ..., hiçbir şeyine göz dikmeyeceksin" şeklindeki iki tanesi doğrudan doğruya cinsellikle ilgili düzenlemeler olarak dikkat çekmektedir (Kapa ve Aybas, 2009, 73-94).

Hristiyanlık inancında, Hz. İsa'nın öğrettiklerine ve söylediklerine bakılırsa (eski ahit ve yeni ahit), dini esaslar ile genel ahlâki ilkeler iç içedir. Buna göre, Hz. İsa'nın değer ölçüsünde, yoksul, sabırlı, alçak gönüllü, doğru, merhametli, kalbi temiz ve barışseverler kutsallık derecesinde önemlidir. Yine, aşağı düzeydeki insanlar, gururlu ve kibirli kişilere tercih edilir. Bundan ötesi, kişinin diğer insanlarla ilişkilerinde seçilecek davranış söz konusu olduğunda, çekişmeye girmemek ve saldırganlık yapan kişiye karşı koymamak öğütlenmektedir. Hz. İsa'nın öğretisi, "düşmanını sev, sana küfür edene merhamet et, senden nefret edene iyilik yap" şeklindedir. Bu anlamda, Hz. İsa'ya vahiy yoluyla gelen ve Hz. İsa'nın yaymaya çalıştığı Hristiyanlığın özü insan ve Tanrı sevgisidir (Lipson, 2003, 79). Başkalarına zarar ve rahatsızlık verici her türlü düşünce ve eylemi yasaklama konusunda Hz. İsa'nın tavrını açıklayan bir tane örnekten

bahsedilmektedir. Kötü yolda olduğu zannedilen bir kadını taşlamaya hazırlık yapan bir erkek gruba karşı Hz. İsa'nın tepkisi: "Hiç günahı olmayan ilk taşı atsin" şeklindedir (Fromm, 1981, 117). Bu çerçevede Hz. İsa'nın dini öğreti ve ahlâk yaklaşımına göre, vahye dayalı Hristiyanlık, insanların birbirine, hiçbir konuda rahatsızlık ve sıkıntı vermesi bir yana, cinsel içerikli taciz ya da bu anlama gelecek bir rahatsızlık verilmesi de asla kabul edilemez bir eylemdir.

İslâmiyet'in bir din olarak ortaya koyduğu temel esaslara bakıldığı zaman, genel ahlâki ilkelerin son derece belirgin bir yerinin olduğu görülür. Bu çerçevede, İslâm peygamberi Hz. Muhammed (s.â.s.) de: "Ben güzel ahlâkı tamamlamak için gönderildim" demiştir. İslami ahlâk anlayışının özünü de, her bir inanan kişinin, başka insanlarla olan ilişkilerinde "iyiliği emretmesi ve kötülüğü engellemesi" ilkesi oluşturur.

İslâmiyet'in temel öğretilerini temsil eden Kur'ân-ı Kerim (ki yeryüzü kültürleriyle herhangi bir şekilde bozulmamış ve salt anlamda vahiy olarak muhafaza edilmiştir), cinsiyet temelli ya da cinsel içerikli gayrîmeşru ilişkilere ve eylemlere karşı son derece açık ve kesin yasaklar getirmiştir. Bu bağlamda, İsrâ Sûresi 32 nci ayet şöyledir: "Zinaya yaklaşmayın. Zira o, bir hayasızlık ve çok kötü bir davranıştır". Burada, yasaklanan sadece "zina" fiili olmayıp, aynı zamanda insanları zinaya yaklaştıracak, götürecektir ve çağrıştıracak her türlü duygu, düşünce ve eylemde yasaklanmış olmaktadır. Yine, Kur'ân-ı Kerim'deki Nûr Sûresi'nin 30 uncu ve 31 inci ayetleri de, öncelikle erkekleri sonra da kadınları, kadın-erkek ilişkileri itibarıyla birbirlerine rahatsızlık ve eziyet vermeme konusunda açık ve kesin bir dille uyarılmaktadır: "(Resulüm!) Mü'min erkeklere, gözlerini (harama) dikmemelerini, ırzlarını korumalarını söyle. Çünkü bu, kendileri için daha temiz bir davranıştır. Şüphesiz, Allah, onların yapmakta olduklarından haberdardır" (Nûr Sûresi, 30); "Mü'min kadınlara da söyle, gözlerini (harama bakmaktan) korusunlar, namus ve iffetlerini esirgesinler, görünen kısımlar müstesna olmak üzere, zinetlerini teşhir etmesinler, ..., gizlemekte oldukları zinetleri anlaşılmasın diye ayaklarını yere vurmasınlar (dikkatleri üzerine çekecek tarzda yürümesinler)" (Nûr Sûresi, 31).

Görüldüğü gibi, yeryüzündeki vahye dayalı inanç sistemleri olarak Batı medeniyeti kapsamındaki Yahudilik ve Hristiyanlığın da İslâm medeniyetini şekillendiren İslâmi inanç sisteminin de ilke ve kural olarak, genel ahlâka uymayan ve

meşru olmayan her türlü cinsel içerikli söz, ima hareket ve eylemin kesin olarak yasaklandıkları anlaşılmaktadır. Ayrıca, yeryüzündeki diğer inanç ve ahlâk sistemlerinin de hemen hemen tamamının cinsel taciz sayılacak özellikteki eylemlere karşı çok açık bir tavır aldıkları ve karşı çıktıkları görülmektedir. Ancak, öğreti ve ilke bağlamında, bütün inanç ve ahlâk sistemlerinin, cinsel içerikli her türlü rahatsızlık ve sıkıntı yaratacak fiillere karşı önemli yasaklar ve hatta cezalar getirmiş olsalar bile, insanlar arasındaki bu tür eylemler devam etmektedir.

### 1.5. Başlıca Cinsel Tacizin Türleri

Türkçe karşılığı; “bıktırma, usandırma, rahatsız etme” olan “taciz”, cinsiyet nedeniyle aşağılama, horlama, korkutma, panikletme şeklinde “ayrımcılık” tarzında olabildiği gibi, müstehcen ifadeler kullanılması, cinsel çağrışım yapan davranışlarda/hareketlerde bulunulması, göz kırpması, el etme, iki anlamlı sözlerin edepsizce olanını çağrıştırmaya şeklinde cinsiyet temelli “yararlanma” tarzında yapılan her türlü rahatsız edici eylem vb. şeklinde yapılabilir. Ancak, tacizi oluşturan eylemler sınırlanamaz. Bunlar çok çeşitlidir ve zamana göre değişiklik gösterebilirler (Malkoç 2005, 168).

Cinsel taciz söz konusu olduğunda, akla sadece bir erkek çalışanın bir kadın çalışanı sıkıştırması ya da elle sarkıntılık etmesi gelmemelidir. Rahatsız edici boyutta açık saçık konuşmalar, pornografik malzemeleri kadın çalışanların görebileceği durumda açıkça okumak ya da ortada bırakmak, devamlı sabit ve rahatsız edici bakışlar, uygunsuz teklifler ve şantajlar da cinsel tacizin kapsamı içinde değerlendirilmektedir (Arslan, 2001, 110). Ayrıca, cinsiyet temelli taciz eylemleri, her iki yönüyle (yani ayrımcılık ve yararlanma arzusuyla) kadınlardan erkeklere doğru da olabilir. Hatta sosyo-kültürel sistemin çözülmesi ve ahlâki kuralların bozulmasına bağlı olarak aynı cinsiyetin birbirleriyle ilişkilerinde sıradan ve normal olmayan –belki de patolojik- bir düşmanlık veya yakınlık da, bir cinsel taciz anlamı taşıyabilir.



### **1.5.1. Cinsel tacizin özne ve muhatabı açısından türleri**

Cinsel tacizin özne ve muhatabı açısından türleri, erkeklerin kadınlara yönelik cinsel tacizi ve kadınların erkeklere yönelik cinsel tacizi olmak üzere iki açıdan incelenmektedir.

#### **1.5.1.1. Erkeklerin kadınlara yönelik cinsel tacizi**

Karşıt cinsten gelen, hoş olmayan ve istenmeyen cinsel nitelikli davranış olarak tanımlanan cinsel tacize, genellikle kadınlar maruz kalmaktadır (Bingöl ve Naktiyok, 2002, 224). Çünkü, ataerkil anlayış kadın cinselliğine pasif değerler yüklerken, erkek cinselliğini güçle, dayanıklılıkla ve egemenlik kurmayla eş tutar. Erkekler, saldırgan cinsel davranışlarından dolayı nadiren sansürle karşılaşır. Erkeklerin erkek arkadaşları, erkeğin “cinsel zaferlerini” teşvik eder, hayranlık duyar ve alkış tutar. Cinsel nesne konumuna indirgenen kadınlara cinsel yaklaşım ve onlar üzerinde egemenlik kurma, toplumdaki yaygın anlayış tarafından erkeklerin hakkı olarak görülür. Cinsel taciz dahil kadınlara yönelik saldırılar, filmlerle, kitle iletişim araçlarıyla, kadını aşağılayıcı şakalar, deyimler ve atasözleriyle vs. hoş görülür, hatta teşvik edilir. Kadınların toplumun her kesiminde olduğu gibi işyerlerinde de yeterince temsil edilmemeleri bu kültürel yapıyla birleşince, kadınların mağdur hale gelmeleri kaçınılmazdır (Bakırcı, 2000, 68-69).

Çağdaş kapitalizmin, geçmiş zamanlardaki, pazar sorunu ve talep yetersizliğine bağlı yaşadığı ekonomik krizlerden kurtulmak için icat ettiği “kadın erotizmine” dayalı reklamcılık ve satış yöntemleri, erkeklerin kadınlar üzerindeki “cinsel imge” algısını sürekli teşvik etmekte ve hatta erkekleri bu konuda açık açık cesaretlendirmektedir. Bu bağlamda, özellikle erkeklerin tüketim konularına giren mal ve hizmetlerin bizzat kendisini “kadının tüketimi” ve “kullanımı” mesajına ve algısına dönüştürerek, bir anlamda cinsel tacizin duygusal alt yapısını oluşturmaktadır.

İşgücüne katılımları hızla artan kadın çalışanların iş yaşamlarını anlamak giderek önem kazanmıştır. Araştırmalar göstermektedir ki, işyerinde cinsiyete dayalı ayrımcılık ve cinsiyet temelli düşmanca davranışlar kadınlar için önemli sorunlardır. Cinsiyete dayalı ayrımcılık, bir kişinin bir kadına, cinsiyetine dayalı olarak, bir erkeğe

davrandığı veya davranacağından daha olumsuz ya da daha az olumlu davranması ve/veya biçimsel olarak eşitlikçi gözükken davranış veya uygulamaların sonradan kadın üzerinde ayrımcı etkiler yaratmasıdır. Cinsiyet temeline dayalı düşmanca davranışlar ise, çirkin, hakaret ve kadın düşmanı tutum içeren veya kadınları aşağılayan cinsel nitelikli imaları veya davranışları içerir (Bebekoğlu ve Wastı, 2002, 207).

Cinsiyet temelli düşmanca davranışları ikiye ayırmak mümkündür. Cinsel nitelikli cinsiyete dayalı düşmanca davranışlar, kadınlara kadın oldukları için yaşamı çekilmez hale getiren cinsel davranışlardır. Örneğin; kadınlara vücutları ile ilgili imalarda bulunmak, açık saçık fıkralar anlatmak gibi. Cinsel olmayan cinsiyete dayalı düşmanca davranışlar ise genellikle mağdura cinsiyetinden ötürü yöneltilen rahatsız edici davranışlardan oluşur. Örneğin; işyerinde kadın çalışma arkadaşlarının fikirlerine önem vermemek gibi (Bebekoğlu ve Wastı, 2002, 207).

#### **1.5.1.2. Kadınların erkeklere yönelik cinsel tacizi**

Cinsel taciz genellikle kadınlara yönelik olmasına rağmen, zaman zaman erkekler de, cinsel tacize maruz kalabilmektedirler. Ancak erkeklerin kadınlar tarafından tacizi, kadınların erkekler tarafından tacizinden bazı yönlerden farklılıklar göstermektedir.

Ciddi cinsel taciz biçimleri hemen hemen her zaman erkekler tarafından kadınlara yöneltilirken; kadınların erkekleri tacizi, gereğinden fazla ya da rasyonel bir temeli bulunmayan bir refleksle erkeklerle aşırı derecede alay etme veya üstünlük taslama (Bakırcı, 2000, 71) ya da tahrik etme ve baştan çıkarma veya seks yapma yoluyla çıkar sağlama gibi taciz girişimlerinde bulunma biçiminde gerçekleşmektedir (Arslan ve Vasılyeva, 2003, 462).

Kadınlar cinsiyet (kadınlık) rolleri nedeniyle sık sık cinsiyete dayalı tacize (örneğin işyerinde temizlik yapma, erkek işçilere hizmet etme, yemek pişirme gibi) uğrarlarken, erkekler bu tür tacizlere uğramamaktadırlar (Bakırcı, 2000, 72).

Erkekler ne tür davranışların taciz olduğu konusunda da kadınlardan farklı düşünebilmektedirler. Bazı erkekler kadınların dekolte giyim tarzlarını bile cinsel taciz

olarak kabul etmektedirler. Bu görüşe göre, kadınlar alt basamakta bulunsalar bile, giyimleriyle cinsel saldırgan konumundadırlar (Bakırcı, 2000, 72).

Son olarak kadınlar tarafından taciz edilen erkekler bulunsa bile, cinsel tacize uğrama korkusu yaşayan, bu korkuyla özgürlüklerini kısıtlayan erkek yoktur. Oysa tacize uğramasalar bile, tacize uğrama korkusu kadının yaşamının bir parçası ve biçimlendiricisidir (Bakırcı, 2000, 72).

### **1.5.2. Cinsel tacizin yapılış şekli bakımından türleri**

Cinsel tacizin yapılış şekli bakımından türleri, aşağıdaki başlıklar altında incelenmektedir.

#### **1.5.2.1. Sözle gerçekleşen tacizler**

İnsanlar arasındaki iletişim, ister konuşma şeklinde doğrudan olsun, isterse belirli kanallarla dolaylı yollardan gerçekleşsin, çok sayıda ve çok farklı sözlü ve yazılı sembollerin kullanılmasıyla meydana gelir. Bu çok sayıdaki sembollerin, az bir kısmı hariç, çoğunluğu genellikle kelimelerden meydana gelmiştir. Bu anlamda, her kelime ve her çeşit sözden ibaret enformasyon akışına sözlü iletişim adı verilmektedir.

Cinsel taciz davranışının yapılış şekli bakımından sözlü iletişim yollarına başvurulduğu ve bu tarz davranışlara hayatın her anında rastlamanın ya da tanıklık etmenin olağan bir durum olduğunu söylemek mümkündür. Sözlü iletişim yoluyla gerçekleşen cinsel taciz davranışları aşağıda sıralanmaktadır:

- Cinsel içerikli, kalıplaşmış sözler, deyimler kullanma (kadın budu köfte, dilber dudağı tatlı, kadın göbeği şeker vb.),
- Hoş olmayan cinsel içerikli şakalar yapma ve fıkralar anlatma,
- Bir kişinin kıyafeti, görünüşü, vücudu ya da vücudunun bir kısmıyla ilgili cinsel içerikli ve hoşlanılmayan yorumlar yapma,
- Bir kişinin cinsel yaşamı ile ilgili sorular sorma,

- Bir kişiye cinsel içerikli, kaba, hoşlanılmayan lakaplar takma ve yakıştırmalarda bulunma,
- Karşıdaki kişinin cinsiyetine ilişkin uygunsuz imalarda bulunma,
- Cinsel içerikli küfürler, cinsel ilişki anında çıkarılan seslere benzer inilti ve homurtular çıkarma, sözle gerçekleşen taciz türleridir.

### 1.5.2.2. Yazıyla gerçekleşen tacizler

İnsanlar arasındaki iletişim şekillerinden bir diğeri yazılı iletişimidir. Cinsel taciz davranışının yapılış şekli bakımından yazılı iletişim araçları kullanılarak, söz konusu davranışın gerçekleştirildiğini söylemek mümkündür. Bunlar, cinsel içerikli ve rahatsız edici kelimeler içeren mektup, not, duvar yazıları vb. sayılabilir.

### 1.5.2.3. Bedenen gerçekleşen tacizler

Kişilerarası ilişkilerin, belirli mesafelerde gerçekleşmesi gerekmektedir. Bu mesafeler, içten dışa doğru, mahrem alan, kişisel alan, sosyal alan ve genel alan olmak üzere dört alandan ibarettir. Her insanın kişiliğinin özü ve vazgeçilmez bir parçası olarak “mahrem alan”, 0-25 cm’lik bir alandır. Bu alanı koruyucu bir alan olarak kişisel alan, 25-100 cm’lik alandır. Bundan sonraki “sosyal alan”, 100-250 cm; “genel alan” ise 250 cm sonrası alandır (Eroğlu, 2006, 297).

Kişilerarası ilişkilerde, bir kişinin diğeri kişinin mahrem alanını da geçerek, o kişinin bedeninin herhangi bir kısmına temasına genel olarak “dokunma” denmektedir. Aile bireyleri arasındaki ve diğeri geleneksel dokunma şekillerinin dışındaki kişilerarası ilişkilerdeki temasın, genel olarak iki yönü vardır. Birincisi, dokunulan kişinin kendi rızasıyla gerçekleşen temas, ikincisi ise dokunulan kişinin rızası dışında dokunan kişinin tek yanlı iradesiyle gerçekleşen temastır, başka bir deyişle tacizdir (Eroğlu, 2006, 298).

Kişinin rızası dışında dokunan kişinin tek yanlı iradesiyle gerçekleşen temaslar, yani cinsel taciz davranışları (Karayel, 2006, 6):

- Gereği yokken ele dokunma, eli tutma vb. gibi hoşça gitmeyen temas,
- Hoşça gitmeyen cinsel arzulu okşama veya hafifçe vurma,
- Hoşça gitmeyen şaka yollu çimdiklemeler,

- Hoşa gitmeyen el-kol hareketi (hareket çekme),
  - Vücut kısımlarının özellikle birbirine yakın olacak şekilde durması,
  - Bütün beden olarak normalin ötesinde yaklaşma ve sarılma,
  - Cinsel saldırı,
- şeklinde gerçekleşmektedir.

#### 1.5.2.4. Beden diliyle gerçekleşen tacizler

**a) Fiziki görünüş :** Bir kişinin karşısındaki bir başka kişiyle iletişim kurabilmesi için illa ki sözcükler kullanması, konuşması gerekmemektedir. İnsanlar, konuşmadan da bedeninden çıkan çeşitli sinyal ve işaretlerle karşısındaki kişilere çeşitli mesajlar gönderebilmektedir. Bu anlamda, insanların fiziki görünüşleri, kılık kıyafetleri ve duruşları da, onların bilinçüstü ya da bilinçaltı duygu, düşünce ve eğilimlerinin etkisi altında şekillenen davranışsal sonuçlardır (Eroğlu, 2006, 288).

Fiziki görünüş kapsamında insanlara bakıldığında ilk dikkati çeken unsurlardan biri saç şekli ve bakımındır. Cinsiyet açısından değerlendirildiğinde, bayanlar fiziki görünüş açısından saçlarına oldukça önem vermektedirler. Bireysel ve toplumsal açıdan değerlendirildiğinde, bayanların saçlarını özellikle sarı renge boyatarak dişiliklerini ön plana çıkarıp, beğenilme arzusunu giderme istekleri, erkekler tarafından cinsel bir taciz ve tahrik unsuru olarak algılanabilmektedir.

Fiziki görünüş kapsamında bir diğer dikkat çekici unsur kıyafet seçimidir. Bu anlamda, seçilen kıyafetin şekli, açıklık-kapalılık derecesi, rengi ve stili gibi hususların tercihinde birçok belirleyici etkenin rol oynamasına karşılık, bütün bu konularda kişilerin çevreye mesaj verme uğraşısı içerisinde olma durumu, kıyafetin aynı zamanda bir sözsüz iletişim boyutunun ögesi olduğunu göstermektedir (Eroğlu, 2006, 288).

Cinsiyetler açısından değerlendirildiğinde, erkeklerin dar ya da son zamanlarda gençler arasında moda olarak görülen düşük bel kot pantolon giyerek ya da gömleğinin düğmelerini göğüs kafesini gösterecek şekilde açarak dolaşması; bayanların ise abartılı ve baştan çıkarıcı kıyafetler, yani dekolte, transparan veya şifon giysiler, göbeği açıkta bırakan veya askılı bluz, dar veya düşük bel kot pantolon ya da mini etek giymesi,

cinsel kimliğinin ve kendilerini fark ettirme çabalarının dışı vurumu olup, cinsel taciz olarak da görülebilmektedir.

**b) Yüz ifadesi :** İnsan bedeninin, en fazla sözsüz iletişim mesajı ürettiği bölgelerinden birisi, yüz kısmıdır. Kişilerin, beden ve zihin süreçlerinde yaşamakta olan bilinçüstü ya da bilinçaltı, isteğe bağlı ya da istemeden yaşanan bütün duygu, düşünce ve eğilimlerin dışı vurulduğu alan olarak yüz ifadeleri, başta göz hareketleri olmak üzere, kaş pozisyonları, ağız dudak şekilleri, alın ve burun ile ilgili göstergeler olarak ortaya çıkmaktadır (Eroğlu, 2006, 289-290).

Sözsüz iletişim unsuru olarak, insanların yüzüne bakıldığında en dikkati çeken uzuv kuşkusuz gözlerdir. Göz teması öncelikle karşıdaki kişiyi “var saymak” ya da “yok saymak” anlamına gelmektedir. Buna karşılık, başkalarıyla göz temasının, her kültür sistemi içinde geçerli olan bir süresi vardır. İki kişi arasındaki sosyal temasın gereği olarak meşru kabul edilen göz teması süresini aşan bakışlar, çoğunlukla iki anlamlı olabilir. Göz kırpmadan ve başka yönlere bakışı değiştirmeksizin doğrudan sosyal kabulün ölçüsünü aşan bakış, ya baştan çıkarıcılık (göz süzmeyi) ya da meydan okuma ve korkutma (dik dik bakmak) anlamına gelmektedir (Eroğlu, 2006, 290). Bu anlamda kadın ve erkekler açısından her iki cinsiyette de karşı cinsten olan bireye karşı yapılan baştan çıkarıcı göz teması cinsel taciz olarak algılanmaktadır.

Yüz ifadelerinin duygu ve heyecan yansıtıcı önemli göstergelerinden biri de kaş hareketleridir. Özellikle erkekler açısından bakıldığında, çapkın erkeklerde görülen ve karşı cinsi etkilemeye yönelik olarak yapılan kaşın bir tanesinin havaya kaldırılması hareketi, şayet karşı cins tarafından rahatsız edici bir durum olarak algılanıyorsa taciz davranışı olarak görülmektedir.

Yüz ifadeleri kapsamındaki bir diğer sözsüz iletişim ögesi ağız ve dudak yapısıyla ilgili göstergelerdir. Özellikle bayanlar açısından bakıldığında, bayanların dudaklarını abartılı şekilde boyayarak dikkat çekme çabası ve karşı cinsine yönelik öpücük atma yada gülücükler saçma şeklinde gerçekleşen davranışlar cinsel taciz olarak algılanmaktadır.

c) *Oturma biçimleri* : İnsan bedeninin oturma biçimleri ile ayak ve bacaklarını kullanma hareketleri zengin bir sözsüz iletişim ögesi olmaktadır (Eroğlu, 2006, 295). Özellikle kadınlar açısından değerlendirildiğinde, kadınların mini etek giyip oturup kalkmalarına özen göstermemesi ya da bacak bacak üstüne atıp oturmaları, karşı cins birey için bir taciz ve tahrik unsuru oluşturabilmektedir.

d) *Kur davranışları*: Sözlü iletişimin yeterli olmadığı ya da uygun olmadığı zamanlarda, bilerek ya da bilmeden, insanların dili sussa da beden dilleri herhangi bir şekilde mesaj vermeyi ve yaymayı sürdürmektedir. Bu bağlamda, insan bedeninin çoğunlukla sözlü iletişime pek konu edilemeyen güç ve saldırganlık gösterileri ile cinsellik göstergeleri tarzında sözsüz mesaj ürettiği gözlenmektedir (Eroğlu, 2006, 299).

Beden diliyle iletişim türlerinden kur davranışları üzerinde durmak, özellikle sosyo-kültürel ve zihinsel süreçler yardımıyla başarılı bir toplum olma aşamasına gelememiş ve bu yüzden de kişiliklerini sürekli olarak cinsiyet alt kimliklerine (erkeklik veya kadınsallık) indirgemiş olan toplumlarda çok büyük bir anlam taşımaktadır. Geleneksel kültürden kopmuş ama modernleşme sürecini tamamlayamamış ve bunun gibi diğer nedenler yüzünden kitle kültürünün yaygın bir zihniyeti oluşturduğu toplumsal süreçlerde, açıkçası insanlar “akıllarını” yeterince konuşturamadıkları yerlerde, kendileri için birtakım sonuçları elde edebilmek bakımından “erkekliklerini” ya da “dişiliklerini” konuşturmaktadır (Eroğlu, 2006, 299).

Sözsüz iletişime konu olan ve çoğunlukla birer kur davranışı olarak yorumlanan bedenî sinyal ve hareketlerden en yaygın olanı göz teması ile yapılan kur davranışlarıdır. Buna göre, hem erkekleri hem de kadınlar bakımından gözün, cinsel obje olarak algılanan diğer vücudun tümü ya da belirli bölgelere odaklanan bakışları en sık görülen cinsel sinyallerdir. Kadınların verdiği en belirgin cinsel sinyal, eliyle saçını düzeltmesi, arkaya atması ya da kulaklarının üzerine kaldırmasıdır. Bu hareket özellikle İngiliz- Amerikan kültüründe kadınsı bir işarettir. Bunun erkeklerdeki karşılığı ise kravatın, kemerin düzeltilmesi hareketidir (Eroğlu, 2006, 300-301).

### 1.5.2.5. İletişim araçları yoluyla gerçekleşen tacizler

a) *SMS (kısa mesaj) yoluyla* : Kitle iletişim araçlarından biri olan cep telefonları aracılığıyla gönderilen SMS, özellikle genç nesiller arasında çok yaygın olarak kullanılan bir iletişim sistemidir. Son yıllarda gelişen teknolojiyle birlikte yeni cep telefonları görüntülü mesaj (MMS) gönderebilmeyi de mümkün kılacak şekilde üretilmektedir.

Cinsel taciz davranışının, iletişim araçlarından SMS ve hatta MMS yoluyla, cinsel içerikli mesajlar ve görüntüler göndermek sûretiyle gerçekleştirilmesi mümkündür. Bu durum, özellikle gazete ve haberlerde sıkça yer alan cinsel taciz türlerinden biridir.

b) *E-Mail yoluyla* : Kitle iletişim araçları olarak yazılı ve görsel medyanın yanı sıra, sanal ortamlarda mesajın çoğaltılması veya yayılmasını gerçekleştiren yeni bir medya endüstrisi, son yıllarda hızla yaygınlaşmaya başlamıştır. Ağların ağı olarak bilinen internet, geleneksel araçlarda bulunmayan, kaynak ile alıcılar arasında eş zamanlı mesaj alışverişi yapılmasına imkân vermektedir.

İnternetin, ortaya çıkışının ilk yıllarında ek hizmet gibi görünen e-posta, günümüzde kullanıcıların hemen hemen tamamının en çok yararlandıkları bilgi teknolojilerine dayalı iletişim aracıdır. E- posta ile iletişim, diğer iletişim araçlarına göre daha hızlı ve maliyetsiz olması açısından avantajlıdır. Ancak, bu iletişim aracının kötü amaçlar için kullanıldığı da bir gerçektir. Cinsel taciz açısından örnek verilecek olursa, bir kişinin, başka bir kişinin mail adresine, cinsel içerikli yazılar, fıkralar ya da pornografik görüntüler, resimler vb. türden mail göndermek sûretiyle cinsel tacizde bulunması mümkündür.

### 1.5.2.6. Müstehcen materyaller ile gerçekleşen tacizler

Cinsel taciz davranışı olarak değerlendirilen ve özellikle işyerlerinde çeşitli şekillerde karşılaşılan bir cinsel taciz davranışı biçimi de, müstehcen (pornografik) fotoğraf, poster, takvim, resim, karikatür, metin ve materyallerin sergilenmesi, duvar vb. yüzeylere asılması ya da gösterilmesidir.



Hemen her sektörde ve işyerinde karşılaşılabilen bu tür davranışlar, işyerinin ve mesleğin özelliğine göre farklı şekillerde ortaya çıkabilmektedir. Örneğin; sağlık sektöründe erkek hastaların vücutlarını hemşirelere sergilemeleri şeklinde gerçekleşmektedir.

#### **1.5.2.7. İstenmeyen cinsel ilgi ve ısrarlı flört teklifleri ile gerçekleşen tacizler**

Genellikle, karşı cinsler arasında yaşanan bir cinsel taciz biçimidir. Burada, örneğin, erkeğin kadına duyduğu doğal ilginin abartıldığı bir durum söz konusudur. Özellikle karşı tarafça hoşlanılmayan ve istenilmeyen bu ilgi, karşıdaki kişiye hediyeler verme, işyerlerinde de ilgi duyulan kişiye işinde yardımcı olmak için aşırı çaba harcama şeklinde ortaya çıkabilmektedir. Gösterilen bu ilgi, çoğunlukla örtük bir cinsel beklentiyi de içerdiğinden kadımlarca taciz edici olarak değerlendirilebilmektedir.

