

İŞYERİNDE CİNSEL TACİZ: ERZURUM İLİNDE BANKACILIK SEKTÖRÜ ÜZERİNE BİR UYGULAMA

Dr. G. Mine Gerni
Emekli Öğretim Üyesi

• • •

Özet

Bu çalışmada işyerinde cinsel taciz konusu çeşitli yönleriyle incelenmiş ve Türkiye'de kadın istihdamının en yoğun olduğu alanlardan biri olan bankacılık sektöründe yerel düzeyde bir uygulama yapılmıştır. Erzurum ilindeki ticari bankalarda görev yapan kadınların cinsel tacizle karşılaşma durumları ve cinsel taciz konusundaki tutumları araştırılmıştır. Elde edilen bulgular, ildeki kadın banka personelinin cinsel taciz karşısında durumunun dünyadaki hemcinslerinden farklılık göstermediğini ortaya koymaktadır. Çalışmada cinsel tacizi önlemeye yönelik kurum politikalarının gerekliliği vurgulanmış ve bazı öneriler sunulmuştur.

*Sexual Harassment in the Workplace: An Empirical Study in the
Banking Sector in the City of Erzurum*

Abstract

In this article the theoretical framework of sexual harassment in the workplace is briefly reviewed, and the findings of an empirical study which is done on the local level in the banking sector where women's employment is relatively concentrated are summarized. The actions of, and reactions against, harassment are investigated in the commercial banks in the city of Erzurum. The findings show that the women working in the banks live and work under the same circumstances as their co-workers in the world with respect to sexual harassment. The article also stresses the necessity of organizational policies aimed at preventing sexual harassment and, in this context, some suggestions are presented.

İşyerinde Cinsel Taciz: Erzurum İlinde Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Uygulama

I. Giriş

İşyerinde cinsel taciz konusu, toplumsal, psikolojik ve ekonomik olmak üzere birçok boyuta sahip bir olgudur. İşyerinde cinsel taciz sorunu toplumların gündemine son yıllarda girmiş bulunmaktadır. Endüstriyel devrimden itibaren çalışma ilişkilerinde sürekli var olan bir sorun olmasına rağmen, iş yerinde cinsel taciz konusunun ele alınması 1970'li yılların ortalarına rastlar. İş hayatında cinsel taciz konusuna duyarlılığın oluşması ve tacizi önlemeye yönelik yasal düzenlemelerin gerçekleşmesinde, kadınların iş dünyasında zamanla sayılarının artmasının ve özellikle 1960'larda başlayan kadın kuruluşlarının çabalarının payı büyüktür. Ülkemizde de son yıllarda kadın kuruluşları ve medyanın gayretleriyle konuya ilgi artmakla beraber, cinsel tacizi doğrudan ele alan araştırmalar henüz mevcut değildir. Bu konuda yeni yapılan kapsamlı bir çalışma (BAKIRCI, 2000) daha çok konuyu hukuki boyutuyla ele almaktadır.

Cinsel taciz üzerine yapılan ilk araştırmalar, cinsel tacizin tanımı ve kadınların işyerinde bu gibi davranışlarla ne ölçüde karşılaştıkları üzerine yoğunlaşmıştır (GUTEK, 1993). ABD'de yapılan hukuki tanımlardan birisi şöyledir: Cinsel taciz, eşit olmayan güç ilişkisi şartlarında cinsel ihtiyaçların karşı tarafça istenmeyen talepleridir (MACKINNON, 1979: 1). Diğer bir tanıma göre cinsel taciz, mevcut iş kazancı için hiçbir faydası olmamasına yada işin kaybedilme tehlikesine rağmen sürekli ve istenmeyen cinsel davranışların sergilendiği düşmanca bir iş ortamını ifade eder (CLEVELAND, 1994: 170). Cinsel tacizi Türk Ceza Hukuku açısından inceleyen Artuk'a göre ise cinsel taciz, birey ve bireylerin edep ve iffetlerine yönelmiş rahatsız edici nitelikteki hareketlerdir (BAKIRCI, 2000: 91).

Cinsel taciz kavramsal, deneysel ve hukuksal olarak belirlenmiş olsa da , cinsel tacizi oluşturan davranışların neler olduğu ile ilgili tartışmalar devam etmektedir. Bu konuda bir fikir birliğinin oluşmamasının temel nedeni, cinsel

tacizin algılanışındaki cinsiyet farklılıklardır. Cinsel tacizin algılanışı, davranışın şiddeti ile tacizcinin ve hedefin özelliklerine bağlıdır (CLEVELAND, 1994).

Sosyal ve psikolojik nedenlerle çoğu kez mağdurların ortaya çıkmaması cinsel tacizin gerçek boyutlarını belirlemeyi zorlaştırmaktadır. Cinsel taciz konusunda ilk ve en önemli adımları atan ABD'de yapılan tahminler, işyerinde cinsel tacize uğrayan kadınların oranının %42 ile %90 arasında değiştiğini göstermektedir (FITZGERALD vd., 1988; USMSPB, 1981). Cinsel tacize uğrayanların ancak %5'inden daha azı durumu resmi şikayet konusu yapabilmişlerdir (FITZGERALD / SHULLMAN, 1993).