Cinsel taciz ile ilgili araştırmalarda sıklıkla dile getirilen cinsel taciz biçimlerinden birisi de, “hayır” yanıtı alınmış olmasına karşın yinelenen flört (çıkma) teklifleri, flört için baskı yapma, saldırgan flört ve iş dışı sosyal aktiviteler için yapılan ısrarlı davetlerdir.

#### **1.5.2.8. Cinsel ilişki teklifleri ile gerçekleşen tacizler**

Amir memur ilişkilerinde en sık rastlan taciz şekli ise cinsel şantajdır. Amir ve güçlü durumdaki erkek, emrindeki kadın çalışandan makamının verdiği ödül-ceza gücünü kullanarak bazı cinsel taleplerde bulunur. Bu doğrudan doğruya cinsel ilişki olabileceği gibi, bir dans veya yemek teklifi de olabilir. Bu tür bir teklife maruz kalan kadın, ya mesleğinde kötü pozisyona düşmek hatta işsiz kalmak ya da teklifi kabul etmek zorunda kalır. Öğretmenlerin öğrencilerine not silahını kullanarak cinsel taciz yapmaları da aynı kapsamda değerlendirilmektedir (Arslan, 2001, 110).

## **1.6. Cinsel Tacize Maruz Kalanların Özellikleri**

### **1.6.1. Mağdurların cinsiyeti**

Cinsel taciz davranışına cinsiyet açısından bakıldığında, genellikle kadınların maruz kaldığı görülmektedir. Ancak bazı durumlarda erkeklerin de cinsel taciz kurbanı olduğunu söylemek mümkündür.

Özellikle kadınların cinsel taciz davranışına erkeklerden daha fazla maruz kalması yapılan araştırmalar neticesinde de ortaya çıkmaktadır. Bir araştırmada kadınların % 63'ünün, erkeklerin % 50'sinin, bir başka araştırmada tam zamanlı kadın işgörenlerin % 87'sinin cinsel tacize maruz kaldığı belirlenmiştir. Bir araştırmada ise, 50 erkekten sadece 8'i geçmişte cinsel tacize maruz kaldığını belirtirken; 50 kadından 21'i cinsel tacize maruz kaldığını belirtmiştir (Aydemir, 2007, 31).

Kadınların erkeklerden daha fazla cinsel tacize maruz kalmaları, erkeklerin cinsel taciz davranışını algılama eşiklerinin kadınlarınkinden daha yüksek olması ile açıklanabilir. Diğer bir deyişle, erkekler aynı davranışları kadınlara oranla daha az taciz edici olarak değerlendirmektedirler (Aydemir, 2007, 32).

### **1.6.2. Mağdurların medeni hali**

Cinsel tacize maruz kalan kadınların medeni hali açısından bakıldığında, özellikle bekârlara yönelik olarak gerçekleştirildiğini söylemek mümkündür. Ancak günümüz koşulları göz önünde bulundurulduğunda, evli ve özellikle de dul bayanlara yönelik yapılan cinsel taciz davranışlarının daha fazla olduğunu söylemek daha doğru bir tespittir. Çünkü artık tacizeciler, kurbanının evli olmasının verdiği rahatlığı kullanarak, karşı tarafı korkutarak taciz eylemini daha rahat gerçekleştirmektedirler. Aynı şekilde erkekler için de bu durum geçerli görünmektedir.

Araştırmalar cinsel tacize maruz kalan kadınlarda yüksek risk gruplarını, özellikle başkalarına bakmak durumunda olan hiç evlenmemiş kadınlar, dul olan

kadınlar, boşanmış veya eşinden ayrı olan kadınlar olarak belirlemiştir (Karayel, 2006, 11).

### **1.6.3. Mağdurların yaşı**

Cinsel tacize maruz kalan bireylerin yaşları açısından bakıldığında, çoğunlukla 30 yaşın altındaki genç kadınların bu tarz davranışlara maruz kaldığı görülmektedir.

Hemşirelerle gerçekleştirilen bir araştırmada, hemşirelerin genellikle, genç, hemşirelik konusunda yeni, bilgisiz ve haklarını arama konusunda yetersiz oldukları zamanlarda daha fazla cinsel tacize maruz kaldıkları görülmüştür (Aydemir, 2007, 32).

Cinsel taciz kurbanı erkek mağdurların ise çok genç yaştaki erkekler veya özellikle de ilk işlerine başlayan genç ve deneyimsiz erkekler olduğu görülmektedir (Arslan ve Vasılyeva, 2003, 462).

### **1.6.4. Mağdurların eğitim düzeyi**

Cinsel tacize maruz kalan bireylerin eğitim düzeylerine bakıldığında, eğitimsiz olan kişilerin daha çok bu tarz davranışlarla karşı karşıya kaldığı görülmektedir. Ancak, araştırmalar eğitilmiş kadınların da cinsel taciz kurbanı olmaya devam ettiklerini göstermektedir. ABD’de kamu kesiminde gerçekleştirilen bir araştırmada, eğitilmiş ve iyi ücret alan kadınların da cinsel tacize maruz kaldıkları görülmüştür (Aydemir, 2007, 35).

Eğitim düzeylerinin yükselmesi, kadınları cinsel tacizden kurtaramamakla birlikte, maruz kaldıkları tacizlerin biçimini farklılaştırmaktadır. Malezya’da gerçekleştirilen bir araştırmada, düşük eğitim düzeyine sahip kadınların fiziksel temas, ısrarlı çıkma ve cinsel ilişki teklifleri gibi cinsel taciz türlerine; daha eğitilmiş kadınların ise, cinsel içerikli konuların tartışılması gibi cinsel taciz biçimlerine maruz kaldıkları görülmüştür (Aydemir, 2007, 35).

### **1.6.5. Mağdurların diğer özellikleri**

Cinsel tacize maruz kalanların diğer özellikleri arasında, işgücü piyasasına yeni girmiş olma, geçici iş gören olma, özürlü olma ve belirli azınlık gruplarından olma gibi özellikler sayılabilir.

## **1.7. Cinsel Tacizde Bulunanların Özellikleri**

### **1.7.1. Tacizcilerin cinsiyeti**

Cinsel taciz davranışı çoğunlukla erkeklerden gelmekle birlikte, kadınların da cinsel tacizde bulunduğu bilinmektedir. Yapılan araştırmalar her ne kadar hemen her zaman tacizcilerin erkekler olduğu yönünde bulgular sunmaktaysa da kadınların tacizde bulunduğunu gösteren araştırma bulguları da vardır. Bu bağlamda, İnsan Kaynakları Yönetimi Topluluğu'nca gerçekleştirilen bir araştırmada, erkekler tarafından taciz edilen kadınların oranının % 82, kadınlar tarafından taciz edilen erkeklerin oranının % 17 olduğu görülmüştür (Aydemir, 2007, 40).

### **1.7.2. Tacizcilerin medeni hali**

Cinsel taciz davranışını gerçekleştiren bireylerin daha çok evli veya boşanmış erkekler olduğu bilinmekle birlikte, bayan tacizciler içinde evli veya boşanmış olanların cinsel taciz davranışını gerçekleştirmeye daha yatkın olduğu bilinmektedir.

### **1.7.3. Tacizcilerin yaşı**

Cinsel taciz davranışını gerçekleştiren bireylerin 40 yaşlarındaki erkekler olduğu görünmekle birlikte, günümüzde özellikle de son zamanlarda yaşça daha büyük insanların çocuk denebilecek yaştaki bireylere yönelik cinsel tacizde bulunduğu ilişkin haberlere hemen hemen her gün gazete ve haber programlarında yer verilmektedir.

Öğrenciler ve tam zamanlı işgörenlerle gerçekleştirilen araştırmada, deneklerin, yaşlı insanlardan gelen cinsel taciz davranışlarını, kendi yaşlılarından gelen cinsel taciz davranışlarına oranla, daha fazla taciz edici olarak değerlendirdikleri görülmüştür (Aydemir, 2007, 41).

#### **1.7.4. Tacizcilerin örgütsel pozisyonları**

İşyerinde cinsel taciz insan kaynakları açısından, çalışanların iş verimini düşüren ve temel insan haklarını ihlâl eden bir sorundur. İşyerindeki cinsel tacizin, mağdurlara yönelik diğer şiddet biçimleri gibi bir güç ilişkisi olarak değerlendirilmesi gerekir. Burada, amir veya işveren durumunda olan, mağdura göre daha üst konumda, mesleki gelişmesinde rolü olan, mesleki gelişmelerini onaylama, rapor etme yetkisinde olan kişilerin tacizleri sözkonusu olabilmektedir. Cinsel taciz çoğunlukla daha zayıf ve aciz durumda olana karşı iktidarı elinde tutan tarafından yapılabilmektedir, aksi durumlar kolay cezalandırılabilmesi için nadirdir (Arslan ve Vasılyeva, 2003, 462).

#### **1.7.5. Tacizcilerin diğer özellikleri**

Tacizcinin cinsiyeti ve örgütsel pozisyonu kadar, çirkin/çekici olması ya da başarılı/ başarısız olması da, cinsel taciz davranışının mağdur üzerinde yol açtığı etki açısından önemlidir. Öğrenciler ve tam zamanlı iş görenlerle gerçekleştirilen araştırmada, deneklerin, başarı düzeyi yüksek olan kişilerden gelen cinsel taciz davranışlarını, başarı düzeyi düşük olanlardan gelen cinsel taciz davranışlarına göre, daha az taciz edici olarak algıladıkları ve fiziksel olarak çekici kişilerden gelen cinsel taciz davranışlarını, daha az çekici olanlardan gelen cinsel taciz davranışından daha az taciz edici olarak algıladıkları görülmüştür (Aydemir, 2007, 44).

### **1.8. Cinsel Tacize Yol Açan Faktörler**

Cinsel tacize yol açan faktörler, bireysel, örgütsel ve toplumsal faktörler olmak üzere üç başlık altında incelenmektedir.

## 1.8.1. Cinsel tacize yol açan bireysel faktörler

### 1.8.1.1. Mağdurların genç ve deneyimsiz olmaları

Cinsel tacize maruz kalan mağdurların özelliklerinin ele alındığı bölümde de belirtildiği gibi, genç ve deneyimsiz olmak, cinsel taciz davranışına maruz kalma olasılığını artıran bir etmendir.

### 1.8.1.2. Mağdurların “öğrenilmiş acizlik” sendromu yaşamaları

Psikolojide kullanılan terimlerden birisi olan öğrenilmiş çaresizlik (learned helplessness) şunu ifade etmektedir: Önceki tecrübelerinde istenilen sonucun ortaya çıkmasını sağlayamayan ve davranışları ile bir sonucun ortaya çıkışını kontrol edemeyeceğine (başarısız olacağına) inanan bir insan, gelecekte davranışlarıyla sonucu kontrol edebilecek dahi olsa, sonucu kontrol etmesini mümkün kılacak davranışları göstermeyecektir. Araştırmalar, davranışlarıyla sonucu kontrol edemeyen organizmanın başlangıçta hareketsiz kaldığını, denemeler ilerledikçe, edilgen hale geldiğini (pasifleştiğini) ve ilerleyen safhalarda durumun, davranış-sonuç ilişkisi bakımından tam bir çaresizlik/acizlik halini aldığını ortaya koymaktadır. İnsan kontrol edemeyeceği olumsuz sonuçlarla karşılaştığından güdüsel, bilişsel ve davranışsal yetersizlik örnekleri ortaya koymakta ve bunu izleyen bir başka zamanda olumsuz sonuçlanan tecrübeye benzer, fakat sonucun kontrolü mümkün olduğu koşullarda gereken davranışları göstermemekte ya da bunda yetersiz kalmaktadır. Bu gibi durumlarla tanımlanan tutum ve davranışlar, “öğrenilmiş çaresizlik” ya da “öğrenilmiş acizlik” olarak ifade edilmektedir (Aktan, 2006, 9).

Psikoloji literatüründe öğrenilmiş çaresizlik sendromunu açıklamakta kullanılan en yaygın örnek elektrik şoku hikayesidir: *“Kedi, köpek veya tavşan gibi herhangi bir hayvanı, öyle bir duruma sokun ki, hayvan ne yaparsa yapsın belli zamanlarda acı veren bir elektrik şokuyla karşılaşsın. Bu durumu bir saat kadar devam ettirdikten sonra ortama, hayvanın dokunmakla şoktan kurtulacağı bir mekanizma koyun. Şoktan kurtulma olanağı veren yeni mekanizmadan da hayvanın ilginç bir şekilde şok aldığını, bunun şoktan kurtulmada işe yarayıp yaramadığı çaba göstermediğini sanki “ne yapayım, elimden hiçbir şey gelmez, kaderimin yazısı olan elektrik şokundan kurtulmam*

*olanaksız” anlayışı içinde hareket ettiğini görürsünüz. Öte yandan, daha önce elektrik şoku verilmemiş başka bir grup hayvanı aynı ortama koyarsanız elektrik şokundan kurtulmayı hemen öğrenir (Cüceloğlu, 1992, 317)”.*

Öğrenilmiş çaresizlik konusunda en iyi örneklerden bir diğeri “beş maymun hikayesi”dir. Hikaye şöyledir (Tutar, 2004, 143): *“Kafese beş maymunu koyarlar; ortaya bir merdiven ve tepesine de muzları asarlar. Her bir maymun merdivenleri çıkarak muzlara ulaşmak istediğinde, dışarıdan üzerine soğuk su sıkarlar... Her bir maymun aynı denemeye girdiğinde buz gibi soğuk suyla ıslatılır. Bütün maymunlar bu denemeler sonunda sırlıklam ıslanırlar. Bir süre sonra muzlara hareketlenen maymunlar, diğerleri tarafından engellenmeye başlanır. Suyu kapatıp maymunlardan biri dışarı alınıp, yerine yeni bir maymun konulur. Yeni gelen maymunun ilk yaptığı iş muzlara ulaşmak için merdivene tırmanmak olur; fakat diğer dört maymun buna izin vermez ve yeni maymunu döverler... Daha sonra ıslanmış maymunlardan biri daha yeni bir maymunla değiştirilir... Ve merdivene ilk yaptığı atakta dayak yer... Bu ikinci yeni maymunu en şiddetli ve istekli döven, ilk yeni maymundur! Islak maymunlardan üçüncüsü de değiştirilir. En yeni gelen maymun da ilk atağında cezalandırılır. Diğer dört maymundan yeni gelen ikisinin, en yeni gelen maymunu niye dövdükleri konusunda hiç bir fikirleri yoktur... Son olarak, en baştaki ıslanan maymunların dördüncüsü ve beşincisi de yenileriyle değiştirilir. Tepelerinde bir salkım muz asılı olduğu halde artık hiç biri merdivene yaklaşmamaktadır... Neden mi? Çünkü burada işler böyle gelmiş ve böyle gitmektedir kanaati tüm maymunlara yerleşmiştir.”*

Geçmişte yaşanan bazı olumsuz deneyimler, yeni girişimde bulunmanın önündeki en önemli engeldir. İnsanlar sonucun değişmeyeceği inancıyla mevcut durumu değiştirmek için girişimde bulunmamaktadır. Bu durumun ortaya çıkardığı acizlik, kişilerin motivasyonlarını kaybetmelerine, problemlerin üstesinden gelmekte zorlanmalarına neden olmaktadır. Acizlik, kontrolün algılanmasıyla yakından ilişkilidir. Davranışların sonuç üretmeyeceği düşüncesi, acizliğin en önemli nedenidir denilebilir. Acizliğin ilerlemesi ise, bireyi depresyona kadar götürebilmektedir (Erdoğan, 1999, 5).

Özellikle kadın iş görenlerin, cinsel tacizi, erkek egemen iş dünyasında bulunmanın kaçınılmaz bir sonucu olarak değerlendirmeleri ve ne yaparlarsa yapsınlar

bundan kaçamayacaklarını düşünmeleri, cinsel taciz yaşama olasılıklarını arttıran diğer bir etmendir.

### **1.8.1.3. Mağdurların alkol ve /veya uyuşturucu kullanmaları**

Mağdurların alkol ve uyuşturucu kullanmaları, özellikle de kendi kontrollerini yitirecek kadar alkol almaları, onların cinsel tacize maruz kalma olasılıklarını arttırmaktadır.

Özellikle karanlık veya loş ışıklı ortamlarda, disko, bar, pavyon vb. yerlerde alkolün ve uyuşturucunun da etkisiyle mağdurun bilincini yitirme ve cinsel taciz davranışına maruz kalma riski yüksektir. Bu durumu tacizciler açısından da ele almak mümkündür. Alkol ve uyuşturucu kullanan tacizci, bilincini yitirerek, bilinçaltında yer alan cinsel anlamda bastırılmış duygularını açığa çıkarmak sûretiyle cinsel taciz davranışında bulunabilir.

### **1.8.1.4. Mağdurların seksi giyinmeleri**

Mağdurların giyim tarzının da cinsel tacize maruz kalmayı etkilediği anlaşılmaktadır. Yapılan araştırmalarda seksi giyinen kadınların, böyle giyinmeyen kadınlara göre daha fazla cinsel tacize maruz kaldıkları görülmüştür. Potansiyel anlamda cinsel taciz davranışında bulunmaya eğilimli olan bir kişiden ziyade, hiç aklında böyle bir şey olmayan bir kişiyi bile harekete geçirmeye yönelik bir faktördür. Başka bir deyişle, halk arasında kullanılan ve bu durumu anlatan en güzel ifade, “eşeğin aklına karpuz kabuğu düşürmek” sözüdür.

### **1.8.1.5. Mağdurların şikayetçi olmamaları**

Özellikle, ekonomik durgunluk ve kriz dönemlerinde, kadınların işlerini kaybetme korkusuyla yasal yollara başvurmaktan kaçınmalarının, cinsel taciz olaylarının süregitmesinde rol oynayan etmenlerden birisi olduğu anlaşılmaktadır (Aydemir, 2007, 74). Şikayette bulunan kişilere sıkça inanılmamakta ve bazen de ceza verilmektedir. Cinsel tacize maruz kalma nedeniyle kadın kuruluşlarını arayan kadınların yarısından fazlası işlerini bırakmak zorunda kalmış ya da kovulmuşlardır.



Tacize uğrayanların çoğu ekonomik problemlerinden dolayı işlerini bırakamayıp, bu durumla yaşamak zorunda kalmaktadırlar (Karayel, 2006, 10).

Çalışan Kadınlar Enstitüsü'nün, 1985 tarihli bir araştırmasında cinsel taciz mağdurlarının %24'ünün yakınmaları nedeniyle işten kovulurken, % 42'sinin işlerini terk ettiği tespit edilmiştir (Karayel, 2006, 10). Bu nedenlerden dolayı cinsel tacize maruz kalan kadınlar, sessiz kalmayı tercih ederek şikayetçi olmaktan kaçınmışlardır. Bu durum, cinsel tacizde bulunan bireyleri bu tarz davranışlarda bulunmaya daha çok teşvik etmektedir.

Kadınların şikayet yolunu tercih etmemelerinde rol oynayan diğer etmenler ise şu şekilde sıralanabilir. İş görenlerin, yöneticilerinin şikayetlerini ciddiye almayacakları ya da adil bir şekilde değerlendirmeyecekleri endişesi taşımaları; kara listeye alınmaktan korkmaları; “huysuz”, şakadan anlamayan, muhbir veya aşırı hassas olarak değerlendirilmekten endişe etmeleri; işyerindeki diğer insanlar tarafından dışlanmaktan korkmaları ve yeniden işe girmede zorluk yaşayacakları ve kimsenin kendilerine iş vermeyeceği endişesi taşımaları gibi.

## **1.8.2. Cinsel tacize yol açan örgütsel faktörler**

### **1.8.2.1. Örgütsel gücün kötüye kullanılması**

Cinsel taciz, iktidar ve otoritenin fiziksel, zihinsel üstünlüğünün kötüye kullanımınıdır. Kadınların ve erkeklerin iş yerindeki geleneksel rol ayırımının sürmesi, cinsel tacizin devam etmesine sebep olur. Cinsel taciz, erkek yöneticiler ile kadın personel arasında kesin bir ayırım söz konusu olduğu durumlarda, bireylerin mevkileri ve güçlerini diğer işçileri yıldırma ve baskı altında tutmak için kullandıkları bir yetki suistimali sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Karayel, 2006, 10).

Yönetimde güç taşkınlığının en yaygın davranış dışavurumlarından biri de yetkileri ve otoriteleri yüksek olan yöneticilerin (özellikle kamu alanında) yönetim ve örgüt faaliyetlerinin yerine getirilmesi sırasında, “çocukluk” ve “ergenlik” dönemlerinden bilinçaltına atılmış bir takım fantastik ve rasyonel olmayan duygu ve düşüncelerin doyumuna yönelik bir davranış yanılmasıdır. Kişisel

gelişim sürecinde, “çocukluk” dönemi, çoğunlukla sınır ve kısıtlama tanımayan birçok istek ve arzuların ateşlendiği zaman dilimi olarak bilinir. Kişilerin, eşyaya, tüketime ve eğlenmeye, hazza ve doyumlara, insan ve grup ilişkilerinde etkili olmaya dair, sınır ve kural tanımayan birçok istekleri ve arzuları bilinç üstüne çıkar. Ancak, güçlü sosyal çevre sistemleri (meselâ, ailenin kültür ve inanç yapısı, yakın akrabalık ve komşuluk ilişkileri, okul kuralları ve resmi kurallar ortaya koyan davranış düzenleyici sosyal kurumlar gibi) tarafından, bu sınırsız istek ve arzular ile taşkın duygu ve düşüncelere çoğunlukla fiziki, sosyal, ahlâki, hukuki ve kültürel sınırlandırmalar oluşturulur. İnsan kişiliği, kendi iç, biyolojik ve zihinsel süreçlerinin ürettiği duygu ve düşünceler ile sosyo-kültürel sistemin resmi (hukuki düzenlemeler) ve gayri resmi düzenleyicileri arasındaki dengeleri kollayarak gelişim sürecini tamamlar. Yani, kendi istek ve arzularının, ancak içerisinde yaşadığı sosyal çevre sistemlerine ait bu resmi ve gayri resmi düzenleyicilerin müsaade ettikleri ya da imkân verdikleri ölçüde gerçekleşeceğini öğrenir. İnsanın doğasında bulunan güçlü ve etkili olma yönündeki isteğin ve arzuların davranışlara dönüşmesi bağlamında ne yapılabileceği hususu, çoğunlukla kişinin kendi iradesi değil de, içinde yaşadığı toplumsal süreçlere dair resmi veya gayri resmi dış kontrol mekanizmaları tarafından tayin edilmektedir. Ortalama her insanın kişiliğinin gelişim çizgisindeki davranışları, içinde yaşadığı insan ve grup süreçlerinin toplu yaşamaya dair güçlü düzenlemeleri tarafından şekillendirilir. Bundan dolayı her insanın daha önceki dönemlerde, içindeki bastırılmış “çocuk” pek dışarı çıkma imkânı ve fırsatı bulamaz. Bu davranış mekanizması herkes için geçerli olduğundan dolayı sosyal ilişkilerde ve yönetim ilişkilerinde çoğunlukla çalışanların “yetişkinlik” yönü, daha baskın bir rol oynar. Fakat çalışma hayatında ve yönetim ilişkilerinde yer alan kişiler, hangi düzeyde ve konumda olurlarsa olsunlar, kendi kapasitelerini aşan bir güç ve otorite ile desteklendikleri vakit, içlerindeki o eski zamanlardan kalmış olan “fantastik ve hayalci” duygular ile dolu çocuğun “dışarı çıkmasına” engel olamazlar. Bu çerçevede, buldukları mevki ve makamda, kendi kapasitelerinin üstünde bir yetki ve güç temsil eden yöneticiler (ki merkeziyetçi ve otoriter yönetim yapıları bu durumu daha fazla kışkırtır), en azından kendi örgütsel çevrelerinde, içlerinde sakladıkları “fantastik çocuğun” bazen de “fantastik ergenin” yönetim kararlarına ve davranışlarına yansımaya engel olamazlar. Bu bakımdan, gerçek hayatta bir kısım “büyüklerin” aldıkları karar ve yaptıkları davranışlarla ilgili olarak, dışarıdan söylenen “büyüklerin bir bildiği var” şeklindeki yargının, pek rasyonel bir temeli yoktur. Burada söz konusu olan şey, büyük yöneticinin içindeki “çocuğun”, sahip olunan resmi gücün imkân

vermesi ve tetiklemesiyle harekete geçmiş olmasıdır. Aynı karar ve davranış, gücü ve otoriteyi temsil etmeyen sıradan biri tarafından alınmış ve yapılmış olsa, büyük bir ihtimalle “saçmalamış” olarak ya da “onun yaptığını çocuk yapmaz” denilerek yorumlanır. Oysa yönetim faaliyetlerinde “çocukça” davranmaya en yatkın olanlar, gerçekte aldıkları kararlar ile yaptıkları işler pek denetlenmeyen ama görevleri gereği çok önemli resmi yetki ve otoriteyi kullanan üst düzey kamu görevlileridir (Eroğlu, 2008).

### **1.8.2.2. Örgüt kültürünün cinsel tacizi önemsememesi**

İşyerinde cinsel taciz davranışının yaygınlaşmasında örgüt kültürü, örgüt iklimi ve örgütlerde egemen olan değerler de etkili olmaktadır. Özellikle erkek egemen örgütlerde, kadınların daha fazla cinsel tacize maruz kaldıkları görülmektedir.

Küresel kapitalizmin, sermayeci ve işletme sahipleri ile üst düzey yöneticilerin güç ve konumlarını sürekli pekiştirmesi ve adeta onlardan ortaya çıkacak her türlü eylem ve davranışın meşru karşılanması gerektiği gibi bir izlenimi sürekli beslemesi sonucunda, bir kısım cinsel taciz olayları karşısında, başta mağdur olmak üzere, bütün potansiyel kurbanları oluşturan alt sosyal sınıflar arasında bu tür olaylara “tepki vermeme” şeklinde bir yersiz hoşgörü ortamı yaratılmaktadır. Kapitalizm, sermaye sahipleri ve yönetici çıkarlarını rahatsız eden her hareketi, bir tür şiddet, terör, bozgunculuk, sabotaj gibi ağır anlamlı kavramlarla nitelerken, kendilerinden kaynaklanan ve olumsuzluk içeren tacizvari davranışları meşrulaştırıcı bir dil üretmektedirler.

Cinsel taciz davranışı konusunda duyarsız ya da fazla esnek iklime sahip olan örgütlerde, cinsel tacizin oluşumu için uygun koşullar doğabilmektedir. Profesyonelliğin ön plana çıktığı örgütlerde ise, cinsel taciz davranışlarının görülme olasılığı düşmektedir.

İş görenlerin örgüt iklimini olumlu algıladıkları, kadın ve erkeklere eşit davranıldığına inandıkları, yöneticilerini babacan kişiler olarak gördükleri ve üst yönetimin cinsel taciz davranışına kesinlikle göz yummayacağına inandıkları

işyerlerinde ve çalışma gruplarında, cinsel tacizin daha seyrek ortaya çıktığı görülmüştür.

### **1.8.2.3. İşyerindeki ilişkilerin şiddete yatkınlığı**

Cinsel taciz, her zaman için bir şiddet eylemidir. Bu şiddet, kişinin fiziksel, ruhsal, zihinsel ve cinsel bütünlüğüne saygı göstermemekten köleleştirilmesine kadar uzanabilir. Mağdurlar, cinsel taciz yoluyla bir cinsel nesneye indirgenmekte ve bu şekilde kişiliklerine zarar verilmektedir. Cinsel taciz yoluyla kişisel sınırlar, fiziksel ve ruhsal bütünlük hakkı ve onuru, kişinin özgür istemi çiğnenmekte, kişinin güven duygusu ve güvenliği yok edilebilmektedir. Dolayısıyla cinsel taciz, insana yöneltilmiş temel bir saldırı ve başlıca insan hakları ihlallerinden biridir.

İşyerindeki hukuki ve ahlâki ilkelere yeterince yer verilmemesi, işyeri disiplininin bozukluğu, karşılıklı sevgi ve saygı ortamının olmaması, örgütün yıkılış ve çöküş sürecine girip gelecekle ilgili beklentilerin son derece kötü ve olumsuz olduğu yerlerde, bu tür taciz olayları daha sık görülmektedir. Mesela genel anlamda “savaş” ve “yoğun çatışma” durumlarında tecavüz olayları fazlalaştığı gibi, örgütün kurumsal varlığı bozulmaya başladığı zamanlarda örgüt içinde genel olarak şiddet ve özel olarak cinsel şiddette bir artış gözlenebilir.

### **1.8.2.4. Yönetimin “sağır kulak” sendromu yaşaması**

Medyaya yansıyan önemli cinsel taciz davaları incelendiğinde, genellikle işletmelerin örgüt içindeki şikayet ve soruşturma sürecini yavaş işletmeleri sonucu olayların mahkemeye yansıdığı görülmektedir. Yönetimin bu konudaki yavaşlığına ya da duyarsızlığına, “sağır kulak” sendromu adı verilmektedir. İşletmelerin cinsel taciz şikayetlerine kulak tıkamalarının ya da soruşturmada yetersiz kalmalarının, örgütsel politika ve prosedürlerin yetersizliği, “örgütsel rasyonelleştirme” ve örgütsel atalet (ölüm katılığı) gibi nedenlerden kaynaklandığı tahmin edilmektedir (Aydemir, 2007, 82).

### 1.8.2.5. İşyerindeki erkek sayısının fazlalığı

Geleneksel olmayan, erkek egemen iş kollarında ve mesleklerde çalışan kadınlar çoğunlukla cinsel tacizin mağdurlarıdır. Örneğin; genellikle askerlik mesleği, bir erkek mesleği olarak değerlendirilmektedir. Ancak az sayıda da olsa bazı kadınların askeriyede görev yapması neticesinde, cinsel tacize maruz kalma riski oldukça yüksektir. Taciz aynı zamanda kadın denetleyicilerin ve kadın yöneticilerin otoritelerini ortadan kaldırmak amacıyla da bir silah olarak kullanılabilir (Karayel, 2006, 10).

### 1.8.2.6. Diğer örgütsel etmenler

İşyeri koşulları ve yapılan işin niteliği de, cinsel tacize yol açan faktörler arasında değerlendirilebilir.

Hemşirelerle gerçekleştirilen araştırmada, çalışma koşullarının hemşirelerin cinsel tacize maruz kalmalarında etkili olduğu görülmüştür. Örneğin, hemşirelerin genellikle hastane asansörlerinde, muayene odalarında, hemşire odalarında, doktorların ofislerinde, ameliyathanelerde ve hasta odalarında cinsel tacize maruz kaldıkları görülmüştür. Özellikle ilaç odası, dosya odası gibi küçük ve karanlık kimsenin olmadığı tenha ortamlarda özellikle fiziksel temas şeklinde cinsel tacizlerin daha fazla yaşandığı görülmüştür (Aydemir, 2007, 83-84).

Yapılan işin niteliği açısından, geleneksel olarak “kadın işi” sayılmayan işlerde çalışan kadınların, geleneksel olarak “kadın işi” sayılan işlerde çalışan kadınlara göre daha fazla cinsel tacize maruz kaldığını söylemek mümkündür. Ayrıca, mavi yakalı işlerde çalışanların, beyaz yakalı işlerde çalışanlara göre daha fazla cinsel tacize maruz kalmaları ya da daha fazla cinsel taciz yaşama riski altında bulunmaları, bu tür işlerde çalışan iş görenlerin eğitim düzeylerinin düşüklüğü ile de ilişkilendirilebilir.

### 1.8.3. Cinsel tacize yol açan diğer faktörler

#### 1.8.3.1. Sosyo-Kültürel etmenler

Kadınların erkeklerden daha fazla cinsel tacize maruz kalmalarını, kadınların cinsel kimlikleri ve rolleriyle açıklamak olanaklıdır. Örneğin; birçok işyerinde, erkekler, kadın iş arkadaşlarını bir meslektaştan önce “kadın” olarak görmekte ve onlara cinsel kimlikleri açısından yaklaşmaktadır. Araştırmalar, kadın iş görenlerin “daha zayıf”, “ikinci sınıf” ya da “seks objesi” olarak değerlendirildiği işyerlerinde, cinsel taciz olaylarının yaşanma sıklığının arttığını ortaya koymaktadır.

Kadınların, erkeklerce bir iş arkadaşı olarak değerlendirilmemesi ya da kadınların iş yaşamından daha çok ev yaşamına uygun görülmesi gibi anlayışlar, toplumsal kültürle açıklanabilir. Erkeklerin kadınlar için kullandıkları, “kadının yeri, mutfaktır!” ya da “elinin hamuruyla erkek işine karışma!” gibi ifadeler, kadınların geleneksel toplumsal rollere daha uygun görülmesinin bir sonucudur.

Cinsel taciz olayları, ülkeden ülkeye, bölgeden bölgeye, toplumdaki topluma değişiklik göstermektedir. Doğu toplumları cinsel taciz davranışlarına daha duyarlı olmakla birlikte Batı toplumlarında cinsellik daha ön planda tutulduğu için, Doğu toplumlarında cinsel taciz olarak algılanan bir davranış Batı toplumlarında normal bir davranış olarak algılanabilmektedir. Örneğin; İran, Irak, Afganistan vb. ülkelerde cinsel taciz davranışında bulunan bireylere uygulanan cezalar oldukça ağır ve caydırıcı özellikte olduğundan, tacizcilerin cinsel taciz davranışında bulunması daha güçtür. Ülkemizde de Doğu, İç Anadolu ve Karadeniz bölgelerine nazaran, Batı, Marmara ve Akdeniz bölgelerinde taciz olaylarına daha sık rastlanmaktadır. Ancak, burada vurgulanmak istenen önemli nokta, aslında hemen her yerde cinsel taciz olayları yaşanmakla birlikte muhafazakâr ve kapalı toplumlarda bu tarz olayların gizli kaldığı, üzerinin örtüldüğüdür. Bu sebeple, muhafazakâr toplumlarda açığa çıkarılmayan cinsel taciz davranışları, sanki diğer toplumlara nazaran daha az cinsel taciz olaylarının yaşandığı toplumlarmış gibi bir izlenimi doğurmaktadır.

### 1.8.3.2. Yasal düzenlemelerdeki yetersizlikler ve uygulamalardaki eksiklikler

Kişilik haklarının korunmasının, cinsiyetler arası eşitliğin sağlanmasının, kişilerin elverişli koşullarda çalışmasının, hem kişiler hem de toplum açısından taşıdığı önem dikkate alındığında, işyerinde cinsel tacizi açıkça yasaklayan ve yaptırıma bağlayan düzenlemelere ve cinsel tacizi önlemeye yönelik önlemlere gereksinim olduğu ortadadır. Yasal bir düzenleme, sorunun varlığını kabul etme, toplumda bu konuya ilişkin bir duyarlılığın oluşabilmesi ve bu konudaki tabuların yıkılması, işçinin haklarını öğrenmesi, işverenin bu konudaki sorumluluklarını açıkça düzenlemesi açısından çok önemlidir. Yasal bir düzenleme, toplu iş sözleşmelerinden yararlanan çalışan sayısının düşük olduğu ülkemiz için özellikle önem taşımaktadır. Bu nedenle Türk İşK'nde ve TCK'nde işyerinde cinsel tacizi yasaklayan düzenlemelere, Türkiye Radyo ve Televizyon Kurumu Kanunu, Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayınları Hakkında Kanun ve Basın Kanunu'nda yapılacak değişikliklere ve Hukuk Usulü Mahkemeleri Kanunu'nda yapılacak düzenlemelere gereksinim vardır (Bakırcı, 2000, 226).

Ceza Muhakemeleri Usul Kanunu, genel olarak kullanılan ismi ile CMUK'ta şu an geçerli olan yasadaki boşluklar ve kişi haklarına aykırı maddelerde tepki gören maddeler, gerekli yasal düzenlemeler yapılarak, 9 Mart 2003 tarihinde görüşülmesi için Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne gönderilmiştir. Yapılan değişikliklerden biri aşağıdaki gibidir (Bulut, 2003):

- *İddianamenin kabulünden sonra dava bir günde sonuçlandırılacak. İlk kez suç işleyenlerin davaları ertelenecek, 3 yıla kadar cezalar çektirilmeyecek, bunun yerine denetimli serbestlik uygulanacak.*

Bu değişiklik ile, davaların yıllarca sürüncemede kalıp sonuçlandırılmaması düşünüldüğünde, hızlı sonuçlandırılacak olması sevindirici bir gelişmedir fakat bir günde ne kadar sağlıklı karar alınabileceği düşünüldüğünde, kuşkulu bir durum ortaya çıkmaktadır. Ayrıca, bu madde ile belli suçlarda herkese bir kez suç işleme hakkı tanınıyor gibi bir anlam çıkmaktadır. İlk kez suç işleyenlere, 3 yıla kadar ceza çektirilmeyecek olması da yasaların caydırıcı olması ilkesi ile ters düşmesinin yanı sıra bireyi daha da suç işlemeye yönelik teşvik edici bir anlam doğurmaktadır.

### 1.8.3.3. Cinsel tacizi önleyecek mekanizmaların olmaması

Cinsel tacizin ortaya çıktığı davranış tipi, genel olarak insanların kendi davranışlarını kontrol edemediği davranış düzlemlerinde ve zamanlarında meydana gelmektedir. İnsanların, yaratılış psikolojisinde, hem doğru, iyi ve güzel davranışlarda bulunma potansiyeli olduğu gibi, aynı zamanda yanlış, kötü ve çirkin davranışlar yapma yatkınlığı da söz konusudur. Toplumların bütün sosyal kurumlarının (mesela aile, din, devlet, eğitim vb.) görevi, toplumsal iş bölümü bağlamında birtakım işlev ve görevleri yanında, bir şekilde kendileriyle ilişki içerisinde buldukları bireyleri ve grupları terbiye etmektir. Terbiye mekanizmasının özü ise, toplumsal düzlemde bireylerin doğru, iyi ve güzel davranışları yapmaları, buna karşılık yanlış, kötü ve çirkin davranışları yapmaktan ise kaçınmalarıdır. Aslında her toplumsal sistem bu davranışsal ayrımları, toplumu meydana getiren birey ve grupların davranışlarına, resmi ve yazılı olarak hukuki kurallar şeklinde, gayri resmi ve sosyal normlar şeklinde ise ahlâki kurallar tarzında içselleştirmeye çaba gösterir. Terbiyeli birey ve toplumlar, en iyi haliyle bu davranışsal ikilemden doğru, iyi ve güzel olanı, kendi iç disiplinine bağlı olarak tamamen kendi iradesine bağlı olarak gerçekleştirirken, yine tamamen kendi iradesinin hakimiyeti altında yanlış, kötü ve çirkin davranışlardan uzak durur. Yine terbiyeli birey ve toplumlar, hiç olmazsa bu davranışsal ikilemden yanlış, kötü ve çirkin olan davranışlardan devlet ve toplumun yaptırımından korktukları ve çekindikleri için uzak durma duyarlılığına sahip olmalıdır. Ancak, son yıllarda bütün dünya kültürlerini etkisi altına alan postmodern kitle kültürünün aşırı hazcı, bireyci, kârcı, eğlence ve zevk düşkünü ve bütün bunları ne pahasına olursa olsun yaşama zaafı içerisinde bulunan insan tipi giderek yaygınlaşmaktadır. Metafizik ve ahlâki süreçleri dışlayan ve hayatın dışında tutma ideolojisine saplanmış bulunan modernlik tutkusu ise bu tür postmodern davranışları sürekli kışkırtmakta ve ayartmaktadır. Postmodern yaşam biçiminin ve insan tipinin, bir şekilde odaklandığı ve aşırı istekli bulunduğu haz ve zevkleri yaşama uğruna, kendi davranışlarını sınırlayan ve çerçeveyen hukuki ve ahlâki kurallara pek aldırmadan, içgüdü ve bilinçaltı isteklerinin etkisi altına girdiği bilinmektedir. Bu çerçevede, postmodern yaşam biçimi ve çağdaş zevk düşkünlüğü psikolojisi, bireyleri cinsel tacize kışkırtan bir ayartmayı sürekli beslerken, diğer yandan da bu tür davranışları yanlış, kötü ve çirkin olduğu için sınırlandıran hukuki ve ahlâki kuralları da aşındırmakta ve giderek önemsizleştirmektedir. Bütün bu ve benzer nedenlerden dolayı hukuki ve ahlâki kuralların birlikte çalışan ya da yaşayan bireylerin hayatında yer



almaması durumunun giderek yaygınlaşması, bir anlamda cinsel tacizi önleyen mekanizmaların kırılması anlamına gelmektedir.

#### 1.8.3.4. Medya faktörü

1980 sonrası dönemde Dünya ekonomik sistemine dahil oluş süreci, Türkiye’de tüketim mallarının çeşitliliğini arttırmış ve yeni tüketim kalıpları toplumun daha geniş kesimlerine yayılma olanağı bulmuştur. Bu yeni tüketim kalıplarının oluşmasında, kuşkusuz kitle iletişim araçlarının ortaya koyduğu söylemin de rolü etkili olmuştur (Demir, 1994, 357). Başta iletişim ve bilişim sektörleri olmak üzere teknolojinin bütün alanlarındaki değişimler ve dönüşümlerin sonuçları Türkiye’de de etkili olmuştur.

Teknolojik gelişmeler, toplum hayatına getirdiği bazı kolaylıkların yanı sıra aynı zamanda sosyokültürel yapıda bir takım çelişkilerin ve çatışma alanlarının ortaya çıkmasına da vesile olmuştur. Türkiye, bir kitle toplumu görünümü kazanmaya başlamış ve dolayısıyla gündelik yaşama da kitle iletişim araçlarının yaydığı kültür olan popüler tüketim kültürü egemen olmaya başlamıştır. Özellikle kitle iletişim araçları, toplumda kültürel dönüşümlerin yaşanmasında ve popüler kültürün yaratılması ve yaygınlaşmasında önemli işlevlere sahiptir. Kitle iletişim araçları, insanları eğitmek, bilgilendirmek işlevinin yanı sıra, küresel sermayenin kapitalist pazar ilişkilerine dönük yapısını destekleyen yayımlar yaparak, kitleleri yönlendirmek işlevine de sahiptirler (Şahin, 2005, 159).

1980 sonrası dönemde, Türkiye’de, gündelik yaşamın biçimlenmesinde özellikle “televizyon” önemli bir etkiye sahip olmuştur. Bu dönemle birlikte televizyon izlemek, toplumda en yaygın zevk ve alışkanlık biçimi olarak ortaya çıkmıştır. Televizyon, ekran başında geçirilen zamanın ötesinde dilden müziğe, tüketimden politikaya hemen her şeyi etkileyerek gündelik yaşama adeta damgasını vurmuştur (Kozanoğlu, 1996). Bu dönemde kültürel yaşamın en belirgin karakteristiğinin, televizyonunun etkisiyle “görselleşme ve eğlence” endüstrisine eklenme olduğu öne sürülebilir (Oktay, 1996).

Televizyonun ardından uydu ve internet aracılığıyla birlikte hız kazanan küreselleşme süreci, kitle iletişim araçları vasıtasıyla belirli bir toplumun, hatta birçok toplumun aynı anda topyekün kontrol altına alınmasını mümkün kılmıştır. Böylece,

etkili iletişim tekniklerinin kullanılmasını kolaylaştıran “medya imkânları aracılığıyla yapılan psikolojik savaş” ortaya çıkmıştır (Eroğlu, 2006, 350).

Psikolojik savaş, şimdiki “bilgi çağında” medya aracılığıyla yürütülen etkileme ve yönlendirme süreci olarak, özellikle genç nesiller ve kitle kültürü mensubu topluluklar üzerinde kapsamlı zihniyet değişimine ve davranış dönüşümüne yol açmaktadır. Her toplumun güçlü ve egemen yönetici sınıfları, toplumun yönetilen insanlarını daha doğrusu geniş bir kitleyi, ekonomik, siyasi, ideolojik ve kültürel anlamda denetim altında tutmak ve kendi hedefleri doğrultusunda onlarda davranış değişikliği yapmak niyetiyle çeşitli psikolojik savaş tekniklerine başvurabilirler (Eroğlu, 2006, 352).

Medya, bir afyon işlevi görerek gündelik hayatın bütün katmanlarına sızmış ve bireylerin düşünce sistemini tam bir kuşatma altına almıştır. Gerçek halk mekânları olan pazar yerleri, kahveler, bakkal, kasap ve manav dükkânları ile mezarlıklar ve benzeri yerlerde, popüler kültürün ürettiği zevkperest ve aldırma atmosfer sayesinde bu mekânlarda gündelik hayatın bütün katmanlarını saran ve özellikle varoşlarda yaşayan alt kültürleri kullanan güç odaklarının (sol örgütler, İslâmi gruplar) çalışma alanlarını genişlettiği söylenebilir (Özkan, 2006, 33).

Son zamanlarda medyada yer alan, özellikle genç nesilleri hedef alan cinsel içerikli filmler, diziler, programlar gittikçe artmaktadır. Bu durum, insanın doğasından kaynaklanan cinsel içgüdülerini harekete geçirmektedir. Bu türlü içgüdülerini tatmin etmek maksadıyla bireylerin, cinsel taciz eylemlerini gerçekleştirmesi kaçınılmazdır.

## İKİNCİ BÖLÜM

### CİNSEL TACİZİN SONUÇLARI VE CİNSEL TACİZLE BAŞA ÇIKMADA İZLENEBİLECEK YÖNTEMLER

#### 2.1. Cinsel Tacizin Sonuçları

Cinsel tacizin sonuçları, bireysel ve örgütsel sonuçlar olmak üzere iki başlık altında incelenmektedir.

##### 2.1.1. Cinsel Tacizin bireysel sonuçları

###### 2.1.1.1. Mağdurun davranış ve bedeni sağlığı açısından sonuçları

Cinsel tacizin mağdurlarda yol açtığı olumsuz sonuçların önemli bir kısmı, psikolojik sorunlarla ilgilidir. Cinsel taciz, psikolojik sorunların yanı sıra mağdurun davranışlarında ve bedeni sağlığı açısından da oldukça kötü sonuçlar doğurmaktadır. Fiziksel görünümü, sosyo-ekonomik sınıfı, eğitim düzeyi ve kişiliği ne olursa olsun tüm mağdurlar, cinsel tacizden olumsuz etkilenmektedir.

Çocukken ya da daha sonra yaşanmış cinsel taciz çoğunlukla kişi farkında olsa da olmasa da ciddi bir ruhsal yaralanma olup, etkisi çoğunlukla uzun yıllar hatta ömür boyu sürebilir. Eğer bu kişiler durumun farkında değil ya da inkar içinde ise genellikle aşağıdaki belirtiler için yardım ararlar. Bunlar (<http://www.gebelik-rehberi.com/cinsellik/taciz.asp>):

*Depresif bulgular* : Çaresizlik ve suçluluk duygusu (başlarda başkalarını suçlu görme ve kendini haklı görme durumu varken; zamanla insanlardan uzaklaşarak kendini suçlu görmeye başlama), utanç, düşük özgüven, giderilemeyen bir kayıp duygusu,

umutsuz ve korumasız hissetme, ihanete uğramışlık duygusu, şüphecilik, kırgınlık, öfke, endişe, şok, inkâr, sinirlilik, kendisine olan güvenin kaybı, aşağılanmış olma duygusu, kendini yalıtılmış ve dışlanmış hissetme, giyim ve dış görünüşünde değişiklikler yapma (daha özensiz, bakımsız giyinme), kararsızlık ve harekete geçmede gecikme, yaşama sevincini kaybetme, hoş ve eğlenceli bir çok şeyden zevk almama.

*Anksiyete (sıkıntı)* : Genel anksiyete, fobiler, panik, travma semptomları (kabuslar, flashback=anlık hatırlamalar, dissosiasyon=yabancılaşma hissi) belirtileri, kaygının zihne hakim olması (aşırı ve sebepsiz kaygılar, sürekli kaygılanmaktan dolayı başka hiçbir şey düşünememek), stres .

*Cinsel sorunlar* : Cinsel ilişkide olumsuz tutum ve davranışlar sergileme, stres ve travmaya bağlı cinsel işlev bozuklukları, kaçınma, cinsel agresif ve kompulsif (zorunlu tekrarlayıcı) davranışlar, cinsel kimlik karmaşası ve genel cinsel tatminsizlik.

*Kişilerarası iletişim problemleri* : Yakın ilişki kurma ya da sürdürmede zorluk, tatminsiz ilişkilere sürekli girme kalıbı (taciz, şiddet dolu) isteği, erkek ya da kadınlara güvenmeme, ana-babalık yapamama, zayıf sosyal ilişkiler, içe kapanma, amaçsızlık, sosyal temas zorluğu.

*Kendine zarar verme davranış kalıbı* : Aşırı ilaç veya alkol bağımlılığı, uyuşturucu kullanma, yeme bozukluğu, sigara basma, jilet kullanma, intihar girişimi, kendine gevşeme ve rahatlama için zaman ayırmama.

*Algılama bozuklukları* : Gölge şekilleri görme, ayak sesleri duyma, birisinin dokunduğunu hissetme, algılama yetersizliği, anlama zorluğu, anlatma zorluğu, konsantrasyon bozukluğu, iş kazaları, trafik kazaları.

*Psikosomatik belirtiler* : Cinsel bölgede ağrı, uzun süreli uyku bozukluğu, irkilme, korku, bunalma, diş gıcırdatma, tırnak yeme, ağlama krizleri, titreme ve sinirsel tikler, kekemelik.

*Psikosomatik hastalıklar* : Yüksek tansiyon, kalp-damar hastalıkları, taşikardi, mide ve bağırsak hastalıkları, baş ağrısı, migren, karın ağrısı, üst solunum yolu rahatsızlıkları, iştah kaybı, sindirim yolu bozuklukları, kilo kaybı, cilt hastalıkları.

*Agresif davranışlar* : Cinsel taciz, saldırı ya da anti-sosyal davranışlar.

Cinsel taciz, mağdurun psikolojik ve fiziksel sağlığı üzerinde uzun dönemli olumsuz etkilere yol açabilmektedir.

### **2.1.1.2. Mağdurun ekonomik yaşamı açısından sonuçları**

Kadınlar, cinsel tacize uğrama korkusuyla bir işe girmekten kaçınabilirler; cinsel tacize karşı çıkmaları nedeniyle işe alınamayabilirler, işten ayrılmak zorunda kalabilirler veya işten çıkarılabilirler. Bu sonuçlar nedeniyle, kadın geçim kaynağını oluşturan ve kendini gerçekleştirmek için gereksinimi ve hakkı olan işten yoksun kalacağı gibi; olayı duyurmamak amacıyla, örneğin İşK'nin 13 üncü maddesi uyarınca işten ayrılması halinde, kıdem tazminatı gibi bir hakkından da yoksun kalacaktır (Bakırcı, 2000, 29).

İşyerinde cinsel tacize uğrayan kadınlar, genellikle iş kaybı ve iş bulma zorluğu, refah kaybı, düşük ücret ile başka işte çalışmanın getireceği düşük gelir düşüncesi ve günümüzde en çok yaşanan işsizlik sorunu nedeniyle işsiz kalma korkusu yaşamaktadırlar. Dolayısıyla bu durum, mağdurun ekonomik yaşamını olumsuz etkilemektedir.

Diğer taraftan mağdurun işteki veriminin düşüklüğü, işe devamsızlığı, mesleğine veya amirlerine yönelik davranışlarının olumsuz nitelik kazanması, yükselme olanağının olmadığı bir bölüme transferi, cinsel tacize karşı çıkması, mağdur iş görenin yükselmesini engelleyebilir. Dolayısıyla bu durum, çalışanın alacağı ücreti etkiler. Ayrıca, kadının cinsel tacize uğrama korkusuyla, erkek egemen işlere girmekten kaçınması da, kadını daha düşük ücretli geleneksel “kadın işleri”nde çalışmaya itebilir (Bakırcı, 2000, 29).

### 2.1.1.3. Mağdurun sosyal yaşamı açısından sonuçları

Cinsel taciz, mağdurun içe kapanmasına, kendi hakkındaki düşüncelerine çok fazla yoğunlaşmasına, yeni ilişkilere girmekten korkmasına, başkalarına güvenini kaybetmesine, dolayısıyla da sosyal ilişki ve çevresinin bozulmasına yol açar.

Cinsel taciz davranışı, mağdurların özel yaşamına, ev yaşamına ve aile ilişkilerine de bazı olumsuz etkiler yapar. Cinsel tacize uğrayan bekâr bir bayan, kendini kirlenmiş hisseder ve çoğu zaman çevresindeki insanların onu suçlayacağını ya da başka bir gözle bakacağını düşünebilir. Bu sebeplerle de, ailesinden, arkadaşlarından ve çevresindeki diğer insanlardan uzaklaşarak kendini toplumdan soyutlamaktadır. Evli bayan mağdurlar da ise bu durum, eşler arasında büyük bir sorun teşkil edebilir ve bu yüzden evliliklerin sona erdiği bile görülmektedir.

Cinsel tacize uğrayan bayanlar, yaşadıkları bu kötü olayı toplumdan soyutlanmamak adına dile getirmemeyi tercih etmektedirler. Zira toplum tarafından “kadın yüz vermiş ya da tahrik etmiş olabilir”, “ateş olmayan yerden duman çıkmaz” vb. gibi düşüncelerle mağdurun suçluymuş gibi muamele görmesi de mümkündür.

Toplum tarafından, gerek giyim ve dış görünüşüyle gerekse hal ve hareketleriyle beğenilen bir bayanın, cinsel tacize uğraması ve bu olayın duyulması halinde, o bayana olan görüşlerde, kısmen de olsa birtakım görüş farklılıkları doğabilir. Örneğin; bekâr, hoş ve beğenilen bir bayanla evlenmek isteyen bir erkeğin, o bayanın cinsel tacize uğraması halinde, o bayanla evlenmekten vazgeçmesi gibi.

### 2.1.1.4. Mağdurun mesleki yükselmesi açısından sonuçları

Cinsel taciz, tacize uğrayan kişinin çalışmasıyla ilgili alışkanlıklarını değiştirmesine, işine ilgisini kaybetmesine, işine ilişkin hedeflerinden vazgeçmesine, başka işe geçmesine ya da yükselme olanağının bulunduğu bir bölümden bu tür olanakları bulamayacağı bir başka bölüme transferine yol açmaktadır.

Büro ve mağaza çalışanları ile yapılan bir araştırmada, kadınların çalıştıkları işlerde, cinsel tacize uğrama olasılığının, ilerlemelerine ya da yükselmelerine engel oluşturduğunu ortaya koyan iki çarpıcı örnek yer almaktadır (Bakırcı, 2000, 28-29):

Birincisi, kadının yönetici olması durumunda, cinsel tacize uğrama olasılığının varlığı nedeniyle yönetici yapılmamasına ilişkindir. Buna göre, banka şube müdürleri, özel işlerini yaptırdıkları çevreleri yemeğe (hatta pavyona vs.) götürmek zorunda olan kişiler olduklarından, bu pozisyonlara kadınlar tercih edilmemektedir. Çünkü, bu biçimde hareket etmesi halinde, kadın, “yanlış değerlendirilecek” ve tacize uğrayabilecektir.

İkincisi, kadınların cinsel tacize uğrama endişesiyle erkekler arasındaki iletişim ağına girmekten kaçınmasının, ilerlemelerini engellediğine ilişkindir. Örneğin, erkek çalışanların geç saatlere varan iş saatleri dışındaki toplantılarına çağrılı olmamak, kadınları rahatsız etmemekte, hatta bu durum, olası taciz pozisyonlarına engel olacağı için kadınlarca tercih bile edilmektedir.

Sonuç olarak, cinsel taciz veya cinsel tacize uğrama korkusu, kadınların çalıştıkları işlerde ilerlemelerini, yükselmelerini engellemektedir.

### **2.1.2. Cinsel tacizin örgütsel sonuçları**

Cinsel taciz, endüstriyel ilişkilerin dayalı olduğu temelleri sarstığı, iş yeri düzenini bozduğu gibi, tacizin meydana geldiği işyerlerinin işverenlerine büyük bir maliyete de neden olmaktadır.

Cinsel taciz olaylarının yaşandığı örgütlerde karşılaşılan başlıca olumsuzluklar: İş tatminsizliği, huzursuz ve güvensiz bir işyeri ortamının doğması, iş kazalarının ve işe devamsızlığın artması, personel devrinin yükselmesi, etkinlik, verimlilik ve performans düşüklüğü, işe yabancılaşma, çatışma olayları ve örgütsel imajın bozulması şeklinde sıralanabilir.

*İş tatminsizliği* : İş tatmini, iş şartlarının (işin kendisi, yönetimin tutumu) ya da işten elde edilen sonuçların (ücret, iş güvenliği) kişisel bir değerlendirmesidir. İş

tatmini, bireyin normlar, değerler, beklentiler sisteminden geçerek işlenen iş ve iş koşullarına ilişkin algılarına karşı geliştirdiği içsel tepkilerden oluşmaktadır. Bu anlamda, iş tatmini, çalışanların iş ve işin sağladıklarına ilişkin bir algısı ve bu algıya karşılık olarak verdiği duygusal cevaptır. İş tatmini genellikle çalışanın iş ortamındaki deneyimlerinin onun üzerinde bıraktığı olumlu etki olarak düşünülür. Kişi işinden gerekli tatmini buluyorsa işine ve iş ortamına karşı olumlu bir tutuma sahip olacaktır (Çekmecelioğlu, 2005, 28).

Cinsel tacizin yaşanıldığı işyerinden, diğer olumlu beklentilerin de gerçekleşmesine dair ümidin kırılması da iş göreni tatminsizliğe sürüklemektedir.

*Huzursuz ve güvensiz bir işyeri ortamı* : İşyerinde cinsel taciz olayının yaşanması, hem mağdur hem de diğer çalışanlar için huzursuz ve tedirgin bir ortam yaratır. Üstelik yöneticilerin de, cinsel taciz olaylarının önlenmesi konusunda gerekli önlemleri almaması, çalışanların yönetime ve örgüte olan güveninin sarsılmasına neden olur. Cinsel taciz, işletmenin kârlılığı yanında, işletmenin ekonomik verimliliğini de etkileyebilir. Çünkü, cinsel taciz mağduru olan kişiler, tedirgin ve huzursuz bir çalışma ortamında kuşkusuz ki üretken olamayacaklardır.

*İş kazaları* : Kişisel etkenler ve ruhsal nedenlere bağlı olarak ortaya çıkan kazaya yatkın olma özelliklerinden önemli bir kısmı, fertlerin cinsel tacize uğramış olma durumlarından kaynaklanmaktadır. Cinsel tacize uğrayan iş görenlerin kaza yapma ihtimallerini artıran fizyolojik ve psikolojik etkenlerden bazıları şunlardır: Hatalı davranış, tehlikeyi fark etmeme, hız veya mesafeyi hatalı değerlendirme, ani heyecan, çabuk tepki, dikkati devam ettirmeme, sinirlilik ve korku, yavaş reaksiyonlar, yüksek kan basıncı, üzüntü ve depresyon, çabuk yorulma ve tecrübesizlik. Cinsel taciz eylemine maruz kalan iş görende meydana gelen “kaza yapma eğilimi”, işin teknik yapısı ve işyerinin olumsuz çalışma şartlarının neden olduğu “kaza yapma” ortamıyla birleştiği zaman, insan kökenli kazaların ortaya çıkma ihtimali yükselmektedir. Bu konuda yapılan araştırmalara göre, bazı iş kazaları, düşmek, ayağı burkulmak, düşen bir şeyden isabet almak, bir yere çarpmak, elini sıkıştırmak ve bir yerini kesmek gibi ferdin çok hafif nitelikte yaralanması şeklinde meydana gelmektedir.



*İşe devamsızlık* : İşyerinde, işe devamsızlık halinde, normal şartlarda işe gelmesi gereken kişilerin, çeşitli sebepler yüzünden işbaşı yapmamaları söz konusudur. İşe devamsızlığın çeşitli sebepleri olmakla birlikte konumuz itibariyle ele alındığında, cinsel tacize uğrayan birey, yaşamış olduğu olay neticesinde işyerinin huzursuz ortamı ve iş tatminsizliği nedeniyle çeşitli bahanelere sığınarak işyerine gelmekten kaçınmaktadır. Mağdur iş gören, kendine başka bir iş arama nedeniyle de çeşitli bahaneler bularak işe devamsızlık yapabilmektedir.

*Personel devri* : Personel devri, kendilerini tatminsiz ve gerilim altında hisseden bazı iş görenlerin, çalışma hayatının sıkıntı ve baskısından kurtulmak için başvurdukları yollardan biridir. Bir işletmede çalışmakta olan kişilerin, o kuruluşun kadrosunda istihdam edildikten sonra, emeklilik, ölüm, işten uzaklaştırma ve işi terk etme gibi sebeplerle ayrılmaları, personel devri olarak adlandırılmaktadır. Şayet bir örgütte cinsel taciz olayları sık yaşanan bir durumsa, örgütsel ve yönetsel açıdan gerekli önlemler alınmıyorsa, o örgütte çalışan iş görenlerin karşılaştıkları cinsel taciz olayları nedeniyle işten ayrılmaları personel devrini de yükseltir.

Cinsel tacizden ötürü hastalanan personelin izin alması veya işten ayrılması, açıkça işletmenin kârlılığını etkiler. İşçinin işten ayrılması demek, işletmenin yeni işçi alması ve eğitmesi için, bir maliyete katlanması demektir. Ayrıca, ayrılan işçi yerine yenisi bulunamadığı için bazı işlerin yapılmaması nedeniyle fazla çalışmaya gereksinim duyulması gibi bir ek maliyet daha söz konusu olabilir. Buna, işçinin cinsel taciz nedeniyle hizmet akdini feshi (İşK. m. 16//II (b), (ç)) ve dava açması halinde ödenecek tazminatlar da dahil edilebilir.

*İşe yabancılaşma* : Cinsel tacizin, çalışma hayatındaki olumsuz sonuçlarından biri de, işe yabancılaşma olayıdır. Davranış bilimlerine göre yabancılaşma, iş görenlerin, çalıştıkları örgütün amaçlarına, işlerinin gereği olan ilke ve kurallara, iş arkadaşlarına, hem kendilerine hem de çeşitli örgütsel ve çevresel sorunlara karşı ilgisiz ve kayıtsız kalmalarını ifade eden bir kavramdır. İşyerinde cinsel tacize uğrayan iş gören, içinde bulunduğu ruhsal durumunun bozukluğu nedeniyle işe ve işyerine “yabancılaşarak”, yalnızca para için çalışan kimseler durumuna gelecek ve gizli tatminsizliğin kısır döngüsüne girecektir.

*Etkinlik ve verimliliğin düşmesi* : Cinsel taciz nedeniyle sağlığı bozulan mağdur, hastalık nedeniyle işe gelemmez; hoş olmayan bir ortamda çalışmak zorunda kaldığı için endişeli ve stresli olacağından işe dikkatini yoğunlaştırmakta güçlük çeker; mağdurun işe ilgisi, yaratıcılığı ve iş tatmini azalır, hataları artar. Sonuç olarak, işinde etkin ve verimli olamaz. Cinsel tacizden kaynaklanan her türlü fizyolojik hastalık ve rahatsızlıkların, bazı saldırı ve depresyonla davranış biçimlerinin, çeşitli iş kazalarının, işyerindeki personel devri ile devamsızlık ve işe yabancılaşma olaylarının, iş performansı üzerinde olumsuz etkileri vardır.

*Çatışma* : Çatışma, iki veya daha fazla kişi veya grup arasındaki çeşitli kaynaklardan doğan anlaşmazlık olarak tanımlanabilir. Anlaşmazlık, zıtlama, uyumsuzluk, birbirine ters düşme, çatışmanın temel unsurlarıdır (Koçel, 2007, 506). Bir örgütte çatışma, bireyler ve grupların birlikte çalışma sorunlarından kaynaklanan ve normal faaliyetlerin durmasına veya karışmasına neden olan olaylar olarak tanımlanır (Eren, 2001, 543).

Cinsel taciz olayının yaşandığı bir örgütte, cinsel tacize uğrayan mağdur iş gören ile cinsel taciz davranışında bulunan yönetici veya iş gören arasında açık veya örtülü bir çatışma yaşanabilir. Diğer çalışanlarda mağdurun yanında yer alıp, tacizci ile aynı şekilde açık veya örtülü olarak bir çatışma içersinde olabilir. Bu durum genellikle, tacizci eğer iş görense, açık bir çatışma yani o kişiyi gruptan dışlama, tavır alma şeklinde gerçekleşirken; tacizci, eğer yönetici ise, örtülü bir çatışma, yani işi yavaşlatma şeklinde gerçekleşir.

*Örgütsel imajın bozulması* : Cinsel taciz olaylarının yaşandığı bir kuruluş ya da örgüt olma hali, örgütün ismi ve olumlu imajı hakkında olumsuz düşüncelerin yaygınlaşmasına yol açar. Bu durum, örgütü, nitelikli (kalifiye) elemanları bünyesine çekemez hale getirir, hatta mevcut bulunan nitelikli elemanların da örgütü terk etmesiyle sonuçlanabilir.

## 2.2. Cinsel Tacizle Başa Çıkma İzlenebilecek Yöntemler

### 2.2.1. Bireysel başa çıkma yöntemleri

Cinsel tacizle bireysel açıdan başa çıkma yöntemleri, cinsel tacize uğrayan bireyin sorunu kendi başına çözmesi ve dış kaynaklardan destek alması şeklinde iki temel grupta toplanmaktadır.

Cinsel tacize maruz kalan bireyin, böyle bir sorunla başa çıkabilmesi için atacağı ilk adım, bu sorunun varlığını kabul etmesi ve bu sorunla yüzleşebilmesidir. Ancak, örgütlerde yaşanan cinsel taciz olaylarının temelinde güçlü- zayıf ilişkileri yatıyorsa, başka bir deyişle üst konumdaki yönetici tarafından alt konumdaki yönetilene karşı yapılan bir taciz davranışı söz konusuysa, mağdur iş görenler işlerini kaybetme korkusu nedeniyle böyle bir davranışı sineye çekme, cinsel taciz olayını gizleme eğilimine yönelmektedirler.

Cinsel taciz davranışına maruz kalan bireyin, böyle bir davranışa doğrudan tepki gösterebilmesi için öncelikle kendine güvenmesi, söz konusu davranıştan hoşnut olmadığını açık ve net olarak, ciddi bir şekilde kendisine tacizde bulunan kişiye doğrudan iletmesi gerekmektedir. Örgütsel açıdan bakıldığında, eğer cinsel tacize uğramış olan iş gören, kendisine tacizde bulunan kişiye tepki gösterecek güveni kendinde göremiyorsa, kendine başka bir iş arayarak mevcut çalıştığı örgütten uzaklaşma yöntemine de başvurabilir.

Mağdurlar, cinsel taciz davranışına uğramanın sonucunda yaşadıkları bu olayın etkilerini, zorluklarını paylaşmak ve haklarını aramak maksadıyla dış kaynaklara başvurabilirler. Bunlar, mağdurun ailesi, arkadaşları, iş arkadaşları, yöneticileri yada diğer kişi ve kurumlar olabilir. Ayrıca, mağdurlar, maruz kaldıkları böyle kötü bir olayın kendilerinde yarattığı psikolojik ve psikosomatik rahatsızlıkların tedavisi amacıyla psikologlardan, psikiyatristlerden ve diğer uzmanlardan da yardım alabilirler.

### 2.2.2. Örgütsel başa çıkma yöntemleri

Cinsel tacizin sonuçları, bireysel olduğu kadar örgütler açısından da önemli bir sorun teşkil eder. Bu anlamda, böyle bir davranışın gerçekleşmemesi için örgütlerin de üzerlerine düşen sorumlulukları yerine getirmeleri gerekmektedir.

İşletmelerde cinsel tacizle mücadele konusunda, yöneticiler başta olmak üzere, İnsan Kaynakları departmanına önemli görevler düşmektedir. Cinsel tacizi önlemeye yönelik acil şikayet mekanizmaları kurularak, işyerinde cinsel tacizle mücadele konusunda, açık ve anlaşılır bir politika oluşturulmalıdır. Bu politika ile cinsel taciz davranışının ne olduğu tanımlanmalı, hangi davranışların cinsel taciz kapsamına girdiği net bir şekilde ortaya konmalı, cinsel tacizin gerçekleşmesi durumunda nasıl bir prosedürün işlemeye başlayacağı, cinsel tacize maruz kalan iş görenlerin kime ve nereye başvurması gerektiği, nasıl yardım alacakları ve tacizcilere nasıl bir disiplin prosedürünün uygulanacağı açıkça belirtilmelidir.

İşletmeler, söz konusu politika ile cinsel taciz şikayetlerinin özenle, ciddiyetle ve gizli bir şekilde üzerine gidileceğini, mağdurların böyle bir davranışı açığa çıkarmasının gerekliliğini ve bunun sonucunda mağdurun yalnız bırakılmayacağını ve tacizcilerin kesinlikle cezalandırılacağını vurgulamalıdır.

İşletmelerde, cinsel tacize maruz kalanların başvurabileceği özel bir yapının kurulması halinde, bu yapının, başvuruda bulunanın isminin gizli tutulması, taciz mağdurunun hakları ve yapabilecekleri konusunda bilgilendirilmesi, taciz mağduruna psikolojik danışmanlık hizmeti sağlanması, taciz mağduruna hukuki destek verilmesi gibi işlevlerden oluşması gerekmektedir.

Cinsel tacizi önlemeye yönelik tedbir olarak, işyerlerindeki personel seçiminde (çalışanların, yetenek, bilgi ve psikolojik özelliklerini inceleyen) psiko-teknik yöntemlerden yararlanma yoluna gidilmelidir. Ayrıca, işletme içersinde saygı ve güvene dayalı bir örgüt kültürü ve örgüt ikliminin oluşturulması da oldukça önemlidir.

### 2.2.3. Toplumsal başa çıkma yöntemleri

Cinsel taciz, bireyler ve örgütler kadar toplumları da ilgilendiren bir konudur. Dolayısıyla, örgütler kadar genel olarak toplumların ve toplumsal grupların da cinsel tacizle mücadele konusunda üzerine düşen sorumlulukları yerine getirmesi gerekmektedir.

Cinsel taciz sorunuyla mücadeleyi güçleştiren, sosyo-kültürel koşullar iyileştirilmekle birlikte, cinsel taciz sorunu “ayıp” bir kavram olmaktan çıkarılarak toplumda rahatlıkla tartışılabilir ve açığa çıkarılabilir bir hale getirilmelidir.

Özellikle toplumun konuya ilişkin yanlış düşünce ve inanışları düzeltilmeli, kadınlara yönelik şiddet, cinsellik vb. sorunlar konusunda toplumsal duyarlılık oluşturulmalı ve mağdurların hak arama mücadelelerini kolaylaştırıcı mekanizmalar kurulmalıdır.

Sosyal kurumların (aile, eğitim, din ve ahlâk sisteminin) kişiler ve toplum üzerindeki etkilerini artırıcı ciddi tedbirler alma yoluna gidilmelidir. Bu bağlamda, ilk olarak aile bireyleri başta olmak üzere eğitim kurumları da konuya duyarlı yaklaşmalıdır. Okullarda verilen eğitim sisteminde, cinsel taciz konusunu da kapsayacak şekilde ders programları oluşturulmalı ya da sosyal bilgiler, psikoloji gibi dersler içersinde cinsel taciz konusunun da işlenmesi ve bu konuda bireylerin detaylı olarak bilgilendirilmesi sağlanmalıdır.

Cinsel tacizle mücadele konusunda, medyanın biçimlendirici etkisinden de faydalanılması mümkündür. Bu anlamda, ahlakî değerlerine bağlı, ideal insan yetiştirilmesini sağlamaya yönelik eğitici ve öğretici, faydalı programlar, belgeseller, diziler, haberler vb. yoluyla toplumu yönlendirme konusunda medya faktörü önemli bir etkidir.

Son olarak, cinsel taciz davranışını önlemeye yönelik en önemli yöntem olarak, uygulamadaki eksikliklerin giderilerek, caydırıcı, etkili ve adil hukuki düzenlemelerin oluşturulması gerekmektedir.

## **ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**

### **CİNSEL TACİZ ALGILAMASINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA**

#### **3.1. Araştırmanın Amacı, Varsayımı Ve Yöntemi**

##### **3.1.1. Araştırmanın amacı**

Araştırmanın temel amacı, cinsel taciz gibi son derece gizemli bir konuda teorik ve kavramsal bir çerçevede ele alınan bazı görüş ve düşüncelerin test edilmesidir.

Araştırma, kamu sektörü ve özel sektör iş görenlerinin oluşturduğu üniversite hastanesi çalışanlarının, hangi söz ve davranışları cinsel taciz olarak algılandıklarını ve tanımlandıklarını ortaya koymanın yanı sıra, söz konusu çalışan grubunun taciz niteliğindeki bu tür söz ve davranışlara, bir şekilde maruz kalmış olan kişiler ile ne derecede duygusal bir özdeşleşme içerisine girdiklerini ortaya çıkarmaktır.

##### **3.1.2. Araştırmanın varsayımları**

Araştırma, teorik ve pratik anlamda aşağıda belirtilen varsayımlar temel alınarak hazırlanmıştır;

1. Geleneksel ve muhafazakâr toplumlarda taciz olayları ört bas edilir.
2. Çağdaş zamanlarda (Postmodern dönemde), öncelikle bayan sonrada erkeklerde cinsel kimliğin ön plana çıkarılma eğilimi vardır.
3. Aşırı istikrarsızlığın olduğu kriz ortamlarında taciz olayları daha çok yaşanır.

4. Toplumda orta tabaka azalırsa, taciz olayları artar.
5. Sosyal kurumların (aile, okul, devlet vb.) zayıflaması, cinsel taciz olaylarının artmasına yol açar.
6. Kapalı örgütlerde cinsel taciz eylemlerinin olma ihtimali daha yüksektir.
7. İktidar ilişkilerinin mesafe olarak en belirgin olduğu yerlerde taciz olayları daha çok yaşanır.
8. Okumuş ve bilgili, özellikle kültür düzeyi yüksek olanlar, taciz eylemini planlayarak gerçekleştirirken; kültür düzeyi düşük olanlar taciz eylemini aniden gerçekleştirir.
9. Çağdaş-kapitalist yaşam biçimi, geleneksel toplumlardaki cinsel taciz ile ilgili algılama eşliğini giderek yükseltici bir etki yaratmaktadır.
10. Çağdaş- erkek egemen kültürlerde, erkek egemenliği giderek içselleşmekte ve meşru bir sosyal davranış kalıbı haline gelmektedir.
11. Bayanlar, ister ayrımcılık konusunda ister faydalanma konusunda olsun, cinsel taciz olayının çoğunlukla mağduru konumundadırlar.

### **3.1.3. Araştırmanın yöntemi**

#### **3.1.3.1. Örneklerin seçimi**

Araştırmanın örneklemini, Pamukkale Üniversitesi Sağlık Araştırma ve Uygulama Merkezi (PAÜ SAUM)'nde görev yapan doktor, hemşire, idari personel, sekreter, temizlik görevlisi, hastabakıcı ve diğer (sağlık teknisyeni, laborant, güvenlik görevlisi vb.) çalışanlardan oluşan kamu sektörü ve özel sektör iş görenlerin yer aldığı hastane çalışanları oluşturmaktadır. Örneklemin, üniversite hastanesinden seçilmesinin temel nedeni, üniversite hastanesinin çok farklı meslek grubunun ve personel türünün birlikte çalıştığı bir organizasyon yapısına sahip olmasıdır. Buna göre, her düzeyde

akademik ve idari personel yanında, sözleşmeli personel, işçi statüsüne sahip sağlık ve temizlik elemanlarının aynı örgüt yapısında çalışıyor olması, “cinsel taciz” türü davranışların oluşumunu hızlandırıcı bir etkiyi de beraberinde getirebilir.

### 3.1.3.2. Verilerin toplanması

Araştırmadaki veriler, PAÜ SAUM Müdürlüğü tarafından verilen izin sonrasında, PAÜ SAUM’a bağlı birimlerde çalışan doktor, hemşire, idari personel, sekreter, temizlik görevlisi, hastabakıcı ve diğer (sağlık teknisyeni, laborant, güvenlik görevlisi vb.) iş görenlere yapılan anketlerden yararlanılarak elde edilmiştir.

PAÜ SAUM’da 274’ü asistan doktor olmak üzere 451 doktor, 204’ü ebe ve hemşireden oluşan toplam 427 idari personel vardır. PAÜ SAUM genelinde 300 adet anket formu dağıtılmış olup, 228 tanesi geri dönmüştür. Geri dönen anketler incelendiğinde, eksik doldurulmuş ya da üzerinde karalama yapılmış olanlar değerlendirmeye alınmamıştır. Değerlendirmeye alınan toplam anket sayısı 122’dir.

Anketler, doktor ve hemşireler ile poliklinik ve servislerde; idari personel, sekreter, temizlik görevlisi ve diğer çalışanlar ile ilgili birimlerde yüz yüze görüşülerek doldurtulmuştur. Bu anlamda deneklerin vermiş olduğu tepkiler gözlemlenmiştir. Cinsel taciz kavramını duyan deneklerin çoğu, henüz anketi doldurmadan, cinsel taciz davranışını, cinsiyet ayrımcılığından ziyade daha çok faydalanmaya ilişkin bir taciz şekli olarak algılamışlardır.

İdari personel ve hemşireler ile yapılan anket görüşmelerinde herhangi bir problem yaşanmamıştır. Ancak temizlik personelinin birim sorumlusu ile yapılan görüşmede, temizlik personeline anket yaptırmanın gereksiz olduğu ve personelin araştırmaya katkıda bulunmaktan çekineceği ve anketi doldurmak istemeyecekleri belirtilmiş olmasına rağmen, az sayıda temizlik personeli ankete katılmıştır. Ayrıca katlarda görev yapan temizlik personeli ile yüz yüze görüşme esnasında, aslında en çok kendilerinin mağdur oldukları; ancak, işlerinden kovulma korkusuyla seslerini duyuramadıkları ve bu durumdan psikolojik olarak olumsuz etkilendikleri tespit edilmiştir.



Akademik personele dağıtılan anket formlarının cevaplandırılmasında, önemli ölçüde bir isteksizlik çıkmış ve bunun sonucunda fazla bir anket dönmemiştir. Sadece 19 kadar akademik personelin ankete tam cevap verdiği görülmüştür. Bu durumun, üniversite hastanelerindeki akademik personelin çok çalışıyor olmasından doğan bir zaman yetersizliğinden mi, yoksa böyle “cinsel taciz” ile ilgili bir araştırma konusuna gösterilen tepkiden mi kaynaklandığı ayrı bir araştırma konusudur.

### **3.1.3.3. Ölçeğin seçimi**

Deneklere, ankette yer alan söz konusu davranışları ne ölçüde cinsel taciz olarak değerlendirdikleri sorulmuş ve 5’li Likert ölçeğine göre yanıt vermeleri istenmiştir. Bu tür araştırmalarda en fazla kullanılan bir tutum ölçeği olarak Likert tipi anket hazırlanmıştır. Ayrıca, cinsel taciz davranışını önleyebilmek için ne tür tedbirler alınması gerektiğine ilişkin sorularda da aynı ölçek kullanılmıştır. Ölçek şu şekilde puanlanmıştır: 1 = “Hiç Katılmıyorum”, 2 = “Katılmıyorum”, 3 = “Kararsızım”, 4 = “Katılıyorum”, 5 = “Tamamen Katılıyorum”. Bu ölçeğe göre, araştırma sonuçlarının değerlendirilmesi sırasında 1 ve 2 arasındaki değerler “katılmama” yönünü temsil ederken; 4 ve 5 ise “katılma” eğilimini göstermektedir.

Tüm anketin güvenilirlik katsayısı (Cronbach Alpha) = 0,937’dir.

### **3.1.3.4. Soruların niteliği**

Ankette, deneklerin demografik özelliklerini belirlemeye yönelik soruların yanı sıra, deneklerin ne tür davranışları cinsel taciz olarak algıladıklarına, kimlerin cinsel taciz davranışında bulunabileceğine ve kimlerin cinsel taciz davranışına maruz kalabileceğine, son olarak da cinsel taciz davranışını önleyebilmek için ne tür tedbirler alınması gerektiğine ilişkin sorulara yer verilmiştir.

### **3.1.3.5. Araştırmada kullanılan istatistiki teknikler**

Elde edilen veriler, bilgisayar ortamına aktarılarak ve “SPSS 16.0” programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde frekans ve yüzde

analizleriyle birlikte, Likert Ölçeği'ne göre değerlendirilen verilerin aritmetik ortalama ve standart sapmaları bulunmuştur.

### 3.2. Araştırma Sorularının Genel Değerlendirilmesi

#### 3.2.1. Sosyo-Demografik soruların değerlendirilmesi

Araştırmaya katılan deneklerin cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, yaş, işyerindeki mesleki durumu ve işyerindeki yönetim durumuna ilişkin frekans ve yüzdeler aşağıda verilmiştir:

*Deneklerin cinsiyeti* : Deneklerin yaklaşık % 69'u bayan, yaklaşık % 31'i erkektir (Bkz. Tablo 2.1).

cinsiyet	Frekans	%	Kümülatif %
bayan	84	68,9	68,9
erkek	38	31,1	100,0
Toplam	122	100,0	

**Tablo 2.1.** Deneklerin cinsiyete göre dağılımları

*Deneklerin medeni durumları* : Deneklerin % 27'si bekâr, yaklaşık % 70'i evli, yaklaşık % 3'ü de boşanmıştır. (Bkz. Tablo 2.2).

medeni durum	Frekans	%	Kümülatif %
bekâr	33	27,0	27,0
evli	85	69,7	96,7
boşanmış	4	3,3	100,0
Toplam	122	100,0	

**Tablo 2.2.** Deneklerin medeni durumlarına göre dağılımları

*Deneklerin eğitim durumları* : Deneklerin yaklaşık % 37'sinin ön lisans, % 32'sinin de lisans mezunu oldukları anlaşılmaktadır (Bkz. Tablo 2.3).

<b>eğitim durumu</b>	<b>Frekans</b>	<b>%</b>	<b>Kümülatif %</b>
ilkokul	1	,8	,8
ortaöğretim- lise	19	15,6	16,4
ön lisans	45	36,9	53,3
lisans	39	32,0	85,2
lisansüstü	18	14,8	100,0
Toplam	122	100,0	

**Tablo 2.3.** Deneklerin eğitim durumlarına göre dağılımları

*Deneklerin yaşı* : Deneklerin yaklaşık % 30'unun 31-35 yaş aralığında olduğu, yaklaşık % 22'sinin 18-25, yaklaşık % 17'sinin 36-40 ve yaklaşık % 14'ünün de 26-30 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Başka bir ifadeyle, deneklerin yaklaşık % 83'ünün 18-40 yaşlarında genç insanlar olduğu anlaşılmaktadır (Bkz. Tablo 2.4).

<b>yaş</b>	<b>Frekans</b>	<b>%</b>	<b>Kümülatif %</b>
18-25	27	22,1	22,1
26-30	17	13,9	36,1
31-35	37	30,3	66,4
36-40	21	17,2	83,6
41-45	12	9,8	93,4
46-50	5	4,1	97,5
51 ve üzeri	3	2,5	100,0
Toplam	122	100,0	

**Tablo 2.4.** Deneklerin yaşlarına göre dağılımları

*Deneklerin işyerindeki mesleki durumu* : Deneklerin yaklaşık % 30'unun idari personel, yaklaşık % 29'unun hemşire, yaklaşık % 16'sının doktor olduğu görülmektedir (Bkz. Tablo 2.5).

<b>işyerindeki mesleki durum</b>	Frekans	%	Kümülatif %
doktor	19	15,6	15,6
hemşire	35	28,7	44,3
idari personel	37	30,3	74,6
sekreter	12	9,8	84,4
temizlik görevlisi	3	2,5	86,9
diğer	16	13,1	100,0
Toplam	122	100,0	

**Tablo 2.5.** Deneklerin işyerindeki mesleki durumlarına göre dağılımları

*Deneklerin işyerindeki yönetim durumu* : Deneklerin yaklaşık % 70'inin sadece yönetilen, yaklaşık % 22'sinin hem yönetici hem de yönetilen ve yaklaşık % 8'inin de sadece yönetici pozisyonunda olduğu görülmektedir. (Bkz. Tablo 2.6).

<b>işyerindeki yönetim durumu</b>	Frekans	%	Kümülatif %
sadece yönetici	10	8,2	8,2
hem yönetici-hem yönetilen	27	22,1	30,3
sadece yönetilen	85	69,7	100,0
Toplam	122	100,0	

**Tablo 2.6.** Deneklerin işyerindeki yönetim durumlarına göre dağılımları

### 3.2.2. Cinsel taciz algılamalarıyla ilgili soruların genel değerlendirilmesi

Ankette deneklere, ne tür davranışları cinsel taciz olarak algıladıklarını ölçmeye yönelik sorular sorulmuştur. Ek-2, her bir soruya ilişkin temel istatistikleri özetlemektedir. Araştırmanın bu kısmında kullanılan Likert tutum ölçeğine göre, 1 ile 2 arasındaki değerler, cinsel taciz algılamasının bulunmamasını temsil ederken; 3, kararsızlığı ve tereddütü; 4 ile 5 arasındaki değerler ise anket sorusuna dair konudaki cinsel taciz algılamasının varlığını temsil etmektedir.

#### 3.2.2.1. Tüm personelin cinsel taciz algılamalarıyla ilgili soruların değerlendirilmesi

Ek-2’de, ankette yer alan ne tür davranışların cinsel taciz kapsamına girdiğine ilişkin sorulara verilen cevaplara yönelik ortalamalar incelendiğinde, deneklerin, sırasıyla, “işyerinde gerekmediği halde bir kişinin kapalı bir mekanda tutulmaya zorlanması ve birlikte vakit geçirilmek için ortam hazırlanması (muayene odasında, derslikte, ofiste, arşivde, asansörde vb.)” (4,51), “bir çalışan hanımın reddettiği halde, iş hayatının dışında da görüşme talebinde bulunulması ve duygusal ilişki için ısrar edilmesi” ve “işyerinde bazı ödül ya da ayrıcalıklı davranışlar vaadiyle duygusal yakınlık teklifi” (4,48), “bir hanımın cinsel konularda istemediği halde tartışma ve böyle bir sohbetin içine çekilmeye çalışılması (cinsel yönelimi, cinsel hayatı, özel hayatı vb.)” (4,45) diğer davranışlardan daha fazla taciz edici olarak algıladıkları görülmektedir. “Bir hanımın vücudunun gözle taranması ve ona rahatsız edecek şekilde bakılması” (4,34), “bir hanımın rahatsız olduğu halde ona gayri resmi hitaplarda bulunulması (canım, hayatım, tatlım, güzelim vb.)” (4,41), “hanımların, gereğinden fazla açık giyinmesi ve kırıtarak yürümesi” (4,06), “başka yer varken, gereksiz yere bir kişinin yanına sokulmak ve beden dili olarak mahrem alana girmek (mesela, başka bir kişinin vücuduna 25 cm’den daha az mesafeye girmek)” (4,17), “hanımların, erkeklere karşı bacaklarını açarak oturması” (4,21), “işyerinde herhangi bir bahaneyle gerekmediği halde bir kişinin vücuduna dokunulması (çıplak kola dokunmak, omuza kol atmak, gereksiz yere ele, saçlara ve yüze dokunmak vb.)” (4,38), “yöneticilerin, gerekli olmadığı halde fazla mesai için özellikle hanımları zorlaması” (4,02), “işyerinde istenmediği halde herhangi bir kişinin, başka bir çalışanın yüzüne ve başına dokunması durumu” (4,07) ve “işyerinde herhangi bir çalışanın, görüşmeyi istemediğini belirttiği

halde telefonunun ısrarla aranması durumu” (4,22) davranışlarına ilişkin ortalamaların 4’ün üzerinde olduğu ve cinsel taciz davranışı olarak algılandığı görülmektedir.

Ek-2’de, ankete katılan deneklerin, ankette yer alan, “kadınlar, erkekleri sürekli cinsel bir obje gibi görüyorlar” (2,52), “kadınlar, erkekleri baştan çıkarıcı hal ve hareketlere çok sık başvuruyorlar” (2,99), “işyerinde yöneticilerin, kutlama bahanesiyle hanım elemanları öpmesini bir fırsat olarak kullandıkları” (2,92), “yaşlı yöneticilerin ve iş arkadaşlarının kutlama bahanesiyle hanım elemanları öpmesini bir fırsat olarak kullandıkları” (2,98), “genç yöneticilerin ve iş arkadaşlarının kutlama bahanesiyle hanım elemanları öpmesini bir fırsat olarak kullandıkları” (2,93), “yönetici ve diğer iş arkadaşlarının, herhangi birine “ne kadar güzel ya da bakımlı olduğunu” söylemesinin arkasında bir tür cinsel ima niyeti olduğu” (2,65) hakkındaki görüşleri, cinsel taciz olarak algılamadıkları görülmektedir. Bu bulgular, araştırmanın varsayımları arasında yer alan çağdaş-kapitalist yaşam biçiminin, geleneksel toplumlardaki cinsel taciz ile ilgili algılama eşiğini giderek yükseltici bir etki yarattığını destekler niteliktedir.

Ek-2’de, ankete katılan deneklerin, ankette yer alan, “erkekler, kadınları sürekli aşağılıyor ve önemsizleştiriyor” (2,78), “işyerindeki yöneticilerin, üst düzey kademelere, çoğunlukla erkek meslektaşlarını atadıkları” (2,75), “işyerindeki yöneticilerin, genç hanımlara “kızım” diye hitap etmelerinin, gerçekte hanım çalışanlar hakkındaki cinsiyet temelli bakış açılarını gizleme maksadıyla taktik bir söylem olduğu” (2,66), ““hemşirelik” görevini, hanımların daha iyi yaptığına dair “erkek egemen” söylemin gerçekte cinsiyet temelli bir ayrımcılık olduğu” (2,80) hakkındaki görüşleri, cinsel taciz olarak algılamadıkları görülmektedir. Bu bulgular, araştırmanın varsayımları arasında yer alan, çağdaş- erkek egemen kültürlerde, erkek egemenliğinin giderek içselleşerek, meşru bir sosyal davranış kalıbı haline geldiğini destekler niteliktedir.

### **3.2.2.2. Cinsiyet (kadın-erkek) açısından cinsel taciz algılamalarıyla ilgili soruların değerlendirilmesi**

Ek-3 ve Ek-4’te, ankette yer alan ne tür davranışların cinsel taciz kapsamına girdiğine ilişkin sorulara verilen cevaplara yönelik ortalamalar, kadın ve erkek denekler açısından incelenmektedir. Buna göre:

Ek-3'te, ankete katılan bayan deneklerin, sırasıyla, "işyerinde gerekmediği halde bir kişinin kapalı bir mekanda tutulmaya zorlanması ve birlikte vakit geçirilmek için ortam hazırlanması (muayene odasında, derslikte, ofiste, arşivde, asansörde vb.)" ve "bir çalışan hanımın reddettiği halde, iş hayatının dışında da görüşme talebinde bulunulması ve duygusal ilişki için ısrar edilmesi" (4,62), "işyerinde bazı ödül ya da ayrıcalıklı davranışlar vaadiyle duygusal yakınlık teklifi" (4,54) ve "işyerinde herhangi bir bahaneyle gerekmediği halde bir kişinin vücuduna dokunulması (çıplak kola dokunmak, omuza kol atmak, gereksiz yere ele, saçlara ve yüze dokunmak vb.)" (4,49) davranışlarını diğer davranışlara göre daha fazla taciz edici olarak algıladıkları görülmektedir. Ayrıca, "bir hanımın vücudunun gözle taranması ve ona rahatsız edecek şekilde bakılması" (4,48), "bir hanımın rahatsız olduğu halde ona gayri resmi hitaplarda bulunulması (canım, hayatım, tatlım, güzelim vb.)" (4,46), "bir hanımın cinsel konularda istemediği halde tartışma ve böyle bir sohbetin içine çekilmeye çalışılması (cinsel yönelimi, cinsel hayatı, özel hayatı vb.)" (4,42), "hanımların, gereğinden fazla açık giyinmesi ve kırıtarak yürümesi" (4,15), "erkeklerin, özellikle hanımlara dik dik bakarak ve kollarını yana açarak yürümesi" (4,10), "başka yer varken, gereksiz yere bir kişinin yanına sokulmak ve beden dili olarak mahrem alana girmek (mesela, başka bir kişinin vücuduna 25 cm'den daha az mesafeye girmek)" (4,30), "hanımların, erkeklere karşı bacaklarını açarak oturması" (4,44), "işyerinde gerekmediği halde bir kişinin kapalı bir mekanda tutulmaya zorlanması ve birlikte vakit geçirilmek için ortam hazırlanması (muayene odasında, derslikte, ofiste, arşivde, asansörde vb.)" (4,62), "yöneticilerin, gerekli olmadığı halde fazla mesai için özellikle hanımları zorlaması" (4,18), "işyerinde istenmediği halde herhangi bir kişinin, başka bir çalışanın yüzüne ve başına dokunması durumu" (4,27), "işyerinde herhangi bir çalışanın, görüşmeyi istemediğini belirttiği halde telefonunun ısrarla aranması durumu" (4,35), "işyerinde çalışanların, telefon numarası, e-posta adresi gibi bilgilerinin kendi istekleri dışında tanımadıkları kişilere verilmesi durumu" (4,18) davranışlarını da cinsel taciz olarak algıladıkları belirlenmiştir.

Ek-4'te, ankete katılan erkek deneklerin, sırasıyla, "bir hanımın cinsel konularda istemediği halde tartışma ve böyle bir sohbetin içine çekilmeye çalışılması (cinsel yönelimi, cinsel hayatı, özel hayatı vb.)" (4,53), "işyerinde bazı ödül ya da ayrıcalıklı davranışlar vaadiyle duygusal yakınlık teklifi" (4,37) ve "bir hanımın rahatsız olduğu halde ona gayri resmi hitaplarda bulunulması (canım, hayatım, tatlım, güzelim vb.)"

(4,29) davranışlarını diğer davranışlara göre daha fazla taciz edici olarak algıladıkları görülmektedir. Ayrıca, “bir hanımın vücudunun gözle taranması ve ona rahatsız edecek şekilde bakılması” (4,05), “bir çalışan hanımın reddettiği halde, iş hayatının dışında da görüşme talebinde bulunulması ve duygusal ilişki için ısrar edilmesi” (4,18), “işyerinde herhangi bir bahaneyle gerekmediği halde bir kişinin vücuduna dokunulması (çıplak kola dokunmak, omuza kol atmak, gereksiz yere ele, saçlara ve yüze dokunmak vb.)” (4,13), “işyerinde gerekmediği halde bir kişinin kapalı bir mekanda tutulmaya zorlanması ve birlikte vakit geçirilmek için ortam hazırlanması (muayene odasında, derslikte, ofiste, arşivde, asansörde vb.)” (4,26) davranışlarını da cinsel taciz olarak algıladıkları belirlenmiştir.

### **3.2.2.3. Yönetim ilişkileri (yönetilen ve yönetici ilişkileri) açısından cinsel taciz algılamalarıyla ilgili soruların değerlendirilmesi**

Ek-5, Ek-6 ve Ek-7’de, ankette yer alan ne tür davranışların cinsel taciz kapsamına girdiğine ilişkin sorulara verilen cevaplara yönelik ortalamalar, sadece yönetici, hem yönetici-hem yönetilen ve sadece yönetilen konumundaki denekler açısından incelenmektedir. Buna göre:

Ek-5’te, ankete katılan sadece yönetici (örgütün tepe yöneticisi) konumunda olan deneklerin, sırasıyla, “bir hanımın cinsel konularda istemediği halde tartışma ve böyle bir sohbetin içine çekilmeye çalışılması (cinsel yönelimi, cinsel hayatı, özel hayatı vb.)” ve “bir çalışan hanımın reddettiği halde, iş hayatının dışında da görüşme talebinde bulunulması ve duygusal ilişki için ısrar edilmesi” (4,50), “işyerinde bazı ödül ya da ayrıcalıklı davranışlar vaadiyle duygusal yakınlık teklifi” (4,40), “bir hanımın rahatsız olduğu halde ona gayri resmi hitaplarda bulunulması (canım, hayatım, tatlım, güzelim vb.)” (4,20), “işyerinde herhangi bir bahaneyle gerekmediği halde bir kişinin vücuduna dokunulması (çıplak kola dokunmak, omuza kol atmak, gereksiz yere ele, saçlara ve yüze dokunmak vb.)”, “işyerinde gerekmediği halde bir kişinin kapalı bir mekanda tutulmaya zorlanması ve birlikte vakit geçirilmek için ortam hazırlanması (muayene odasında, derslikte, ofiste, arşivde, asansörde vb.)” ve “işyerinde herhangi bir çalışanın, görüşmeyi istemediğini belirttiği halde telefonunun ısrarla aranması durumu” (4,00) davranışlarını taciz edici olarak algıladıkları, diğer davranışlar konusunda kararsız oldukları ve özellikle de içeriğinde yöneticilerin yer aldığı davranışlara ilişkin sorulara



verilen cevapların ortalaması incelendiğinde, söz konusu davranışları cinsel taciz olarak algılamadıkları görülmektedir.

Ek-6'da, ankete katılan hem yönetici-hem yönetilen (örgütün orta kademe yöneticisi) konumunda olan deneklerin, sırasıyla, “bir hanımın cinsel konularda istemediği halde tartışma ve böyle bir sohbetin içine çekilmeye çalışılması (cinsel yönelimi, cinsel hayatı, özel hayatı vb.)” ve “işyerinde bazı ödül ya da ayrıcalıklı davranışlar vaadiyle duygusal yakınlık teklifi” (4,56), “işyerinde gerekmediği halde bir kişinin kapalı bir mekanda tutulmaya zorlanması ve birlikte vakit geçirilmek için ortam hazırlanması (muayene odasında, derslikte, ofiste, arşivde, asansörde vb.)” (4,48) ve “işyerinde herhangi bir bahaneyle gerekmediği halde bir kişinin vücuduna dokunulması (çiplak kola dokunmak, omuza kol atmak, gereksiz yere ele, saçlara ve yüze dokunmak vb.)” (4,41) davranışlarını diğer davranışlara göre daha fazla taciz edici olarak algıladıkları görülmektedir. Ayrıca, “bir hanımın vücudunun gözle taranması ve ona rahatsız edecek şekilde bakılması” (4,22), “bir hanımın rahatsız olduğu halde ona gayri resmi hitaplarda bulunması (canım, hayatım, tatlım, güzelim vb.)” (4,37), “hanımların, gereğinden fazla açık giyinmesi ve kırıtarak yürümesi” (4,00), “başka yer varken, gereksiz yere bir kişinin yanına sokulmak ve beden dili olarak mahrem alana girmek (mesela, başka bir kişinin vücuduna 25 cm'den daha az mesafeye girmek)” (4,04), “hanımların, erkeklere karşı bacaklarını açarak oturması” (4,30), “bir çalışan hanımın reddettiği halde, iş hayatının dışında da görüşme talebinde bulunulması ve duygusal ilişki için ısrar edilmesi” (4,37), “işyerinde herhangi bir çalışanın, görüşmeyi istemediğini belirttiği halde telefonunun ısrarla aranması durumu” (4,11) davranışlarını da cinsel taciz olarak algıladıkları belirlenmiştir.

Ek-7'de, ankete katılan sadece yönetilen (örgütün alt kademe yönetilenleri) konumunda olan deneklerin, sırasıyla, “işyerinde gerekmediği halde bir kişinin kapalı bir mekanda tutulmaya zorlanması ve birlikte vakit geçirilmek için ortam hazırlanması (muayene odasında, derslikte, ofiste, arşivde, asansörde vb.)” (4,58), “bir çalışan hanımın reddettiği halde, iş hayatının dışında da görüşme talebinde bulunulması ve duygusal ilişki için ısrar edilmesi” (4,52) ve “işyerinde bazı ödül ya da ayrıcalıklı davranışlar vaadiyle duygusal yakınlık teklifi” (4,47) davranışlarını diğer davranışlara göre daha fazla taciz edici olarak algıladıkları görülmektedir. Ayrıca, “bir hanımın vücudunun gözle taranması ve ona rahatsız edecek şekilde bakılması” (4,44), “bir

hanımın rahatsız olduğu halde ona gayri resmi hitaplarda bulunulması (canım, hayatım, tatlım, güzelim vb.)” (4,45), “bir hanımın cinsel konularda istemediği halde tartışma ve böyle bir sohbetin içine çekilmeye çalışılması (cinsel yönelimi, cinsel hayatı, özel hayatı vb.)” (4,41), “hanımların, gereğinden fazla açık giyinmesi ve kırıtarak yürümesi” (4,14), “başka yer varken, gereksiz yere bir kişinin yanına sokulmak ve beden dili olarak mahrem alana girmek (mesela, başka bir kişinin vücuduna 25 cm’den daha az mesafeye girmek)” (4,27), “hanımların, erkeklere karşı bacaklarını açarak oturması” (4,32), “işyerinde herhangi bir bahaneyle gerekmediği halde bir kişinin vücuduna dokunulması (çiplak kola dokunmak, omuza kol atmak, gereksiz yere ele, saçlara ve yüze dokunmak vb.)” (4,41), “yöneticilerin, gerekli olmadığı halde fazla mesai için özellikle hanımları zorlaması” (4,08), “işyerinde istenmediği halde herhangi bir kişinin, başka bir çalışanın yüzüne ve başına dokunması durumu” (4,19), “işyerinde herhangi bir çalışanın, görüşmeyi istemediğini belirttiği halde telefonunun ısrarla aranması durumu” (4,28), “işyerinde çalışanların, telefon numarası, e-posta adresi gibi bilgilerinin kendi istekleri dışında tanımadıkları kişilere verilmesi durumu” (4,04) davranışlarını da cinsel taciz olarak algıladıkları belirlenmiştir.

### 3.2.3. Cinsel tacizle ilgili fail (özne) ve mağdur (kurban) ile ilgili soruların değerlendirilmesi

A. Araştırmaya katılan deneklerin, daha çok kimlerin cinsel taciz davranışında bulunabileceğine (fail) ilişkin cevaplarının frekans ve yüzdeleri aşağıda verilmiştir:

*Öğretim elemanları* : Deneklerin % 23’ünün öğretim elemanlarının cinsel taciz davranışında bulunabileceğini, % 77’sinin de öğretim elemanlarının cinsel taciz davranışında bulunmayacağını öne sürdüğü anlaşılmaktadır (Bkz. Tablo 3.1).

Öğretim elemanları	Frekans	%	Kümülatif %
evet	28	23,0	23,0
hayır	94	77,0	100,0
Toplam	122	100,0	

**Tablo 3.1.** Deneklerin, öğretim elemanlarının cinsel taciz davranışında bulunup bulunmayacağına ilişkin görüşlerinin dağılımları

*Arkadaş* : Deneklerin yaklaşık 17'sinin arkadaşların cinsel taciz davranışında bulunabileceğini, yaklaşık % 83'ünün de arkadaşların cinsel taciz davranışında bulunmayacağını öne sürdüğü anlaşılmaktadır (Bkz. Tablo 3.2).

<b>arkadaş</b>	Frekans	%	Kümülatif %
evet	21	17,2	17,2
hayır	101	82,8	100,0
Toplam	122	100,0	

**Tablo 3.2.** Deneklerin, arkadaşların cinsel taciz davranışında bulunup bulunmayacağına ilişkin görüşlerinin dağılımları

*İdari personel* : Deneklerin % 18'inin idari personelin cinsel taciz davranışında bulunabileceğini, % 82'sinin de idari personelin cinsel taciz davranışında bulunmayacağını öne sürdüğü anlaşılmaktadır (Bkz. Tablo 3.3).

<b>idari personel</b>	Frekans	%	Kümülatif %
evet	22	18,0	18,0
hayır	100	82,0	100,0
Toplam	122	100,0	

**Tablo 3.3.** Deneklerin, idari personelin cinsel taciz davranışında bulunup bulunmayacağına ilişkin görüşlerinin dağılımları

*Üniversite çalışanları* : Deneklerin yaklaşık % 42'sinin üniversite çalışanlarının cinsel taciz davranışında bulunabileceğini, yaklaşık % 58'inin de üniversite çalışanlarının cinsel taciz davranışında bulunmayacağını öne sürdüğü anlaşılmaktadır (Bkz. Tablo 3.4).

<b>üniversite çalışanları</b>	Frekans	%	Kümülatif %
evet	51	41,8	41,8
hayır	71	58,2	100,0
Toplam	122	100,0	

**Tablo 3.4.** Deneklerin, idari personelin cinsel taciz davranışında bulunup bulunmayacağına ilişkin görüşlerinin dağılımları

*Hastalar* : Deneklerin yaklaşık % 31'inin hastaların cinsel taciz davranışında bulunabileceğini, yaklaşık % 69'unun da hastaların cinsel taciz davranışında bulunmayacağını öne sürdüğü anlaşılmaktadır (Bkz. Tablo 3.5).

<b>hastalar</b>	Frekans	%	Kümülatif %
evet	38	31,1	31,1
hayır	84	68,9	100,0
Toplam	122	100,0	

**Tablo 3.5.** Deneklerin, hastaların cinsel taciz davranışında bulunup bulunmayacağına ilişkin görüşlerinin dağılımları

*Ziyaretçi ve Refakatçiler* : Deneklerin yaklaşık % 38'inin ziyaretçi ve refakatçilerin cinsel taciz davranışında bulunabileceğini, yaklaşık % 62'sinin de ziyaretçi ve refakatçilerin cinsel taciz davranışında bulunmayacağını öne sürdüğü anlaşılmaktadır (Bkz. Tablo 3.6).

<b>ziyaretçi ve refakatçiler</b>	Frekans	%	Kümülatif %
evet	46	37,7	37,7
hayır	76	62,3	100,0
Toplam	122	100,0	

**Tablo 3.6.** Deneklerin, ziyaretçi ve refakatçilerin cinsel taciz davranışında bulunup bulunmayacağına ilişkin görüşlerinin dağılımları

*İlaç mümessilleri* : Deneklerin yaklaşık % 24'ünün ilaç mümessillerinin cinsel taciz davranışında bulunabileceğini, yaklaşık % 76'sının da ilaç mümessillerinin cinsel taciz davranışında bulunmayacağını öne sürdüğü anlaşılmaktadır (Bkz. Tablo 3.7).

<b>ilaç mümessilleri</b>	Frekans	%	Kümülatif %
evet	29	23,8	23,8
hayır	93	76,2	100,0
Toplam	122	100,0	

**Tablo 3.7.** Deneklerin, ilaç mümessillerinin cinsel taciz davranışında bulunup bulunmayacağına ilişkin görüşlerinin dağılımları

**B.** Araştırmaya katılan deneklerin, daha çok kimlerin cinsel taciz davranışına maruz kalabileceğine (mağdur) ilişkin cevaplarının frekans ve yüzdeleri aşağıda verilmiştir:

*Öğretim elemanları* : Deneklerin % 9'unun öğretim elemanlarının cinsel taciz davranışına maruz kalabileceğini, % 91'inin de öğretim elemanlarının cinsel taciz davranışına maruz kalmayacağını öne sürdüğü anlaşılmaktadır (Bkz. Tablo 4.1).

<b>öğretim elemanları</b>	Frekans	%	Kümülatif %
evet	11	9,0	9,0
hayır	111	91,0	100,0
Toplam	122	100,0	

**Tablo 4.1.** Deneklerin, öğretim elemanlarının cinsel taciz davranışına maruz kalıp kalmayacağına ilişkin görüşlerinin dağılımları

*Arkadaş* : Deneklerin yaklaşık % 19'unun arkadaşların cinsel taciz davranışına maruz kalabileceğini, yaklaşık % 81'inin de arkadaşların cinsel taciz davranışına maruz kalmayacağını öne sürdüğü anlaşılmaktadır (Bkz. Tablo 4.2).

<b>arkadaş</b>	Frekans	%	Kümülatif %
evet	23	18,9	18,9
hayır	99	81,1	100,0
Toplam	122	100,0	

**Tablo 4.2.** Deneklerin, arkadaşların cinsel taciz davranışına maruz kalıp kalmayacağına ilişkin görüşlerinin dağılımları

*İdari personel* : Deneklerin % 9'unun idari personelin cinsel taciz davranışına maruz kalabileceğini, % 91'inin de idari personelin cinsel taciz davranışına maruz kalmayacağını öne sürdüğü anlaşılmaktadır (Bkz. Tablo 4.3).

<b>idari personel</b>	Frekans	%	Kümülatif %
evet	11	9,0	9,0
hayır	111	91,0	100,0
Toplam	122	100,0	

**Tablo 4.3.** Deneklerin, idari personelin cinsel taciz davranışına maruz kalıp kalmayacağına ilişkin görüşlerinin dağılımları

*Üniversite elemanları* : Deneklerin yaklaşık % 66'sının üniversite elemanlarının cinsel taciz davranışına maruz kalabileceğini, yaklaşık % 34'ünün de üniversite elemanlarının cinsel taciz davranışına maruz kalmayacağını öne sürdüğü anlaşılmaktadır (Bkz. Tablo 4.4).

<b>üniversite elemanları</b>	Frekans	%	Kümülatif %
evet	80	65,6	65,6
hayır	42	34,4	100,0
Toplam	122	100,0	

**Tablo 4.4.** Deneklerin, üniversite elemanlarının cinsel taciz davranışına maruz kalıp kalmayacağına ilişkin görüşlerinin dağılımları

*Hastalar* : Deneklerin yaklaşık % 20'sinin hastaların cinsel taciz davranışına maruz kalabileceğini, yaklaşık % 80'inin de hastaların cinsel taciz davranışına maruz kalmayacağını öne sürdüğü anlaşılmaktadır (Bkz. Tablo 4.5).

<b>hastalar</b>	Frekans	%	Kümülatif %
evet	24	19,7	19,7
hayır	98	80,3	100,0
Toplam	122	100,0	

**Tablo 4.5.** Deneklerin, hastaların cinsel taciz davranışına maruz kalıp kalmayacağına ilişkin görüşlerinin dağılımları

*Ziyaretçi ve Refakatçiler* : Deneklerin yaklaşık % 16'sının ziyaretçi ve refakatçilerin cinsel taciz davranışına maruz kalabileceğini, yaklaşık % 84'ünün de ziyaretçi ve refakatçilerin cinsel taciz davranışına maruz kalmayacağını öne sürdüğü anlaşılmaktadır (Bkz. Tablo 4.6).

ziyaretçi ve refakatçiler	Frekans	%	Kümülatif %
evet	19	15,6	15,6
hayır	103	84,4	100,0
Toplam	122	100,0	

**Tablo 4.6.** Deneklerin, ziyaretçi ve refakatçilerin cinsel taciz davranışına maruz kalıp kalmayacağına ilişkin görüşlerinin dağılımları

*İlaç mümessilleri* : Deneklerin yaklaşık % 24'ünün ilaç mümessillerinin cinsel taciz davranışına maruz kalabileceğini, yaklaşık % 76'sının da ilaç mümessillerinin cinsel taciz davranışına maruz kalmayacağını öne sürdüğü anlaşılmaktadır (Bkz. Tablo 4.7).

ilaç mümessilleri	Frekans	%	Kümülatif %
evet	29	23,8	23,8
hayır	93	76,2	100,0
Toplam	122	100,0	

**Tablo 4.7.** Deneklerin, ilaç mümessillerinin cinsel taciz davranışına maruz kalıp kalmayacağına ilişkin görüşlerinin dağılımları

### 3.2.4. Cinsel tacizi önleme ve başa çıkma yolları ile ilgili soruların değerlendirilmesi

A. Ankette deneklere, cinsel tacizi önleme ve başa çıkma yolları bakımından alınabilecek tedbirlere yönelik sorular sorulmuştur. Tablo 5.1, her bir soruya ilişkin temel istatistikleri özetlemektedir.



Tablo 5.1’de, ankette yer alan cinsel tacizi önleme ve başa çıkma yolları bakımından alınabilecek tedbirlere yönelik sorulara verilen cevapların ortalamaları incelendiğinde, deneklerin, en çok “cinsel tacizi önlemeye yönelik tedbir olarak, etkili ve adil hukuki düzenlemelerin gerekliliği” (4,32) konusunda fikir beyan ettikleri görülmektedir. Diğer tedbirlere ilişkin ortalamalar incelendiğinde de yaklaşık 4 ve 4’ün biraz üzerinde oldukları ve de hepsinin birbirine yakın olduğu görülmektedir.

	Ortalama	S. Sapma
Sosyal kurumların (aile, din ve ahlâk sisteminin) kişiler ve toplum üzerindeki etkilerini artırıcı ciddi tedbirler alma ihtiyacı hakkındaki görüşünüz	3,91	1,14
Cinsel tacizi önlemeye yönelik tedbir olarak, etkili ve adil hukuki düzenlemelerin gerekliliği hakkındaki görüşünüz	4,32	,94
Cinsel tacizi önlemeye yönelik tedbir olarak, işyerlerinin acil şikayet mekanizmaları kurma gerekliliği hakkındaki görüşünüz	4,13	,90
Cinsel tacizi önlemeye yönelik tedbir olarak, etkili eğitim programları uygulama gerekliliği hakkındaki görüşünüz	4,15	,92
Cinsel tacizi önlemeye yönelik tedbir olarak, işyerlerindeki personel seçiminde (çalışanların, yetenek, bilgi ve psikolojik özelliklerini inceleyen) psikoteknik yöntemlerden yararlanma gerekliliği hakkındaki görüşünüz	4,18	1,00

**Tablo 5.1.** Deneklerin cinsel tacizi önleme ve başa çıkma yolları bakımından alınabilecek tedbirlere ilişkin cevaplarını tanımlayıcı istatistikler

**B.** Araştırmaya katılan deneklerin, üniversite bünyesinde cinsel tacize maruz kalanların başvurabileceği özel bir yapının kurulması halinde, bu yapının ne tür işlevlerden oluşup oluşmayacağına ilişkin cevaplarının frekans ve yüzdeleri aşağıda verilmiştir:

*Başvuruda bulunanın isminin gizli tutulması* : Deneklerin yaklaşık % 84'ünün başvuruda bulunanın isminin gizli tutulması gerektiğini, yaklaşık % 16'sının da başvuruda bulunanın isminin gizli tutulması gerekmediğini öne sürdüğü anlaşılmaktadır (Bkz. Tablo 6.1).

<b>Başvuruda bulunanın isminin gizli tutulması</b>	Frekans	%	Kümülatif %
evet	102	83,6	83,6
hayır	20	16,4	100,0
Toplam	122	100,0	

**Tablo 6.1.** Deneklerin, başvuruda bulunanın isminin gizli tutulmasının gerekip gerekmediğine ilişkin görüşlerinin dağılımları

*Taciz mağdurunun hakları ve yapabilecekleri konusunda bilgilendirilmesi* : Deneklerin yaklaşık % 84'ünün taciz mağdurunun hakları ve yapabilecekleri konusunda bilgilendirilmesi gerektiğini, yaklaşık % 16'sının da taciz mağdurunun hakları ve yapabilecekleri konusunda bilgilendirilmesi gerekmediğini öne sürdüğü anlaşılmaktadır (Bkz. Tablo 6.2).

<b>Taciz mağdurunun hakları ve yapabilecekleri konusunda bilgilendirilmesi</b>	Frekans	%	Kümülatif %
evet	103	84,4	84,4
hayır	19	15,6	100,0
Toplam	122	100,0	

**Tablo 6.2.** Deneklerin, taciz mağdurunun hakları ve yapabilecekleri konusunda bilgilendirilmesi gerekip gerekmediğine ilişkin görüşlerinin dağılımları

*Taciz mağduruna psikolojik danışmanlık hizmeti sağlanması* : Deneklerin yaklaşık % 80'inin taciz mağduruna psikolojik danışmanlık hizmeti sağlanması gerektiğini, yaklaşık % 20'sinin de taciz mağduruna psikolojik danışmanlık hizmeti sağlanması gerekmediğini öne sürdüğü anlaşılmaktadır (Bkz. Tablo 6.3).

<b>Taciz mağduruna psikolojik danışmanlık hizmeti sağlanması</b>	Frekans	%	Kümülatif %
evet	97	79,5	79,5
hayır	25	20,5	100,0
Toplam	122	100,0	

**Tablo 6.3.** Deneklerin, taciz mağduruna psikolojik danışmanlık hizmeti sağlanması gerekip gerekmediğine ilişkin görüşlerinin dağılımları

*Tacizciye psikolojik danışmanlık hizmeti sağlanması* : Deneklerin yaklaşık % 47'sinin tacizciye psikolojik danışmanlık hizmeti sağlanması gerektiğini, yaklaşık % 53'ünün de tacizciye psikolojik danışmanlık hizmeti sağlanması gerekmediğini öne sürdüğü anlaşılmaktadır (Bkz. Tablo 6.4).

<b>Tacizciye psikolojik danışmanlık hizmeti sağlanması</b>	Frekans	%	Kümülatif %
evet	57	46,7	46,7
hayır	65	53,3	100,0
Toplam	122	100,0	

**Tablo 6.4.** Deneklerin, tacizciye psikolojik danışmanlık hizmeti sağlanması gerekip gerekmediğine ilişkin görüşlerinin dağılımları

*Tacizci ve tacize uğrayan arasında arabuluculuk* : Deneklerin yaklaşık % 99'unun tacizci ve tacize uğrayan arasında arabuluculuk yapılması gerektiğini öne sürdüğü anlaşılmaktadır (Bkz. Tablo 6.5).

<b>Tacizci ve tacize uğrayan arasında arabuluculuk</b>	Frekans	%	Kümülatif%
evet	1	,8	,8
hayır	121	99,2	100,0
Toplam	122	100,0	

**Tablo 6.5.** Deneklerin, tacizci ve tacize uğrayan arasında arabuluculuk yapılması gerekip gerekmediğine ilişkin görüşlerinin dağılımları

*Taciz mağduruna hukuki destek* : Deneklerin yaklaşık % 85'inin taciz mağduruna hukuki destek verilmesi gerektiğini, yaklaşık % 15'inin de taciz mağduruna hukuki destek verilmesi gerektiğini öne sürdüğü anlaşılmaktadır (Bkz. Tablo 6.6).

<b>Taciz mağduruna hukuki destek</b>	Frekans	%	Kümülatif%
evet	104	85,2	85,2
hayır	18	14,8	100,0
Toplam	122	100,0	

**Tablo 6.6.** Deneklerin, taciz mağduruna hukuki destek verilmesi gerekip gerekmediğine ilişkin görüşlerinin dağılımları

*Tacizciye hukuki destek* : Deneklerin yaklaşık % 96'sının tacizciye hukuki destek verilmesi gerekmediğini öne sürdüğü anlaşılmaktadır (Bkz. Tablo 6.7).

<b>Tacizciye hukuki destek</b>	<b>Frekans</b>	<b>%</b>	<b>Kümülatif %</b>
evet	5	4,1	4,1
hayır	117	95,9	100,0
Toplam	122	100,0	

**Tablo 6.7.** Deneklerin, tacizciye hukuki destek verilmesi gerekip gerekmediğine ilişkin görüşlerinin dağılımları

## SONUÇ

Cinsel taciz kavramı, genel anlamda, tüm dünyada hemen hemen herkesin, çeşitli şekillerde maruz kalabileceği ya da tanıklık edebileceği önemli toplumsal bir sorundur. Cinsel taciz gibi cinsellikle ilgili konular, ülkemizde “ayıp” kabul edilmekte ve bir “tabu” olmaya devam etmektedir. Bu yüzden, eskiden beri varolan cinsel taciz davranışının açığa çıkartılması gerekirken ört bas edilmesi, cinsel taciz davranışının daha da kökleşerek varlığını sürdürmesine sebep olmaktadır.

Cinsel taciz, bu çalışmada örgütsel boyuta indirgenerek, cinsiyet ayrımcılığından kaynaklanan cinsel taciz ve faydalanmaya ilişkin cinsel taciz olmak üzere iki temel boyutta ele alınmaktadır. Bu anlamda, işyerinde cinsel taciz algılaması ve yönetim ilişkilerine etkisi tezin konusunu oluşturmaktadır.

İşyerinde cinsel davranışının çeşitli yönleriyle inceleme konusu yapıldığı çalışmanın ilk 2 bölümünde, cinsel tacizin tanımı yapılarak, cinsel tacizin benzer kavramlarla ilişkisi, özellikleri, türleri, cinsel tacizle ilgilenen disiplinler, cinsel taciz davranışına maruz kalanlar (mağdur) ve bu davranışı gerçekleştirenlerin (fail) özellikleri ile birlikte cinsel tacize yol açan faktörler, cinsel tacizin sonuçları ve cinsel tacizle başa çıkmada izlenebilecek yöntemler ayrıntılı bir şekilde açıklanmaya çalışılmıştır.

Çalışmanın üçüncü ve son bölümünde ise, iş yaşamında hangi davranışların ve ne ölçüde cinsel taciz olarak algılandığını ortaya koymak amacıyla PAÜ SAUM’da görev yapan kamu ve özel sektör çalışanları ile bir araştırma gerçekleştirilmiş ve bu çalışmada elde edilen bulgular tartışılmıştır. Söz konusu bulgulardan bazıları, aşağıdaki şekilde özetlenebilir:

- Araştırmaya katılan tüm deneklerin hangi davranışları ne ölçüde cinsel taciz olarak değerlendirdiklerine ilişkin Ek-2 incelendiğinde, en çok, “işyerinde gerekmediği halde bir kişinin kapalı bir mekanda tutulmaya zorlanması ve birlikte vakit geçirilmek için ortam hazırlanması (muayene odasında, derslikte, ofiste, arşivde, asansörde vb.)” davranışının cinsel taciz davranışı olarak algılandığı ortaya çıkmaktadır.
- Araştırmaya katılan tüm deneklerin hangi davranışları ne ölçüde cinsel taciz olarak değerlendirdiklerine ilişkin Ek-2 incelendiğinde, ankette yer alan, “kadınlar, erkekleri sürekli cinsel bir obje gibi görüyorlar”, “kadınlar, erkekleri baştan çıkarıcı hal ve hareketlere çok sık başvuruyorlar”, “işyerinde yöneticilerin, kutlama bahanesiyle hanım elemanları öpmesini bir fırsat olarak kullandıkları”, “yaşlı yöneticilerin ve iş arkadaşlarının kutlama bahanesiyle hanım elemanları öpmesini bir fırsat olarak kullandıkları”, “genç yöneticilerin ve iş arkadaşlarının kutlama bahanesiyle hanım elemanları öpmesini bir fırsat olarak kullandıkları”, “yönetici ve diğer iş arkadaşlarının, herhangi birine “ne kadar güzel ya da bakımlı olduğunu” söylemesinin arkasında bir tür cinsel ima niyeti olduğu” hakkındaki görüşleri, cinsel taciz olarak algılamadıkları görülmektedir. Bu bulgular, araştırmanın varsayımları arasında yer alan çağdaş-kapitalist yaşam biçiminin, geleneksel toplumlardaki cinsel taciz ile ilgili algılama eşiğini giderek yükseltici bir etki yarattığını destekler niteliktedir.
- Araştırmaya katılan tüm deneklerin hangi davranışları ne ölçüde cinsel taciz olarak değerlendirdiklerine ilişkin Ek-2 incelendiğinde, ankette yer alan, “erkekler, kadınları sürekli aşağılıyor ve önemsizleştiriyor”, “işyerindeki yöneticilerin, üst düzey kademelere, çoğunlukla erkek meslektaşlarını atadıkları”, “işyerindeki yöneticilerin, genç hanımlara “kızım” diye hitap etmelerinin, gerçekte hanım çalışanlar hakkındaki cinsiyet temelli bakış açılarını gizleme maksadıyla taktik bir söylem olduğu”, ““hemşirelik” görevini, hanımların daha iyi yaptığına dair “erkek egemen” söylemin gerçekte cinsiyet temelli bir ayrımcılık olduğu” hakkındaki görüşleri, cinsel taciz olarak algılamadıkları görülmektedir. Bu bulgular, araştırmanın varsayımları arasında yer alan, çağdaş-erkek egemen kültürlerde, erkek egemenliğinin giderek

içselleşerek, meşru bir sosyal davranış kalıbı haline geldiğini destekler niteliktedir.

- Ankete katılan bayan deneklerin, en çok, “işyerinde gerekmediği halde bir kişinin kapalı bir mekanda tutulmaya zorlanması ve birlikte vakit geçirilmek için ortam hazırlanması (muayene odasında, derslikte, ofiste, arşivde, asansörde vb.)” ve “bir çalışan hanımın reddettiği halde, iş hayatının dışında da görüşme talebinde bulunulması ve duygusal ilişki için ısrar edilmesi” davranışlarını cinsel taciz davranışı olarak algıladıkları ortaya çıkmaktadır.
- Ankete katılan erkek deneklerin, en çok, “bir hanımın cinsel konularda istemediği halde tartışma ve böyle bir sohbetin içine çekilmeye çalışılması (cinsel yönelimi, cinsel hayatı, özel hayatı vb.) davranışını cinsel taciz davranışı olarak algıladıkları ortaya çıkmaktadır.
- Ankete katılan sadece yönetici konumunda olan deneklerin, en çok, “bir hanımın cinsel konularda istemediği halde tartışma ve böyle bir sohbetin içine çekilmeye çalışılması (cinsel yönelimi, cinsel hayatı, özel hayatı vb.)” ve “bir çalışan hanımın reddettiği halde, iş hayatının dışında da görüşme talebinde bulunulması ve duygusal ilişki için ısrar edilmesi” davranışlarını cinsel taciz davranışı olarak algıladıkları ortaya çıkmaktadır. Ayrıca, “işyerinde bazı ödül ya da ayrıcalıklı davranışlar vaadiyle duygusal yakınlık teklifi”, “bir hanımın rahatsız olduğu halde ona gayri resmi hitaplarda bulunulması (canım, hayatım, tatlım, güzelim vb.)”, “işyerinde herhangi bir bahaneyle gerekmediği halde bir kişinin vücuduna dokunulması (çıplak kola dokunmak, omuza kol atmak, gereksiz yere ele, saçlara ve yüze dokunmak vb.)”, “işyerinde gerekmediği halde bir kişinin kapalı bir mekanda tutulmaya zorlanması ve birlikte vakit geçirilmek için ortam hazırlanması (muayene odasında, derslikte, ofiste, arşivde, asansörde vb.)” ve “işyerinde herhangi bir çalışanın, görüşmeyi istemediğini belirttiği halde telefonunun ısrarla aranması durumu” davranışlarını taciz edici olarak algıladıkları, diğer davranışlar konusunda kararsız oldukları ve özellikle de içeriğinde yöneticilerin yer aldığı davranışlara ilişkin sorulara verilen cevapların ortalaması incelendiğinde, söz konusu davranışları cinsel taciz olarak algılamadıkları görülmektedir.



- Ankete katılan hem yönetici-hem yönetilen konumunda olan deneklerin, en çok, “bir hanımın cinsel konularda istemediği halde tartışma ve böyle bir sohbetin içine çekilmeye çalışılması (cinsel yönelimi, cinsel hayatı, özel hayatı vb.)” ve “işyerinde bazı ödül ya da ayrıcalıklı davranışlar vaadiyle duygusal yakınlık teklifi” davranışlarını cinsel taciz davranışı olarak algıladıkları ortaya çıkmaktadır.
- Ankete katılan sadece yönetilen konumunda olan deneklerin, en çok, “işyerinde gerekmediği halde bir kişinin kapalı bir mekanda tutulmaya zorlanması ve birlikte vakit geçirilmek için ortam hazırlanması (muayene odasında, derslikte, ofiste, arşivde, asansörde vb.)” davranışını cinsel taciz davranışı olarak algıladıkları ortaya çıkmaktadır.
- Anket sonuçlarına göre; cinsel taciz davranışında kimlerin bulunabileceğine ilişkin bir sonuca ulaşılamamıştır. Ancak, cinsel taciz davranışına kimlerin maruz kalabileceğine ilişkin cevaplar incelendiğinde, deneklerin yaklaşık % 66’sının üniversite elemanlarının (doktor, hemşire vb.) cinsel taciz davranışına maruz kalabileceği görüşünde olduğu görülmektedir.
- Ankette yer alan cinsel tacizi önleme ve başa çıkma yolları bakımından alınabilecek tedbirlere yönelik sorulara verilen cevapların ortalamaları incelendiğinde, deneklerin, en çok “cinsel tacizi önlemeye yönelik tedbir olarak, etkili ve adil hukuki düzenlemelerin gerekliliği” konusunda fikir beyan ettikleri görülmektedir.
- Araştırmaya katılan deneklerin, üniversite bünyesinde cinsel tacize maruz kalanların başvurabileceği özel bir yapının kurulması halinde, bu yapının, başvuruda bulunanın isminin gizli tutulması, taciz mağdurunun hakları ve yapabilecekleri konusunda bilgilendirilmesi, taciz mağduruna psikolojik danışmanlık hizmeti sağlanması, taciz mağduruna hukuki destek verilmesi gibi işlevlerden oluşması gerektiği; az bir farkla tacizciye psikolojik danışmanlık hizmeti sağlanması gerekmediğinin yanı sıra, kesinlikle tacizci ile tacize uğrayan

arasında arabuluculuk yapılması ve tacizciye hukuki destek verilmesi gerekmediği yönünde görüş beyan ettikleri görülmektedir.

- Yapılan araştırma neticesinde, cinsel taciz davranışının, cinsiyet ayrımcılığından ziyade faydalanmaya ilişkin bir davranış olarak algılandığı görülmektedir. Ayrıca, kadınların erkeklere, yönetilenlerin yöneticilere oranla, cinsel taciz davranışına karşı daha duyarlı oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Son olarak, çalışmanın teorik ve uygulamalı bölümlerinde sözü edilen hususlar göz önüne alındığında, akademisyenlere, yöneticilere ve uygulamacılara aşağıdaki önerilerin yapılmasında yarar bulunmaktadır:

- Cinsel taciz gibi hassas bir konunun, insanlar tarafından açığa çıkarılmasında önemli zorluklarla karşılaşıldığı ve cinsel taciz algılamasına yönelik yapılan araştırmada, anket gibi nicel yöntemlerden ziyade bireylerle yapılan bire bir derinlemesine mülakat, gözlem ve örnek olay tanımlamalarına dayalı nitel yöntemlerin uygulanması neticesinde daha gerçekçi, daha etkili ve daha iyi sonuçların elde edilebileceği düşünülmektedir.
- İşletmelerde cinsel tacizle mücadele konusunda, yöneticiler başta olmak üzere, İnsan Kaynakları departmanına önemli görevler düşmektedir. Cinsel tacizi önlemeye yönelik acil şikayet mekanizmaları kurularak, işyerinde cinsel tacizle mücadele konusunda, açık ve anlaşılır bir politika oluşturulmalıdır. Bu politika ile cinsel taciz davranışının ne olduğu tanımlanmalı, hangi davranışların cinsel taciz kapsamına girdiği net bir şekilde ortaya konmalı, cinsel tacizin gerçekleşmesi durumunda nasıl bir prosedürün işlemeye başlayacağı, cinsel tacize maruz kalan iş görenlerin kime ve nereye başvurması gerektiği, nasıl yardım alacakları ve tacizcilere nasıl bir disiplin prosedürünün uygulanacağı açıkça belirtilmelidir.
- İşletmeler, söz konusu politika ile cinsel taciz şikayetlerinin özenle, ciddiyetle ve gizli bir şekilde üzerine gidileceğini, mağdurların yalnız bırakılmayacağını ve tacizcilerin kesinlikle cezalandırılacağını vurgulamalıdır.

- Cinsel tacizi önlemeye yönelik tedbir olarak, işyerlerindeki personel seçiminde (çalışanların, yetenek, bilgi ve psikolojik özelliklerini inceleyen) psiko-teknik yöntemlerden yararlanma yoluna gidilmelidir.
- Cinsel taciz sorunuyla mücadeleyi güçleştiren, sosyo-kültürel koşullar iyileştirilmekle birlikte, cinsel taciz sorunu “ayıp” bir kavram olmaktan çıkarılarak toplumda rahatlıkla tartışılabilir ve açığa çıkarılabilir bir hale getirilmelidir.
- Özellikle eğitim aracılığıyla, toplumun konuya ilişkin yanlış düşünce ve inanışları düzeltilmeli, kadınlara yönelik şiddet vb. sorunlar konusunda toplumsal duyarlılık oluşturulmalı ve mağdurların hak arama mücadelelerini kolaylaştırıcı mekanizmalar kurulmalıdır.
- Sosyal kurumların (aile, din ve ahlak sisteminin) kişiler ve toplum üzerindeki etkilerini artırıcı ciddi tedbirler alma yoluna gidilmelidir.
- Cinsel tacizle mücadele konusunda, medyanın biçimlendirici etkisinden de faydalanılması mümkündür. Bu anlamda, ahlakî değerlerine bağlı, ideal insan yetiştirilmesini sağlamaya yönelik eğitici ve öğretici, faydalı programlar, belgeseller, diziler, haberler vb. yoluyla toplumu yönlendirme konusunda medya faktörü önemli bir etkidir.
- Cinsel taciz davranışını önlemeye yönelik, uygulamadaki eksikliklerin giderilerek, caydırıcı, etkili ve adil hukuki düzenlemelerin oluşturulması gerekmektedir.

## KAYNAKLAR

- Akça, B. (2006) *İşyerinde Taciz Şekli Olarak Yıldırma Davranışları*, Yüksek Lisans Tezi, Haziran.
- Aktan, C., C. (2006) “Organizasyonlarda Yanlış Uygulamalara Karşı Bir Sivil Erdem, Ahlâki Tepki ve Vicdani Red Davranışı: Whistleblowing”, *Mercek Dergisi*, Ekim, s. 9.
- Arslan, M. (2001) *İş ve Meslek Ahlâkı*, Nobel Yayın., Ankara.
- Arslan, M. ve Vasılyeva, M. (2003) “İşyerinde Algılanan Cinsel Tacizin Kültürler Arası Farkı; Türkiye ve Rusya-Saha Cumhuriyetinde Bir Uygulama”, *11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Mayıs, Afyon, s. 461-462.
- Atay, T. (2004) *Yaşasın Meşhuriyet Çağı. Popüler Kültürden Kitle Kültürüne Türkiye İzlenimleri*, Epsilon Yayınları, İstanbul.
- Atman, Ü., C. (2003) “Kadına Yönelik Şiddet; Cinsel Taciz/ırza Geçme”, *Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi*, Cilt 12, Sayı 9, s. 333-335.
- Aydemir, M. (2007) *İşyerinde Cinsel Taciz Davranışı*, Ekin Kitabevi, 1. Baskı, Bursa.
- Bakırcı, K. (2000) *İşyerinde Cinsel Taciz*, Yasa Yayın. , İstanbul.
- Bakırcı, K., İşyerinde Taciz ve Ayrımcılık,  
<http://www.minidev.com/public/page.aspx?id=324>, 19.06.2007.
- Bebekoğlu, G. ve Wastı, A. (2002) “İşyerinde Cinsiyet Temelli Düşmanca Davranışların Sebepleri ve Sonuçları: Profesyonel Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Anket Çalışması”, *10. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, Mayıs, s. 207.
- Bingöl, D. ve Naktiyok, A. (2002) “Algılanan Cinsel Tacizin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi”, *10. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, Mayıs, s. 224.
- Bulut, D., Yeni CMUK Yasa Taslağı Yeni CMUK yasa taslağı ile ilgili maddeler 10 Mart 2003 tarihli Hürriyet gazetesinin Avrupa baskısından alınmıştır
- Celbis, O., Karaca, M., Özdemir, B., Isır, A., B. (2004) “Cinsel Suçlarda Muayene”, *Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 1(4), s. 48-49.
- Cüceloğlu, D. (1992) *İnsan ve Davranışı*, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Çekmecelioğlu, H., G. (2005) “Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma”, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 6, Sayı 2, s. 28.

- Dangaç, G., Yıldırma,  
[http://www.mobbingturkiye.net/index.php?option=com\\_content&task=view&id=163&Itemid=96](http://www.mobbingturkiye.net/index.php?option=com_content&task=view&id=163&Itemid=96), 25.01.2009.
- Demir, E. (1994) 1980 Sonrası Türkiye’de Uygulanan Ekonomi Politikalarının Kent Emekçi Ailelerinin Geçim Stratejileri Üzerine Etkisi. Dünya’da ve Türkiye’de Güncel Sosyolojik Gelişmeler, Cilt: I, s. 357.
- Develioğlu, F. (2005) *Osmanlıca-Türkçe Ansiklopedik Lügat*, Aydın Kitabevi, 22. Baskı, Ankara.
- Dil Derneği Türkçe Sözlüğü, 1998.
- Düzkan, A. (1997) “Cinsel Taciz”, *Pazartesi Dergisi*, Sayı 24, s. 9-10.
- Erdoğan, N. (1999) “Kamu Yöneticilerinin Yeni Yönetim Yaklaşımlarına Yönelik Tutumlarının Davranışsal Analizi”, *Kamu Yönetiminde Kalite Kongresi*, TODAİ, Ekim, Ankara, s. 5.
- Eren, E. (2001) *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Yayın., Yedinci Baskı, İstanbul.
- Eroğlu, F. (2006) *Davranış Bilimleri*, Beta Yayın., Gen. 7. Bası, İstanbul.
- Eroğlu, F. (2008) Yönetici Yetersizliği ve Güç Taşkınılığı,  
<http://www.turkocagi.org.tr/modules.php?name=Makale&file=print&pid=63>,  
 20.05.2009.
- Erten, Y. ve Ardalı, C. (1996) “Saldırganlık, Şiddet ve Terörün Psikososyal Yapıları”, *Cogito 3 Aylık Düşünce Dergisi*, Sayı 6-7, s. 156.
- Fromm, E. (1981) *Psikanaliz ve Din*, Çev. Aydın Arıtan, İstanbul.
- Furedi, F. (2001) *Culture of Fear Risk-Taking and the Morality of Low Expectation*, Çev. Barış Yıldırım, *Korku Kültürü Risk Almamanın Riskleri*, Ayrıntı yayın., Birinci basım.
- Gölge, Z., B. (2005) “Cinsel Travma Sonrası Oluşan Ruhsal Sorunlar”, *Nöropsikiyatri Arşivi Dergisi*, 42(1-4), s. 19-28.
- Güney, S. (2006) “Ahlâki Liderliğin Kavramsallaştırılması ve Ahlâki Yönetimde Liderliğin Rolü”, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Cilt 13, Sayı 1, s. 138.
- Güngör, S. (1999) *Sağlık Sektöründe Cinsel Taciz Mağdur Araştırması*, Yüksek Lisans Tezi, İÜ. Adli Tıp Enstitüsü.
- Güven, Z. (1997) “İşyerinde Cinsel Taciz Tartışıldı”, *Pazartesi Dergisi*, Sayı 29, s. 5-6.
- Hirigoyen, M. F. (2000) *Manevi Taciz*, Güncel Yayın., İstanbul.

<http://www.maksimum.com/hprint.php>, 16.05.2004

<http://www.bullyonline.org/workbully/bully.htm#Types%20of%20bullying>,  
05.06.2005; Çev. Bilge Akça (2006) İşyerinde Taciz Şekli Olarak Yıldırma Davranışları, Yüksek Lisans Tezi, Haziran.

Kapa, H. ve Aybas, M. (2009) “Yahudi, Hristiyan ve İslâm Geleneklerinde İş Ahlâkına Bakış: Karşılaştırmalı Bir Yaklaşım”, *Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt 23, Sayı 1, s. 73-94.

Karayel, A. (2006) *Retrospektif bir Çalışma: 2001-2005 Yılları Arasında Adana İl Emniyet Müdürlüğüne Yansıyan Cinsel Taciz Vakalarının İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Adana.

Know Your Rights: Sexual Harassment At Work,  
<http://www.equalrights.org/publications/kyr/shwork.asp>, 26.03.2008.

Koçel, T. (2007) *İşletme Yöneticiliği*, Arıkan Yayın., 11. Bası, Ankara.

Koç, H. (1991) *İş ve İnsan İlişkileri*, Gazi Büro Kitabevi, İkinci Baskı, Ankara.

Kozanoğlu, C. (1996) 80’lerde Gündelik Hayat, Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ansiklopedisi Yüzyıl Biterken, Cilt: 13, İletişim Yayınları, İstanbul.

Laçiner, V., Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz)  
[http://www.mobbingturkiye.net/index.php?option=com\\_content&task=view&id=162&Itemid=96](http://www.mobbingturkiye.net/index.php?option=com_content&task=view&id=162&Itemid=96), 25.01.2009.

Lipson, L. (2003) “Uygarlığın Ahlâki Bunalımları (Manevi Bir Erime mi? Yoksa İlerleme mi?)”, Çev. Jale Çam Yeşiltaş, *Türkiye İş Bankası Kültür Yayın.*, no 461, İstanbul, s. 79.

Lorenz, C. (1996) “Saldırganlığın Spontanlığı”, Çev. Müjgan Şahinoğlu, *Cogito 3 Aylık Düşünce Dergisi*, Sayı 6-7, s. 166.

Malkoç, İ. (2005) *Yeni Türk Ceza Kanunu’nda Cinsel Saldırı Suçları*, Malkoç Kitabevi, Ankara.

Oktay, A. (1996) 80’lerde Türkiye’de Kültürel Değişim, Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ansiklopedisi Yüzyıl Biterken, Cilt: 13, İletişim Yayınları, İstanbul.

Özbek, M. (2002) *Popüler Kültür ve Orhan Gencebay Arabeski*, İletişim Yayınları, İstanbul.

Özdemir, E. (2003-2004) <http://www.calismatoplum.org/sayil1/ozdemir.pdf>: *Gomes-Owens-Morgan*, Prohibiting sexual harassment in the European Union, An unfinished public policy agenda, *Employee Relations*, Vol. 26 No. 3, 2004, 292; aynı yazarlar: Implementing the new E.U.’s sexual harassment directive: Are employers entitled to a defense, *J. Individual Employment Rights*, Vo.11(2), 08.10.2008.

- Özdemir, E., (a), <http://www.calismatoplum.org/sayi11/ozdemir.pdf>: *Gomes-Owens-Morgan*, Prohibiting sexual harassment in the European Union, 08.10.2008.
- Özdemir, E., (b), <http://www.calismatoplum.org/sayi11/ozdemir.pdf>: *Roberts-Mann*, Sexual harassment in the workplace: A Primer, <http://www3.uakron.edu/lawrev/robert1.html>, 08.10.2008.
- Özkan, H. H. (2006) “Popüler Kültür ve Eğitim”, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, Cilt:14, No:1, Mart, s. 29-34.
- Savaş, F. B. (2007) *İşyerinde Manevi Taciz*, Beta Yayın., İstanbul.
- Sevimli, K. A. (2006) *İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları*, Legal Yayın., Birinci Baskı, İstanbul.
- Sezgin, A. U., Yavuz, F., Yüksel, Ş., (2007) “Cinsel Taciz Olgularında Kurumlararası Bir Çalışma Modeli”, *Kriz Dergisi*, 3(1-2), s. 25-26.
- Soysal, T., Psikolojik Yıldırma- Bullying ve Mobbing, [http://www.mobbingturkiye.net/index.php?option=com\\_content&task=view&id=197&Itemid=96](http://www.mobbingturkiye.net/index.php?option=com_content&task=view&id=197&Itemid=96), 25.01.2009.
- Sümer, H. H. (2004) *İş Hukuku*, Mimoza Yayın., Onuncu Baskı, Konya.
- Şahin, M., C. (2005) “Türkiye’de Gençliğin Toplumsal Kimliği ve Popüler Tüketim Kültürü”, *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 25, Sayı 2, s. 159-162.
- Şimşek, M. Ş., Akgemici, T., Çelik, A. (2003) *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, 3. Baskı, Adım Matbaacılık, Konya.
- Taciz, <http://www.gebelik-rehberi.com/cinsellik/taciz.asp>, 06.02.2008.
- Tutar, H., Yılmaz, M. K., Erdönmez, C. (2003) *İşletme Becerileri Grup Çalışması*, Nobel Basımevi, Ankara.
- Tutar, H. (2004) *İşyerinde Psikolojik Şiddet*, Platin Yayınları, 3. Baskı, Ankara.
- Webster’s New World Dictionary.
- WHO (2002) World Report on Violence and Health. Geneva. pp: 30.
- Yakupoğlu, M. M. (1996) “Erotizmde Şiddet ve Ahlâk İlişkisi”, *Cogito 3 Aylık Düşünce Dergisi*, Sayı 6-7, s. 316-317.
- Yeşiltaş, M., İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Bir Sorun Olarak İşyerinde Cinsel Taciz, <http://yordam.manas.kg/ekitap/pdf/Manasdergi/sbd/sbd13/sbd-13-14.pdf>, 13.09.2008.

Yiğitalp, G., Ertem, M. ve Özkaynak, V. (2007) “Üniversite Öğrencilerinin Şiddet Konusunda Deneyimleri ve Bu Konudaki Görüşleri”, *Koruyucu Hekimlik Bülteni*, 6 (2), s. 131-132.



**EKLER**

**EK-1: Anket Formu**

Sayın Katılımcı,

Bu anket formu, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Yüksek Lisans Programı kapsamında yürütülmekte olan “İşyerinde Cinsel Taciz Algılaması ve Yönetim İlişkilerine Etkisi Hakkında Bir Araştırma” adlı yüksek lisans teziyle ilgili bir çalışmadır. Bu anketin amacı, Pamukkale Üniversitesi Sağlık Araştırma ve Uygulama Merkezi’nde çalışanların, işyerindeki hangi söz ve davranışları cinsel taciz olarak algıladıklarını ve tanımladıklarını belirlemeye çalışmaktır. Ayrıca, söz konusu çalışan grubunun, taciz niteliğindeki bu tür söz ve davranışlara, bir şekilde maruz kalmış olan kişiler ile ne derecede duygusal bir özdeşleşme içerisine girdiklerini ortaya çıkarmaktır. Anket formunda kimlik belirtici hiçbir işaret kullanılmayacaktır ve cevaplar kesinlikle gizli tutulacaktır.

Gösterdiğiniz katkı ve ilgiye teşekkür ederiz.

**Şeyda SARMAŞIK**  
**Pamukkale Üniversitesi**  
**Sosyal Bilimler Enstitüsü**  
**Yönetim ve Org. Yük. Lis. Öğrencisi**

**DANIŞMAN:**  
**Prof. Dr. Feyzullah EROĞLU**  
**İşletme AD Başkanı**

**A. Cinsiyetiniz:** Bayan Erkek**B. Medeni Durumunuz:** Bekâr Evli Boşanmış Dul**C. Eğitim Durumunuz:** İlkokul Ortaöğretim-Lise Ön Lisans Lisans Lisansüstü Diğer.....

(Yüksek Lisans-Uzmanlık-Doktora)

**D. Yaşınız:** 18-25 26-30 31-35 36-40 41-45 46-50 51 ve üzeri**E. İşyerindeki Mesleki Durumunuz:** Doktor Hemşire İdari Personel Sekreter Hasta Bakıcı Temizlik Görevlisi Diğer .....

**F. İşyerindeki Yönetim Durumunuz:**

- Sadece Yönetici (Tepe-Üst Yönetici: Merkez Müdürü, Hastane Müdürü, İşletme Müdürü, Müdür Yrd. vb.)
- Hem Yönetici-Hem Yönetilen (Orta Kademe Yönetici: Amir, Şef, Başkan, Birim Sorumlusu vb.)
- Sadece Yönetilen (Alt Kademe Çalışanı: İşçi, Memur, Personel, Görevli, Eleman vb.)

**G. Sizin algılamanıza göre aşağıdakilerden hangisi “Cinsel Taciz” kapsamına girer?**

Bu bölümdeki önermeleri değerlendirip, uygun olan alternatif işaretleyiniz.

- 1) Hiç Katılmıyorum
- 2) Katılmıyorum
- 3) Kararsızım
- 4) Katılıyorum
- 5) Tamamen Katılıyorum

		1	2	3	4	5
1	Bir hanımın vücudunun gözle taranması ve ona rahatsız edecek şekilde bakılması					
2	Bir hanımın rahatsız olduğu halde ona gayri resmi hitaplarda bulunulması (canım, hayatım, tatlım, güzelim vb.)					
3	Bir hanımın cinsel konularda istemediği halde tartışma ve böyle bir sohbetin içine çekilmeye çalışılması (cinsel yönelimi, cinsel hayatı, özel hayatı vb.)					

4	Kadın ve erkekler hakkında cinsiyetçi sözler sarf edilmesi (kadınlar için: “Saçı uzun, aklı kısa”; erkekler için: “erkek adamın erkek evladı olur” vb.)					
5	Hanımların, gereğinden fazla açık giyinmesi ve kırıtarak yürümesi					
6	Erkeklerin, özellikle hanımlara dik dik bakarak ve kollarını yana açarak yürümesi					
7	Başka yer varken, gereksiz yere bir kişinin yanına sokulmak ve beden dili olarak mahrem alana girmek (mesela, başka bir kişinin vücuduna 25 cm’den daha az mesafeye girmek)					
8	Hanımların, erkeklere karşı bacaklarını açarak oturması					
9	Erkeklerin, hanımlara karşı bacaklarını açarak oturması					
10	Çalışanların bedenleri, yaşları, aile hayatları, fiziki görünüşleri hakkında sık sık imalı şakalar yapılması					
11	Bir çalışan hanımın reddettiği halde, iş hayatının dışında da görüşme talebinde bulunulması ve duygusal ilişki için ısrar edilmesi					
12	İşyerinde bazı ödül ya da ayrıcalıklı davranışlar vaadiyle duygusal yakınlık teklifi					
13	Kadın vücudunu ima eden yemek ve tatlı adlarının (mesela, kadın budu köfte vb.) gereksiz yere sıkça söylenmesi ve alenen şaka konusu yapılması					

14	İşyerinde herhangi bir bahaneyle gerekmediği halde bir kişinin vücuduna dokunulması (çıplak kola dokunmak, omuza kol atmak, gereksiz yere ele, saçlara ve yüze dokunmak vb.)					
15	İşyerinde gerekmediği halde bir kişinin kapalı bir mekanda tutulmaya zorlanması ve birlikte vakit geçirilmek için ortam hazırlanması (muayene odasında, derslikte, ofiste, arşivde, asansörde vb.)					
16	Erkek yöneticilerin, yakın çalışma arkadaşı olarak yeni eleman seçimi sırasında çoğunlukla bekâr hanımları tercih etmesi					
17	İşyerindeki hanım personel alımında ve seçiminde, yetenek ve bilgiden çok, fiziki görünürlüğün ve çekiciliğin etkili olması					
18	İşyerinde çalışanların, cinsel kimlikleriyle ilgili alaycı / aşağılayıcı söz ve davranışlara maruz kalmaları durumu					
19	İşyerinde, çalışanların zaman zaman cinsel içerikli fıkralar ve sözler dinlemeye maruz kalmaları durumu					
20	İşyerinde, kantin, kafeterya gibi mekanlarda kadın vücudunu teşhir eden klipler, afişler, resimler vb. yayımlanması					
21	Yöneticilerin, gerekli olmadığı halde fazla mesai için özellikle hanımları zorlaması					
22	İşyerinde istenmediği halde herhangi bir kişinin, başka bir çalışanın yüzüne ve başına dokunması durumu					

23	İşyerindeki otoparkta, erkeklerin kadınların aracını kolay çıkamayacak şekilde kapaması ve önüne ya da arkasına çok yaklaşma yoluyla rahatsız etmesi durumu					
24	İşyerinde herhangi bir çalışanın, görüşmeyi istemediğini belirttiği halde telefonunun ısrarla aranması durumu					
25	İşyerinde çalışanların, telefon numarası, e-posta adresi gibi bilgilerinin kendi istekleri dışında tanımadıkları kişilere verilmesi durumu					
26	İşyerinde çalışanları, inciteceği ve rahatsız edeceği bilinen bir müziğin, duyulacak şekilde dinletilmesi (mesela, cinsel içerikli ve çağrışımlı pop müzik vb.)					
27	“Erkekler, kadınları sürekli cinsel bir obje gibi görüyorlar” şeklindeki bir söylemin haklılığı hakkındaki kanaatiniz					
28	“Kadınlar, erkekleri sürekli cinsel bir obje gibi görüyorlar” şeklindeki bir söylemin haklılığı hakkındaki kanaatiniz					
29	“Kadınlar, erkekleri baştan çıkarıcı hal ve hareketlere çok sık başvuruyorlar” şeklindeki bir söylemin haklılığı hakkındaki kanaatiniz					
30	“Erkekler, kadınları sürekli aşağılıyor ve önemsizleştiriyor” şeklindeki bir söylemin haklılığı hakkındaki kanaatiniz					
31	“İktidar ve güç sahiplerinin”, başkalarını taciz etme ihtimalinin daha fazla olduğu hakkındaki kanaatiniz					

32	“Cahil ve işsiz kişilerin”, başkalarını taciz etme ihtimalinin daha fazla olduğu hakkındaki kanaatiniz					
33	İşyerinde yöneticilerin, kutlama bahanesiyle hanım elemanları öpmesini bir fırsat olarak kullandıkları hakkındaki iddia ile ilgili kanaatiniz					
34	Erkek iş arkadaşlarının, çeşitli kutlama bahanesiyle hanım elemanları öpmesini bir fırsat olarak kullandıkları hakkındaki iddia ile ilgili kanaatiniz					
35	Yaşlı yöneticilerin ve iş arkadaşlarının kutlama bahanesiyle hanım elemanları öpmesini bir fırsat olarak kullandıkları hakkındaki iddia ile ilgili kanaatiniz					
36	Genç yöneticilerin ve iş arkadaşlarının kutlama bahanesiyle hanım elemanları öpmesini bir fırsat olarak kullandıkları hakkındaki iddia ile ilgili kanaatiniz					
37	Hanım elemanların, erkek yöneticileriyle masanın önünde görüşmek yerine, masayı yandan dolanarak koltuğa yaklaşmasının bir ayartma olduğu hakkındaki kanaatiniz					
38	Yönetici ve diğer iş arkadaşlarının, herhangi birine “ne kadar güzel ya da bakımlı olduğunu” söylemesinin arkasında bir tür cinsel ima niyeti olduğu hakkındaki kanaatiniz					
39	İşyerindeki yöneticilerin, üst düzey kademelere, çoğunlukla erkek meslektaşlarını atadıklarına dair iddialar karşısındaki kanaatiniz					



40	İşyerindeki yöneticilerin, alt düzey kademeler ile “yöneticilik hizmetlerine” dair görevlere (mesela, sekreterlik vb.), çoğunlukla şık ve alımlı hanımları seçtiklerine dair iddialar karşısındaki kanaatiniz					
41	İşyerindeki yöneticilerin, genç hanımlara “kızım” diye hitap etmelerinin, gerçekte hanım çalışanlar hakkındaki cinsiyet temelli bakış açılarını gizleme maksadıyla taktik bir söylem olduğu hakkındaki görüşünüz					
42	“Hemşirelik” görevini, hanımların daha iyi yaptığına dair “erkek egemen” söylemin gerçekte cinsiyet temelli bir ayrımcılık olduğu hakkındaki kanaatiniz					

**H. İşyerinde daha çok kimlerin taciz davranışında bulunabileceğini düşünüyorsunuz?**

- Öğretim elemanları
- Arkadaş
- İdari Personel (başhekim, hastane müdürü, müdür yrd. vb.)
- Üniversite çalışanları (doktor, hemşire, güvenlik görevlisi vb.)
- Hastalar
- Ziyaretçi ve Refakatçiler
- İlaç Mümessilleri

**I. İşyerinde daha çok kimlerin taciz davranışına maruz kalabileceğini düşünüyorsunuz?**

- Öğretim elemanları
- Arkadaş
- İdari Personel (başhekim, hastane müdürü, müdür yrd. vb.)
- Üniversite çalışanları (doktor, hemşire, güvenlik görevlisi vb.)
- Hastalar
- Ziyaretçi ve Refakatçiler
- İlaç Mümessilleri

**İ. Cinsel Tacizi Önleme ve Başa Çıkma Yolları Bakımından Alınabilecek Tedbirler:**

Bu bölümdeki önermeleri değerlendirip, uygun olan seçeneği işaretleyiniz.

- 1) Hiç Katılmıyorum
- 2) Katılmıyorum
- 3) Kararsızım
- 4) Katılıyorum
- 5) Tamamen Katılıyorum

		1	2	3	4	5
1	Sosyal kurumların (aile, din ve ahlâk sisteminin) kişiler ve toplum üzerindeki etkilerini artırıcı ciddi tedbirler alma ihtiyacı hakkındaki görüşünüz					

2	Cinsel tacizi önlemeye yönelik tedbir olarak, etkili ve adil hukuki düzenlemelerin gerekliliği hakkındaki görüşünüz					
3	Cinsel tacizi önlemeye yönelik tedbir olarak, işyerlerinin acil şikayet mekanizmaları kurma gerekliliği hakkındaki görüşünüz					
4	Cinsel tacizi önlemeye yönelik tedbir olarak, etkili eğitim programları uygulama gerekliliği hakkındaki görüşünüz					
5	Cinsel tacizi önlemeye yönelik tedbir olarak, işyerlerindeki personel seçiminde (çalışanların, yetenek, bilgi ve psikolojik özelliklerini inceleyen) psikoteknik yöntemlerden yararlanma gerekliliği hakkındaki görüşünüz					

**J. Sizce üniversite bünyesinde cinsel tacize maruz kalanların başvurabileceği özel bir yapı olması gerekiyor mu ?**

Sizce böyle bir yapı aşağıdaki işlevlerden hangilerini yerine getirmelidir ? (Birden çok seçeneği işaretleyebilirsiniz.)

- Başvuruda bulunanın isminin gizli tutulması
- Taciz mağdurunun hakları ve yapabilecekleri konusunda bilgilendirilmesi
- Taciz mağduruna psikolojik danışmanlık hizmeti sağlanması
- Tacizciye psikolojik danışmanlık hizmeti sağlanması

- Tacizci ve tacize uğrayan arasında arabuluculuk
- Taciz mağduruna hukuki destek
- Tacizciye hukuki destek

**EK-2:** Deneklerin, ankette belirtilen davranışları ne ölçüde cinsel taciz olarak algıladıklarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler

	Ortalama	S. Sapma
Bir hanımın vücudunun gözle taranması ve ona rahatsız edecek şekilde bakılması	4,34	,81
Bir hanımın rahatsız olduğu halde ona gayri resmi hitaplarda bulunulması (canım, hayatım, tatlım, güzelim vb.)	4,41	,71
Bir hanımın cinsel konularda istemediği halde tartışma ve böyle bir sohbetin içine çekilmeye çalışılması (cinsel yönelimi, cinsel hayatı, özel hayatı vb.)	4,45	,84
Kadın ve erkekler hakkında cinsiyetçi sözler sarf edilmesi (kadınlar için: “Saçı uzun, akli kısa”; erkekler için: “erkek adamın erkek evladı olur” vb.)	2,92	1,30
Hanımların, gereğinden fazla açık giyinmesi ve kırıtarak yürütmesi	4,06	1,00
Erkeklerin, özellikle hanımlara dik dik bakarak ve kollarını yana açarak yürütmesi	3,83	1,07
Başka yer varken, gereksiz yere bir kişinin yanına sokulmak ve beden dili olarak mahrem alana girmek (mesela, başka bir kişinin vücuduna 25 cm’den daha az mesafeye girmek)	4,17	,86
Hanımların, erkeklere karşı bacaklarını açarak oturması	4,21	,97
Erkeklerin, hanımlara karşı bacaklarını açarak oturması	3,69	1,25
Çalışanların bedenleri, yaşları, aile hayatları, fiziki görünüşleri hakkında sık sık imalı şakalar yapılması	3,57	1,13

Bir çalışan hanımın reddettiği halde, iş hayatının dışında da görüşme talebinde bulunulması ve duygusal ilişki için ısrar edilmesi	4,48	,77
İşyerinde bazı ödül ya da ayrıcalıklı davranışlar vaadiyle duygusal yakınlık teklifi	4,48	,71
Kadın vücudunu ima eden yemek ve tatlı adlarının (mesela, kadın budu köfte vb.) gereksiz yere sıkça söylenmesi ve alenen şaka konusu yapılması	3,54	1,13
İşyerinde herhangi bir bahaneyle gerekmediği halde bir kişinin vücuduna dokunulması (çıplak kola dokunmak, omuza kol atmak, gereksiz yere ele, saçlara ve yüze dokunmak vb.)	4,38	,80
İşyerinde gerekmediği halde bir kişinin kapalı bir mekanda tutulmaya zorlanması ve birlikte vakit geçirilmek için ortam hazırlanması (muayene odasında, derslikte, ofiste, arşivde, asansörde vb.)	4,51	,71
Erkek yöneticilerin, yakın çalışma arkadaşı olarak yeni eleman seçimi sırasında çoğunlukla bekâr hanımları tercih etmesi	3,73	1,11
İşyerindeki hanım personel alımında ve seçiminde, yetenek ve bilgiden çok, fiziki görünürlüğü ve çekiciliğın etkili olması	3,79	1,01
İşyerinde çalışanların, cinsel kimlikleriyle ilgili alaycı / aşağılayıcı söz ve davranışlara maruz kalmaları durumu	3,66	1,07
İşyerinde, çalışanların zaman zaman cinsel içerikli fıkralar ve sözler dinlemeye maruz kalmaları durumu	3,80	1,00
İşyerinde, kantin, kafeterya gibi mekanlarda kadın vücudunu teşhir eden klipler, afişler, resimler vb. yayımlanması	3,64	1,13

Yöneticilerin, gerekli olmadığı halde fazla mesai için özellikle hanımları zorlaması	4,02	,89
İşyerinde istenmediği halde herhangi bir kişinin, başka bir çalışanın yüzüne ve başına dokunması durumu	4,07	,91
İşyerindeki otoparkta, erkeklerin kadınların aracını kolay çıkamayacak şekilde kapaması ve önüne ya da arkasına çok yaklaşma yoluyla rahatsız etmesi durumu	3,49	1,04
İşyerinde herhangi bir çalışanın, görüşmeyi istemediğini belirttiği halde telefonunun ısrarla aranması durumu	4,22	,79
İşyerinde çalışanların, telefon numarası, e-posta adresi gibi bilgilerinin kendi istekleri dışında tanımadıkları kişilere verilmesi durumu	3,96	,89
İşyerinde çalışanları, inciteceği ve rahatsız edeceği bilinen bir müziğin, duyulacak şekilde dinletilmesi (mesela, cinsel içerikli ve çağrışımlı pop müzik vb.)	3,72	1,00
“Erkekler, kadınları sürekli cinsel bir obje gibi görüyorlar” şeklindeki bir söylemin haklılığı hakkındaki kanaatiniz	3,43	1,30
“Kadınlar, erkekleri sürekli cinsel bir obje gibi görüyorlar” şeklindeki bir söylemin haklılığı hakkındaki kanaatiniz	2,52	1,17
“Kadınlar, erkekleri baştan çıkarıcı hal ve hareketlere çok sık başvuruyorlar” şeklindeki bir söylemin haklılığı hakkındaki kanaatiniz	2,99	1,26
“Erkekler, kadınları sürekli aşağılıyor ve önemsizleştiriyor” şeklindeki bir söylemin haklılığı hakkındaki kanaatiniz	2,78	1,22

“İktidar ve güç sahiplerinin”, başkalarını taciz etme ihtimalinin daha fazla olduğu hakkındaki kanaatiniz	3,48	1,16
“Cahil ve işsiz kişilerin”, başkalarını taciz etme ihtimalinin daha fazla olduğu hakkındaki kanaatiniz	3,13	1,20
İşyerinde yöneticilerin, kutlama bahanesiyle hanım elemanları öpmesini bir fırsat olarak kullandıkları hakkındaki iddia ile ilgili kanaatiniz	2,92	1,08
Erkek iş arkadaşlarının, çeşitli kutlama bahanesiyle hanım elemanları öpmesini bir fırsat olarak kullandıkları hakkındaki iddia ile ilgili kanaatiniz	3,02	1,13
Yaşlı yöneticilerin ve iş arkadaşlarının kutlama bahanesiyle hanım elemanları öpmesini bir fırsat olarak kullandıkları hakkındaki iddia ile ilgili kanaatiniz	2,98	1,12
Genç yöneticilerin ve iş arkadaşlarının kutlama bahanesiyle hanım elemanları öpmesini bir fırsat olarak kullandıkları hakkındaki iddia ile ilgili kanaatiniz	2,93	1,12
Hanım elemanların, erkek yöneticileriyle masanın önünde görüşmek yerine, masayı yandan dolanarak koltuğa yaklaşmasının bir ayartma olduğu hakkındaki kanaatiniz	3,10	1,12
Yönetici ve diğer iş arkadaşlarının, herhangi birine “ne kadar güzel ya da bakımlı olduğunu” söylemesinin arkasında bir tür cinsel ima niyeti olduğu hakkındaki kanaatiniz	2,65	1,13
İşyerindeki yöneticilerin, üst düzey kademelere, çoğunlukla erkek meslektaşlarını atadıklarına dair iddialar karşısındaki kanaatiniz	2,75	1,15



İşyerindeki yöneticilerin, alt düzey kademeler ile “yöneticilik hizmetlerine” dair görevlere (mesela, sekreterlik vb.), çoğunlukla şık ve alımlı hanımları seçtiklerine dair iddialar karşısındaki kanaatiniz	3,57	1,16
İşyerindeki yöneticilerin, genç hanımlara “kızım” diye hitap etmelerinin, gerçekte hanım çalışanlar hakkındaki cinsiyet temelli bakış açılarını gizleme maksadıyla taktik bir söylem olduğu hakkındaki görüşünüz	2,66	1,16
“Hemşirelik” görevini, hanımların daha iyi yaptığına dair “erkek egemen” söylemin gerçekte cinsiyet temelli bir ayrımcılık olduğu hakkındaki kanaatiniz	2,80	1,23

**EK-3:** Bayan deneklerin, ankette belirtilen davranışları ne ölçüde cinsel taciz olarak algıladıklarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler

	Ortalama	S. Sapma
Bir hanımın vücudunun gözle taranması ve ona rahatsız edecek şekilde bakılması	4,48	0,72
Bir hanımın rahatsız olduğu halde ona gayri resmi hitaplarda bulunulması (canım, hayatım, tatlım, güzelim vb.)	4,46	0,63
Bir hanımın cinsel konularda istemediği halde tartışma ve böyle bir sohbetin içine çekilmeye çalışılması (cinsel yönelimi, cinsel hayatı, özel hayatı vb.)	4,42	0,87
Kadın ve erkekler hakkında cinsiyetçi sözler sarf edilmesi (kadınlar için: “Saçı uzun, akli kısa”; erkekler için: “erkek adamın erkek evladı olur” vb.)	3,15	1,31
Hanımların, gereğinden fazla açık giyinmesi ve kırıtarak yürümesi	4,15	0,96
Erkeklerin, özellikle hanımlara dik dik bakarak ve kollarını yana açarak yürümesi	4,10	0,86
Başka yer varken, gereksiz yere bir kişinin yanına sokulmak ve beden dili olarak mahrem alana girmek (mesela, başka bir kişinin vücuduna 25 cm'den daha az mesafeye girmek)	4,30	0,77
Hanımların, erkeklere karşı bacaklarını açarak oturması	4,44	0,77
Erkeklerin, hanımlara karşı bacaklarını açarak oturması	3,95	1,12
Çalışanların bedenleri, yaşları, aile hayatları, fiziki görünüşleri hakkında sık sık imalı şakalar yapılması	3,77	1,00

Bir çalışan hanımın reddettiği halde, iş hayatının dışında da görüşme talebinde bulunulması ve duygusal ilişki için ısrar edilmesi	4,62	0,60
İşyerinde bazı ödül ya da ayrıcalıklı davranışlar vaadiyle duygusal yakınlık teklifi	4,54	0,65
Kadın vücudunu ima eden yemek ve tatlı adlarının (mesela, kadın budu köfte vb.) gereksiz yere sıkça söylenmesi ve alenen şaka konusu yapılması	3,79	0,97
İşyerinde herhangi bir bahaneyle gerekmediği halde bir kişinin vücuduna dokunulması (çıplak kola dokunmak, omuza kol atmak, gereksiz yere ele, saçlara ve yüze dokunmak vb.)	4,49	0,69
İşyerinde gerekmediği halde bir kişinin kapalı bir mekanda tutulmaya zorlanması ve birlikte vakit geçirilmek için ortam hazırlanması (muayene odasında, derslikte, ofiste, arşivde, asansörde vb.)	4,62	0,62
Erkek yöneticilerin, yakın çalışma arkadaşı olarak yeni eleman seçimi sırasında çoğunlukla bekâr hanımları tercih etmesi	3,98	0,96
İşyerindeki hanım personel alımında ve seçiminde, yetenek ve bilgiden çok, fiziki görünürlüğün ve çekiciliğin etkili olması	3,99	0,94
İşyerinde çalışanların, cinsel kimlikleriyle ilgili alaycı / aşağılayıcı söz ve davranışlara maruz kalmaları durumu	3,86	0,95
İşyerinde, çalışanların zaman zaman cinsel içerikli fıkralar ve sözler dinlemeye maruz kalmaları durumu	4,00	0,88
İşyerinde, kantin, kafeterya gibi mekanlarda kadın vücudunu teşhir eden klipler, afişler, resimler vb. yayımlanması	3,88	1,00

Yöneticilerin, gerekli olmadığı halde fazla mesai için özellikle hanımları zorlaması	4,18	0,79
İşyerinde istenmediği halde herhangi bir kişinin, başka bir çalışanın yüzüne ve başına dokunması durumu	4,27	0,67
İşyerindeki otoparkta, erkeklerin kadınların aracını kolay çıkamayacak şekilde kapaması ve önüne ya da arkasına çok yaklaşma yoluyla rahatsız etmesi durumu	3,73	0,96
İşyerinde herhangi bir çalışanın, görüşmeyi istemediğini belirttiği halde telefonunun ısrarla aranması durumu	4,35	0,75
İşyerinde çalışanların, telefon numarası, e-posta adresi gibi bilgilerinin kendi istekleri dışında tanımadıkları kişilere verilmesi durumu	4,18	0,73
İşyerinde çalışanları, inciteceği ve rahatsız edeceği bilinen bir müziğin, duyulacak şekilde dinletilmesi (mesela, cinsel içerikli ve çağrışımlı pop müzik vb.)	3,92	0,82
“Erkekler, kadınları sürekli cinsel bir obje gibi görüyorlar” şeklindeki bir söylemin haklılığı hakkındaki kanaatiniz	3,75	1,18
“Kadınlar, erkekleri sürekli cinsel bir obje gibi görüyorlar” şeklindeki bir söylemin haklılığı hakkındaki kanaatiniz	2,57	1,21
“Kadınlar, erkekleri baştan çıkarıcı hal ve hareketlere çok sık başvuruyorlar” şeklindeki bir söylemin haklılığı hakkındaki kanaatiniz	3,07	1,29
“Erkekler, kadınları sürekli aşağılıyor ve önemsizleştiriyor” şeklindeki bir söylemin haklılığı hakkındaki kanaatiniz	2,95	1,23

“İktidar ve güç sahiplerinin”, başkalarını taciz etme ihtimalinin daha fazla olduğu hakkındaki kanaatiniz	3,63	1,10
“Cahil ve işsiz kişilerin”, başkalarını taciz etme ihtimalinin daha fazla olduğu hakkındaki kanaatiniz	3,19	1,15
İşyerinde yöneticilerin, kutlama bahanesiyle hanım elemanları öpmesini bir fırsat olarak kullandıkları hakkındaki iddia ile ilgili kanaatiniz	3,08	1,08
Erkek iş arkadaşlarının, çeşitli kutlama bahanesiyle hanım elemanları öpmesini bir fırsat olarak kullandıkları hakkındaki iddia ile ilgili kanaatiniz	3,15	1,11
Yaşlı yöneticilerin ve iş arkadaşlarının kutlama bahanesiyle hanım elemanları öpmesini bir fırsat olarak kullandıkları hakkındaki iddia ile ilgili kanaatiniz	3,10	1,13
Genç yöneticilerin ve iş arkadaşlarının kutlama bahanesiyle hanım elemanları öpmesini bir fırsat olarak kullandıkları hakkındaki iddia ile ilgili kanaatiniz	3,07	1,11
Hanım elemanların, erkek yöneticileriyle masanın önünde görüşmek yerine, masayı yandan dolanarak koltuğa yaklaşmasının bir ayartma olduğu hakkındaki kanaatiniz	3,10	1,14
Yönetici ve diğer iş arkadaşlarının, herhangi birine “ne kadar güzel ya da bakımlı olduğunu” söylemesinin arkasında bir tür cinsel ima niyeti olduğu hakkındaki kanaatiniz	2,82	1,11
İşyerindeki yöneticilerin, üst düzey kademelere, çoğunlukla erkek meslektaşlarını atadıklarına dair iddialar karşısındaki kanaatiniz	2,98	1,10

İşyerindeki yöneticilerin, alt düzey kademeler ile “yöneticilik hizmetlerine” dair görevlere (mesela, sekreterlik vb.), çoğunlukla şık ve alımlı hanımları seçtiklerine dair iddialar karşısındaki kanaatiniz	3,83	1,00
İşyerindeki yöneticilerin, genç hanımlara “kızım” diye hitap etmelerinin, gerçekte hanım çalışanlar hakkındaki cinsiyet temelli bakış açılarını gizleme maksadıyla taktik bir söylem olduğu hakkındaki görüşünüz	2,83	1,10
“Hemşirelik” görevini, hanımların daha iyi yaptığına dair “erkek egemen” söylemin gerçekte cinsiyet temelli bir ayrımcılık olduğu hakkındaki kanaatiniz	2,99	1,27

**EK-4:** Erkek deneklerin, ankette belirtilen davranışları ne ölçüde cinsel taciz olarak algıladıklarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler

	Ortalama	S. Sapma
Bir hanımın vücudunun gözle taranması ve ona rahatsız edecek şekilde bakılması	4,05	0,93
Bir hanımın rahatsız olduğu halde ona gayri resmi hitaplarda bulunulması (canım, hayatım, tatlım, güzelim vb.)	4,29	0,87
Bir hanımın cinsel konularda istemediği halde tartışma ve böyle bir sohbetin içine çekilmeye çalışılması (cinsel yönelimi, cinsel hayatı, özel hayatı vb.)	4,53	0,80
Kadın ve erkekler hakkında cinsiyetçi sözler sarf edilmesi (kadınlar için: “Saçı uzun, akli kısa”; erkekler için: “erkek adamın erkek evladı olur” vb.)	2,39	1,13
Hanımların, gereğinden fazla açık giyinmesi ve kırıtarak yürümesi	3,84	1,05
Erkeklerin, özellikle hanımlara dik dik bakarak ve kollarını yana açarak yürümesi	3,24	1,26
Başka yer varken, gereksiz yere bir kişinin yanına sokulmak ve beden dili olarak mahrem alana girmek (mesela, başka bir kişinin vücuduna 25 cm'den daha az mesafeye girmek)	3,90	0,98
Hanımların, erkeklere karşı bacaklarını açarak oturması	3,71	1,18
Erkeklerin, hanımlara karşı bacaklarını açarak oturması	3,11	1,33
Çalışanların bedenleri, yaşları, aile hayatları, fiziki görünüşleri hakkında sık sık imalı şakalar yapılması	3,11	1,27

Bir çalışan hanımın reddettiği halde, iş hayatının dışında da görüşme talebinde bulunulması ve duygusal ilişki için ısrar edilmesi	4,1842	1,01
İşyerinde bazı ödül ya da ayrıcalıklı davranışlar vaadiyle duygusal yakınlık teklifi	4,37	0,82
Kadın vücudunu ima eden yemek ve tatlı adlarının (mesela, kadın budu köfte vb.) gereksiz yere sıkça söylenmesi ve alenen şaka konusu yapılması	3,00	1,27
İşyerinde herhangi bir bahaneyle gerekmediği halde bir kişinin vücuduna dokunulması (çıplak kola dokunmak, omuza kol atmak, gereksiz yere ele, saçlara ve yüze dokunmak vb.)	4,13	0,96
İşyerinde gerekmediği halde bir kişinin kapalı bir mekanda tutulmaya zorlanması ve birlikte vakit geçirilmek için ortam hazırlanması (muayene odasında, derslikte, ofiste, arşivde, asansörde vb.)	4,26	0,83
Erkek yöneticilerin, yakın çalışma arkadaşı olarak yeni eleman seçimi sırasında çoğunlukla bekâr hanımları tercih etmesi	3,18	1,23
İşyerindeki hanım personel alımında ve seçiminde, yetenek ve bilgiden çok, fiziki görünürlüğün ve çekiciliğin etkili olması	3,34	1,05
İşyerinde çalışanların, cinsel kimlikleriyle ilgili alaycı / aşağılayıcı söz ve davranışlara maruz kalmaları durumu	3,21	1,19
İşyerinde, çalışanların zaman zaman cinsel içerikli fıkralar ve sözler dinlemeye maruz kalmaları durumu	3,34	1,12
İşyerinde, kantin, kafeterya gibi mekanlarda kadın vücudunu teşhir eden klipler, afişler, resimler vb. yayımlanması	3,11	1,23



Yöneticilerin, gerekli olmadığı halde fazla mesai için özellikle hanımları zorlaması	3,66	0,99
İşyerinde istenmediği halde herhangi bir kişinin, başka bir çalışanın yüzüne ve başına dokunması durumu	3,61	1,18
İşyerindeki otoparkta, erkeklerin kadınların aracını kolay çıkamayacak şekilde kapaması ve önüne ya da arkasına çok yaklaşma yoluyla rahatsız etmesi durumu	2,97	1,03
İşyerinde herhangi bir çalışanın, görüşmeyi istemediğini belirttiği halde telefonunun ısrarla aranması durumu	3,95	0,80
İşyerinde çalışanların, telefon numarası, e-posta adresi gibi bilgilerinin kendi istekleri dışında tanımadıkları kişilere verilmesi durumu	3,47	1,01
İşyerinde çalışanları, inciteceği ve rahatsız edeceği bilinen bir müziğin, duyulacak şekilde dinletilmesi (mesela, cinsel içerikli ve çağrışımlı pop müzik vb.)	3,29	1,21
“Erkekler, kadınları sürekli cinsel bir obje gibi görüyorlar” şeklindeki bir söylemin haklılığı hakkındaki kanaatiniz	2,71	1,27
“Kadınlar, erkekleri sürekli cinsel bir obje gibi görüyorlar” şeklindeki bir söylemin haklılığı hakkındaki kanaatiniz	2,39	1,10
“Kadınlar, erkekleri baştan çıkarıcı hal ve hareketlere çok sık başvuruyorlar” şeklindeki bir söylemin haklılığı hakkındaki kanaatiniz	2,82	1,20
“Erkekler, kadınları sürekli aşağılıyor ve önemsizleştiriyor” şeklindeki bir söylemin haklılığı hakkındaki kanaatiniz	2,39	1,10

“İktidar ve güç sahiplerinin”, başkalarını taciz etme ihtimalinin daha fazla olduğu hakkındaki kanaatiniz	3,13	1,23
“Cahil ve işsiz kişilerin”, başkalarını taciz etme ihtimalinin daha fazla olduğu hakkındaki kanaatiniz	3,00	1,32
İşyerinde yöneticilerin, kutlama bahanesiyle hanım elemanları öpmesini bir fırsat olarak kullandıkları hakkındaki iddia ile ilgili kanaatiniz	2,55	1,01
Erkek iş arkadaşlarının, çeşitli kutlama bahanesiyle hanım elemanları öpmesini bir fırsat olarak kullandıkları hakkındaki iddia ile ilgili kanaatiniz	2,71	1,11
Yaşlı yöneticilerin ve iş arkadaşlarının kutlama bahanesiyle hanım elemanları öpmesini bir fırsat olarak kullandıkları hakkındaki iddia ile ilgili kanaatiniz	2,71	1,09
Genç yöneticilerin ve iş arkadaşlarının kutlama bahanesiyle hanım elemanları öpmesini bir fırsat olarak kullandıkları hakkındaki iddia ile ilgili kanaatiniz	2,61	1,10
Hanım elemanların, erkek yöneticileriyle masanın önünde görüşmek yerine, masayı yandan dolanarak koltuğa yaklaşmasının bir ayartma olduğu hakkındaki kanaatiniz	3,11	1,11
Yönetici ve diğer iş arkadaşlarının, herhangi birine “ne kadar güzel ya da bakımlı olduğunu” söylemesinin arkasında bir tür cinsel ima niyeti olduğu hakkındaki kanaatiniz	2,26	1,08
İşyerindeki yöneticilerin, üst düzey kademelere, çoğunlukla erkek meslektaşlarını atadıklarına dair iddialar karşısındaki kanaatiniz	2,24	1,13

İşyerindeki yöneticilerin, alt düzey kademeler ile “yöneticilik hizmetlerine” dair görevlere (mesela, sekreterlik vb.), çoğunlukla şık ve alımlı hanımları seçtiklerine dair iddialar karşısındaki kanaatiniz	3,00	1,29
İşyerindeki yöneticilerin, genç hanımlara “kızım” diye hitap etmelerinin, gerçekte hanım çalışanlar hakkındaki cinsiyet temelli bakış açılarını gizleme maksadıyla taktik bir söylem olduğu hakkındaki görüşünüz	2,26	1,20
“Hemşirelik” görevini, hanımların daha iyi yaptığına dair “erkek egemen” söylemin gerçekte cinsiyet temelli bir ayrımcılık olduğu hakkındaki kanaatiniz	2,37	1,02

**EK-5:** Sadece yönetici konumundaki deneklerin, ankette belirtilen davranışları ne ölçüde cinsel taciz olarak algıladıklarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler

	Ortalama	S. Sapma
Bir hanımın vücudunun gözle taranması ve ona rahatsız edecek şekilde bakılması	3,90	0,88
Bir hanımın rahatsız olduğu halde ona gayri resmi hitaplarda bulunulması (canım, hayatım, tatlım, güzelim vb.)	4,20	0,92
Bir hanımın cinsel konularda istemediği halde tartışma ve böyle bir sohbetin içine çekilmeye çalışılması (cinsel yönelimi, cinsel hayatı, özel hayatı vb.)	4,50	1,27
Kadın ve erkekler hakkında cinsiyetçi sözler sarf edilmesi (kadınlar için: “Saçı uzun, akli kısa”; erkekler için: “erkek adamın erkek evladı olur” vb.)	2,90	1,37
Hanımların, gereğinden fazla açık giyinmesi ve kırıtarak yürütmesi	3,50	1,27
Erkeklerin, özellikle hanımlara dik dik bakarak ve kollarını yana açarak yürütmesi	3,40	1,58
Başka yer varken, gereksiz yere bir kişinin yanına sokulmak ve beden dili olarak mahrem alana girmek (mesela, başka bir kişinin vücuduna 25 cm’den daha az mesafeye girmek)	3,70	1,34
Hanımların, erkeklere karşı bacaklarını açarak oturması	3,10	1,29
Erkeklerin, hanımlara karşı bacaklarını açarak oturması	2,90	1,10
Çalışanların bedenleri, yaşları, aile hayatları, fiziki görünüşleri hakkında sık sık imalı şakalar yapılması	3,10	1,29

Bir çalışan hanımın reddettiği halde, iş hayatının dışında da görüşme talebinde bulunulması ve duygusal ilişki için ısrar edilmesi	4,50	0,97
İşyerinde bazı ödül ya da ayrıcalıklı davranışlar vaadiyle duygusal yakınlık teklifi	4,40	0,97
Kadın vücudunu ima eden yemek ve tatlı adlarının (mesela, kadın budu köfte vb.) gereksiz yere sıkça söylenmesi ve alenen şaka konusu yapılması	3,00	1,25
İşyerinde herhangi bir bahaneyle gerekmediği halde bir kişinin vücuduna dokunulması (çıplak kola dokunmak, omuza kol atmak, gereksiz yere ele, saçlara ve yüze dokunmak vb.)	4,00	1,25
İşyerinde gerekmediği halde bir kişinin kapalı bir mekanda tutulmaya zorlanması ve birlikte vakit geçirilmek için ortam hazırlanması (muayene odasında, derslikte, ofiste, arşivde, asansörde vb.)	4,00	1,25
Erkek yöneticilerin, yakın çalışma arkadaşı olarak yeni eleman seçimi sırasında çoğunlukla bekâr hanımları tercih etmesi	2,90	1,37
İşyerindeki hanım personel alımında ve seçiminde, yetenek ve bilgiden çok, fiziki görünürlüğün ve çekiciliğin etkili olması	3,00	1,25
İşyerinde çalışanların, cinsel kimlikleriyle ilgili alaycı / aşağılayıcı söz ve davranışlara maruz kalmaları durumu	3,80	1,40
İşyerinde, çalışanların zaman zaman cinsel içerikli fıkralar ve sözler dinlemeye maruz kalmaları durumu	3,40	1,17
İşyerinde, kantin, kafeterya gibi mekanlarda kadın vücudunu teşhir eden klipler, afişler, resimler vb. yayımlanması	3,30	1,34

Yöneticilerin, gerekli olmadığı halde fazla mesai için özellikle hanımları zorlaması	3,70	1,25
İşyerinde istenmediği halde herhangi bir kişinin, başka bir çalışanın yüzüne ve başına dokunması durumu	3,70	1,49
İşyerindeki otoparkta, erkeklerin kadınların aracını kolay çıkamayacak şekilde kapaması ve önüne ya da arkasına çok yaklaşma yoluyla rahatsız etmesi durumu	3,50	1,08
İşyerinde herhangi bir çalışanın, görüşmeyi istemediğini belirttiği halde telefonunun ısrarla aranması durumu	4,00	0,94
İşyerinde çalışanların, telefon numarası, e-posta adresi gibi bilgilerinin kendi istekleri dışında tanımadıkları kişilere verilmesi durumu	3,40	0,84
İşyerinde çalışanları, inciteceği ve rahatsız edeceği bilinen bir müziğin, duyulacak şekilde dinletilmesi (mesela, cinsel içerikli ve çağrışımlı pop müzik vb.)	2,90	1,45
“Erkekler, kadınları sürekli cinsel bir obje gibi görüyorlar” şeklindeki bir söylemin haklılığı hakkındaki kanaatiniz	2,20	1,03
“Kadınlar, erkekleri sürekli cinsel bir obje gibi görüyorlar” şeklindeki bir söylemin haklılığı hakkındaki kanaatiniz	1,90	0,99
“Kadınlar, erkekleri baştan çıkarıcı hal ve hareketlere çok sık başvuruyorlar” şeklindeki bir söylemin haklılığı hakkındaki kanaatiniz	2,50	1,27
“Erkekler, kadınları sürekli aşağılıyor ve önemsizleştiriyor” şeklindeki bir söylemin haklılığı hakkındaki kanaatiniz	2,10	1,10

“İktidar ve güç sahiplerinin”, başkalarını taciz etme ihtimalinin daha fazla olduğu hakkındaki kanaatiniz	3,00	1,33
“Cahil ve işsiz kişilerin”, başkalarını taciz etme ihtimalinin daha fazla olduğu hakkındaki kanaatiniz	2,60	1,35
İşyerinde yöneticilerin, kutlama bahanesiyle hanım elemanları öpmesini bir fırsat olarak kullandıkları hakkındaki iddia ile ilgili kanaatiniz	2,10	1,10
Erkek iş arkadaşlarının, çeşitli kutlama bahanesiyle hanım elemanları öpmesini bir fırsat olarak kullandıkları hakkındaki iddia ile ilgili kanaatiniz	2,00	1,15
Yaşlı yöneticilerin ve iş arkadaşlarının kutlama bahanesiyle hanım elemanları öpmesini bir fırsat olarak kullandıkları hakkındaki iddia ile ilgili kanaatiniz	2,10	1,20
Genç yöneticilerin ve iş arkadaşlarının kutlama bahanesiyle hanım elemanları öpmesini bir fırsat olarak kullandıkları hakkındaki iddia ile ilgili kanaatiniz	1,90	1,20
Hanım elemanların, erkek yöneticileriyle masanın önünde görüşmek yerine, masayı yandan dolanarak koltuğa yaklaşmasının bir ayartma olduğu hakkındaki kanaatiniz	2,20	1,14
Yönetici ve diğer iş arkadaşlarının, herhangi birine “ne kadar güzel ya da bakımlı olduğunu” söylemesinin arkasında bir tür cinsel ima niyeti olduğu hakkındaki kanaatiniz	2,10	0,99
İşyerindeki yöneticilerin, üst düzey kademelere, çoğunlukla erkek meslektaşlarını atadıklarına dair iddialar karşısındaki kanaatiniz	2,50	1,18

İşyerindeki yöneticilerin, alt düzey kademeler ile “yöneticilik hizmetlerine” dair görevlere (mesela, sekreterlik vb.), çoğunlukla şık ve alımlı hanımları seçtiklerine dair iddialar karşısındaki kanaatiniz	2,70	1,25
İşyerindeki yöneticilerin, genç hanımlara “kızım” diye hitap etmelerinin, gerçekte hanım çalışanlar hakkındaki cinsiyet temelli bakış açılarını gizleme maksadıyla taktik bir söylem olduğu hakkındaki görüşünüz	2,30	1,25
“Hemşirelik” görevini, hanımların daha iyi yaptığına dair “erkek egemen” söylemin gerçekte cinsiyet temelli bir ayrımcılık olduğu hakkındaki kanaatiniz	2,70	1,34



**EK-6:** Hem yönetici-hem yönetilen konumundaki deneklerin, ankette belirtilen davranışları ne ölçüde cinsel taciz olarak algıladıklarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler

	Ortalama	S. Sapma
Bir hanımın vücudunun gözle taranması ve ona rahatsız edecek şekilde bakılması	4,22	0,89
Bir hanımın rahatsız olduğu halde ona gayri resmi hitaplarda bulunulması (canım, hayatım, tatlım, güzelim vb.)	4,37	0,63
Bir hanımın cinsel konularda istemediği halde tartışma ve böyle bir sohbetin içine çekilmeye çalışılması (cinsel yönelimi, cinsel hayatı, özel hayatı vb.)	4,56	0,64
Kadın ve erkekler hakkında cinsiyetçi sözler sarf edilmesi (kadınlar için: “Saçı uzun, akli kısa”; erkekler için: “erkek adamın erkek evladı olur” vb.)	2,56	1,25
Hanımların, gereğinden fazla açık giyinmesi ve kırıtarak yürümesi	4,00	0,96
Erkeklerin, özellikle hanımlara dik dik bakarak ve kollarını yana açarak yürümesi	3,56	1,15
Başka yer varken, gereksiz yere bir kişinin yanına sokulmak ve beden dili olarak mahrem alana girmek (mesela, başka bir kişinin vücuduna 25 cm'den daha az mesafeye girmek)	4,04	0,98
Hanımların, erkeklere karşı bacaklarını açarak oturması	4,30	0,82
Erkeklerin, hanımlara karşı bacaklarını açarak oturması	3,19	1,36
Çalışanların bedenleri, yaşları, aile hayatları, fiziki görünüşleri hakkında sık sık imalı şakalar yapılması	3,37	1,15

Bir çalışan hanımın reddettiği halde, iş hayatının dışında da görüşme talebinde bulunulması ve duygusal ilişki için ısrar edilmesi	4,37	0,97
İşyerinde bazı ödül ya da ayrıcalıklı davranışlar vaadiyle duygusal yakınlık teklifi	4,56	0,58
Kadın vücudunu ima eden yemek ve tatlı adlarının (mesela, kadın budu köfte vb.) gereksiz yere sıkça söylenmesi ve alenen şaka konusu yapılması	3,48	0,94
İşyerinde herhangi bir bahaneyle gerekmediği halde bir kişinin vücuduna dokunulması (çıplak kola dokunmak, omuza kol atmak, gereksiz yere ele, saçlara ve yüze dokunmak vb.)	4,41	0,69
İşyerinde gerekmediği halde bir kişinin kapalı bir mekanda tutulmaya zorlanması ve birlikte vakit geçirilmek için ortam hazırlanması (muayene odasında, derslikte, ofiste, arşivde, asansörde vb.)	4,48	0,64
Erkek yöneticilerin, yakın çalışma arkadaşı olarak yeni eleman seçimi sırasında çoğunlukla bekâr hanımları tercih etmesi	3,59	1,22
İşyerindeki hanım personel alımında ve seçiminde, yetenek ve bilgiden çok, fiziki görünürlüğün ve çekiciliğin etkili olması	3,81	1,14
İşyerinde çalışanların, cinsel kimlikleriyle ilgili alaycı / aşağılayıcı söz ve davranışlara maruz kalmaları durumu	3,52	1,09
İşyerinde, çalışanların zaman zaman cinsel içerikli fıkralar ve sözler dinlemeye maruz kalmaları durumu	3,63	1,18
İşyerinde, kantin, kafeterya gibi mekanlarda kadın vücudunu teşhir eden klipler, afişler, resimler vb. yayımlanması	3,74	1,26

Yöneticilerin, gerekli olmadığı halde fazla mesai için özellikle hanımları zorlaması	3,93	0,92
İşyerinde istenmediği halde herhangi bir kişinin, başka bir çalışanın yüzüne ve başına dokunması durumu	3,81	0,96
İşyerindeki otoparkta, erkeklerin kadınların aracını kolay çıkamayacak şekilde kapaması ve önüne ya da arkasına çok yaklaşma yoluyla rahatsız etmesi durumu	3,11	1,12
İşyerinde herhangi bir çalışanın, görüşmeyi istemediğini belirttiği halde telefonunun ısrarla aranması durumu	4,11	0,89
İşyerinde çalışanların, telefon numarası, e-posta adresi gibi bilgilerinin kendi istekleri dışında tanımadıkları kişilere verilmesi durumu	3,93	1,00
İşyerinde çalışanları, inciteceği ve rahatsız edeceği bilinen bir müziğin, duyulacak şekilde dinletilmesi (mesela, cinsel içerikli ve çağrışımlı pop müzik vb.)	3,85	0,99
“Erkekler, kadınları sürekli cinsel bir obje gibi görüyorlar” şeklindeki bir söylemin haklılığı hakkındaki kanaatiniz	2,96	1,34
“Kadınlar, erkekleri sürekli cinsel bir obje gibi görüyorlar” şeklindeki bir söylemin haklılığı hakkındaki kanaatiniz	2,15	0,86
“Kadınlar, erkekleri baştan çıkarıcı hal ve hareketlere çok sık başvuruyorlar” şeklindeki bir söylemin haklılığı hakkındaki kanaatiniz	2,67	1,21
“Erkekler, kadınları sürekli aşağılıyor ve önemsizleştiriyor” şeklindeki bir söylemin haklılığı hakkındaki kanaatiniz	2,26	1,10

“İktidar ve güç sahiplerinin”, başkalarını taciz etme ihtimalinin daha fazla olduğu hakkındaki kanaatiniz	3,33	1,18
“Cahil ve işsiz kişilerin”, başkalarını taciz etme ihtimalinin daha fazla olduğu hakkındaki kanaatiniz	2,89	1,15
İşyerinde yöneticilerin, kutlama bahanesiyle hanım elemanları öpmesini bir fırsat olarak kullandıkları hakkındaki iddia ile ilgili kanaatiniz	2,52	0,98
Erkek iş arkadaşlarının, çeşitli kutlama bahanesiyle hanım elemanları öpmesini bir fırsat olarak kullandıkları hakkındaki iddia ile ilgili kanaatiniz	2,59	1,28
Yaşlı yöneticilerin ve iş arkadaşlarının kutlama bahanesiyle hanım elemanları öpmesini bir fırsat olarak kullandıkları hakkındaki iddia ile ilgili kanaatiniz	2,48	1,12
Genç yöneticilerin ve iş arkadaşlarının kutlama bahanesiyle hanım elemanları öpmesini bir fırsat olarak kullandıkları hakkındaki iddia ile ilgili kanaatiniz	2,37	1,01
Hanım elemanların, erkek yöneticileriyle masanın önünde görüşmek yerine, masayı yandan dolanarak koltuğa yaklaşmasının bir ayartma olduğu hakkındaki kanaatiniz	3,07	1,04
Yönetici ve diğer iş arkadaşlarının, herhangi birine “ne kadar güzel ya da bakımlı olduğunu” söylemesinin arkasında bir tür cinsel ima niyeti olduğu hakkındaki kanaatiniz	2,48	1,37
İşyerindeki yöneticilerin, üst düzey kademelere, çoğunlukla erkek meslektaşlarını atadıklarına dair iddialar karşısındaki kanaatiniz	2,48	1,19

İşyerindeki yöneticilerin, alt düzey kademeler ile “yöneticilik hizmetlerine” dair görevlere (mesela, sekreterlik vb.), çoğunlukla şık ve alımlı hanımları seçtiklerine dair iddialar karşısındaki kanaatiniz	3,59	1,22
İşyerindeki yöneticilerin, genç hanımlara “kızım” diye hitap etmelerinin, gerçekte hanım çalışanlar hakkındaki cinsiyet temelli bakış açılarını gizleme maksadıyla taktik bir söylem olduğu hakkındaki görüşünüz	2,30	0,95
“Hemşirelik” görevini, hanımların daha iyi yaptığına dair “erkek egemen” söylemin gerçekte cinsiyet temelli bir ayrımcılık olduğu hakkındaki kanaatiniz	2,81	1,33

**EK-7:** Sadece yönetilen konumundaki deneklerin, ankette belirtilen davranışları ne ölçüde cinsel taciz olarak algıladıklarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler

	Ortalama	S. Sapma
Bir hanımın vücudunun gözle taranması ve ona rahatsız edecek şekilde bakılması	4,44	0,76
Bir hanımın rahatsız olduğu halde ona gayri resmi hitaplarda bulunulması (canım, hayatım, tatlım, güzelim vb.)	4,45	0,72
Bir hanımın cinsel konularda istemediği halde tartışma ve böyle bir sohbetin içine çekilmeye çalışılması (cinsel yönelimi, cinsel hayatı, özel hayatı vb.)	4,41	0,85
Kadın ve erkekler hakkında cinsiyetçi sözler sarf edilmesi (kadınlar için: “Saçı uzun, akli kısa”; erkekler için: “erkek adamın erkek evladı olur” vb.)	3,04	1,30
Hanımların, gereğinden fazla açık giyinmesi ve kırıtarak yürümesi	4,14	0,97
Erkeklerin, özellikle hanımlara dik dik bakarak ve kollarını yana açarak yürümesi	3,96	0,96
Başka yer varken, gereksiz yere bir kişinin yanına sokulmak ve beden dili olarak mahrem alana girmek (mesela, başka bir kişinin vücuduna 25 cm'den daha az mesafeye girmek)	4,27	0,73
Hanımların, erkeklere karşı bacaklarını açarak oturması	4,32	0,90
Erkeklerin, hanımlara karşı bacaklarını açarak oturması	3,94	1,15
Çalışanların bedenleri, yaşları, aile hayatları, fiziki görünüşleri hakkında sık sık imalı şakalar yapılması	3,68	1,09

Bir çalışan hanımın reddettiği halde, iş hayatının dışında da görüşme talebinde bulunulması ve duygusal ilişki için ısrar edilmesi	4,52	0,68
İşyerinde bazı ödül ya da ayrıcalıklı davranışlar vaadiyle duygusal yakınlık teklifi	4,47	0,72
Kadın vücudunu ima eden yemek ve tatlı adlarının (mesela, kadın budu köfte vb.) gereksiz yere sıkça söylenmesi ve alenen şaka konusu yapılması	3,62	1,16
İşyerinde herhangi bir bahaneyle gerekmediği halde bir kişinin vücuduna dokunulması (çıplak kola dokunmak, omuza kol atmak, gereksiz yere ele, saçlara ve yüze dokunmak vb.)	4,41	0,76
İşyerinde gerekmediği halde bir kişinin kapalı bir mekanda tutulmaya zorlanması ve birlikte vakit geçirilmek için ortam hazırlanması (muayene odasında, derslikte, ofiste, arşivde, asansörde vb.)	4,58	0,62
Erkek yöneticilerin, yakın çalışma arkadaşı olarak yeni eleman seçimi sırasında çoğunlukla bekâr hanımları tercih etmesi	3,87	1,00
İşyerindeki hanım personel alımında ve seçiminde, yetenek ve bilgiden çok, fiziki görünürlüğün ve çekiciliğin etkili olması	3,87	0,91
İşyerinde çalışanların, cinsel kimlikleriyle ilgili alaycı / aşağılayıcı söz ve davranışlara maruz kalmaları durumu	3,68	1,03
İşyerinde, çalışanların zaman zaman cinsel içerikli fıkralar ve sözler dinlemeye maruz kalmaları durumu	3,89	0,91
İşyerinde, kantin, kafeterya gibi mekanlarda kadın vücudunu teşhir eden klipler, afişler, resimler vb. yayımlanması	3,65	1,07

Yöneticilerin, gerekli olmadığı halde fazla mesai için özellikle hanımları zorlaması	4,08	0,83
İşyerinde istenmediği halde herhangi bir kişinin, başka bir çalışanın yüzüne ve başına dokunması durumu	4,19	0,78
İşyerindeki otoparkta, erkeklerin kadınların aracını kolay çıkamayacak şekilde kapaması ve önüne ya da arkasına çok yaklaşma yoluyla rahatsız etmesi durumu	3,61	0,99
İşyerinde herhangi bir çalışanın, görüşmeyi istemediğini belirttiği halde telefonunun ısrarla aranması durumu	4,28	0,73
İşyerinde çalışanların, telefon numarası, e-posta adresi gibi bilgilerinin kendi istekleri dışında tanımadıkları kişilere verilmesi durumu	4,034	0,84
İşyerinde çalışanları, inciteceği ve rahatsız edeceği bilinen bir müziğin, duyulacak şekilde dinletilmesi (mesela, cinsel içerikli ve çağrışımlı pop müzik vb.)	3,78	0,90
“Erkekler, kadınları sürekli cinsel bir obje gibi görüyorlar” şeklindeki bir söylemin haklılığı hakkındaki kanaatiniz	3,72	1,19
“Kadınlar, erkekleri sürekli cinsel bir obje gibi görüyorlar” şeklindeki bir söylemin haklılığı hakkındaki kanaatiniz	2,71	1,23
“Kadınlar, erkekleri baştan çıkarıcı hal ve hareketlere çok sık başvuruyorlar” şeklindeki bir söylemin haklılığı hakkındaki kanaatiniz	3,15	1,26
“Erkekler, kadınları sürekli aşağılıyor ve önemsizleştiriyor” şeklindeki bir söylemin haklılığı hakkındaki kanaatiniz	3,02	1,20



“İktidar ve güç sahiplerinin”, başkalarını taciz etme ihtimalinin daha fazla olduğu hakkındaki kanaatiniz	3,58	1,13
“Cahil ve işsiz kişilerin”, başkalarını taciz etme ihtimalinin daha fazla olduğu hakkındaki kanaatiniz	3,27	1,18
İşyerinde yöneticilerin, kutlama bahanesiyle hanım elemanları öpmesini bir fırsat olarak kullandıkları hakkındaki iddia ile ilgili kanaatiniz	3,14	1,04
Erkek iş arkadaşlarının, çeşitli kutlama bahanesiyle hanım elemanları öpmesini bir fırsat olarak kullandıkları hakkındaki iddia ile ilgili kanaatiniz	3,27	0,97
Yaşlı yöneticilerin ve iş arkadaşlarının kutlama bahanesiyle hanım elemanları öpmesini bir fırsat olarak kullandıkları hakkındaki iddia ile ilgili kanaatiniz	3,24	1,02
Genç yöneticilerin ve iş arkadaşlarının kutlama bahanesiyle hanım elemanları öpmesini bir fırsat olarak kullandıkları hakkındaki iddia ile ilgili kanaatiniz	3,22	1,02
Hanım elemanların, erkek yöneticileriyle masanın önünde görüşmek yerine, masayı yandan dolanarak koltuğa yaklaşmasının bir ayartma olduğu hakkındaki kanaatiniz	3,21	1,11
Yönetici ve diğer iş arkadaşlarının, herhangi birine “ne kadar güzel ya da bakımlı olduğunu” söylemesinin arkasında bir tür cinsel ima niyeti olduğu hakkındaki kanaatiniz	2,76	1,04
İşyerindeki yöneticilerin, üst düzey kademelere, çoğunlukla erkek meslektaşlarını atadıklarına dair iddialar karşısındaki kanaatiniz	2,86	1,14

İşyerindeki yöneticilerin, alt düzey kademeler ile “yöneticilik hizmetlerine” dair görevlere (mesela, sekreterlik vb.), çoğunlukla şık ve alımlı hanımları seçtiklerine dair iddialar karşısındaki kanaatiniz	3,67	1,11
İşyerindeki yöneticilerin, genç hanımlara “kızım” diye hitap etmelerinin, gerçekte hanım çalışanlar hakkındaki cinsiyet temelli bakış açılarını gizleme maksadıyla taktik bir söylem olduğu hakkındaki görüşünüz	2,81	1,18
“Hemşirelik” görevini, hanımların daha iyi yaptığına dair “erkek egemen” söylemin gerçekte cinsiyet temelli bir ayrımcılık olduğu hakkındaki kanaatiniz	2,80	1,19

**ÖZGEÇMİŞ**

- Adı Soyadı** : Şeyda SARMAŞIK
- Anne Adı** : Ayşe
- Baba Adı** : Hüseyin
- Doğum Yeri ve Tarihi** : DENİZLİ / 1983
- Lisans Eğitimi** : Pamukkale Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi  
İşletme Bölümü
- Mezuniyet Tarihi** : 2005
- Çalıştığı Yer ve Adresi** : Pamukkale Üniversitesi Sağlık Araştırma ve  
Uygulama Merkezi, Döner Sermaye İşletmesi,  
Satınalma Müdürlüğü, DENİZLİ
- Yabancı Dil** : İngilizce (İy)