Türkiye'de ise işyerinde cinsel tacizle ilgili doğrudan ve kapsamlı çalışmalar henüz yapılmamış olduğundan, cinsel tacizin geçmişini ve boyutlarını ortaya koymak kolay değildir. Ülkemizde geçerli toplumsal değerler sistemi taciz mağduru kadının daha fazla mağdur olacağı korkusuyla konuşmasını engellemektedir. Buna rağmen doğrudan cinsel tacizle ilgili olmayan fakat cinsel tacizle ilgili soruların da sorulduğu cinsiyet ayrımcılığını araştıran çalışmalardan, işyerinde cinsel tacizin Türkiye'de de önemli bir sorun olduğu anlaşılmaktadır. Bu çalışmalardan biri, Nazmiye Yeni'ye ait Ankara ve Denizli illerinde 12-19 yaş gruplarındaki konfeksiyon işçilerini kapsayan araştırmadır (TÜBA, 1993). Araştırmada anılan işçilerin %12'si cinsel tacize uğradıklarını ifade etmişlerdir. Diğer bir çalışma Hak-İş'e bağlı Öz-İplik İş Sendikası tarafından yapılan tekstil sektöründe kadın işgücünün istismarı konulu araştırmadır. Araştırmaya katılan kadın çalışanların %11'i tacizle karşılaştıklarını ifade etmişlerdir (KORAY vd., 1999).

Ayrıca Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü'nün "Kadın İstihdamının Geliştirilmesi Projesi" adı altında kadınlara karşı cinsiyet ayrımcılığını inceleyen dört ayrı araştırmada da cinsel tacize ilişkin sorunlar yer almıştır. Adı geçen bu araştırmalar hastane (ELHAN vd., 2000), büro ve mağaza (TEMPO ARAŞTIRMA, 1996) ve banka çalışanları (EYÜBOĞLU vd., 2000) ile İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun işgücü yetiştirme kurslarını bitiren bilgisayar destekli işler, turizm/otelcilik ve tekstil/konfeksiyon işlerine yerleştirilenler (AKHUN vd., 1996) arasında yapılmıştır. Bu araştırmalarda adı geçen alanlarda çalışanların cinsel tacize uğradıkları örnek olaylarla saptanmış ancak cinsel tacizin hangi oranlarda ortaya çıktığı belirtilmemiştir. Özellikle hastanelerde taciz olaylarının sıkça yaşandığı sonucuna varılmıştır. Hastanelerle ilgili araştırmaların diğer bir sonucu kadın doktorlardan ziyade, hemşirelerin ve sekreterlerin daha fazla tacize uğradıklarıdır (ELHAN vd., 2000). Bu sonuç kadın doktorlara göre hemşire ve sekreterlerin daha güçsüz konumda olmaları ve toplumun hemşire ve sekreterlerin bu işlere müsait oldukları yolundaki önyargıları ile açıklanabilir.

Bu çalışmada ise işyerinde cinsel taciz konusu mağdurlar, tacizci, sosyal

çevre ve kurum açısından irdelenmiş ve Erzurum ilinde bankacılık sektöründeki kadın çalışanlar üzerinde bir uygulama yapılmıştır.

II. Cinsel Taciz Olgusu

1. Taciz Mağdurları

İşyerlerinde genellikle taciz edenler erkekler iken, cinsel tacize hedef olanlar daha çok kadınlardır (RYAN / KENIG, 1991). Cinsel tacize uğrayan kadın ve erkek oranlarında ülkelerarası farklar olmakla birlikte ortak sonuç daha çok kadınların taciz edildikleri şeklindedir. Erkek çalışanların %15'i cinsel tacize maruz kalırken, kadınlarda bu oranın %42 olduğu kaydedilmiştir (STEPHENSON vd., 1989). Araştırmalar ne tacize uğrayan kadınların ne de tacizde bulunan erkeklerin belirli bir tipi oluşturmadığını göstermektedir. Kadının ırkı, etnik kökeni, yaşı, mesleği, sosyo-ekonomik seviyesi ve fiziksel görüntüsü tacize uğraması konusunda belirleyici değildir (PALUDI vd., aktaran BAKIRCI, 2000). Ancak içinde bulunulan belirli durumlar tacizi daha kolay hale getirmektedir. Örneğin dul, boşanmış veya yalnız yaşayan kadınlar, ekonomik güçlük çeken ve iş yaşamında deneyimsiz kadınlar, düşük ücretli, düşük eğitilmiş ve devamlılık arzermeyen işlerdeki kadınlar, erkeklerin sayıca daha yoğun olduğu işyerlerindeki ve geleneksel erkek işi kabul edilen işlerde çalışan kadınlar daha fazla tacize hedef olmaktadır (FAIN / ANDERTON, 1987; GUTEK / DUNWOODY, 1987).

Taciz eyleminde bulunan erkekler genellikle hedeflerine göre daha üst statüde daha yaşlı ve evli kimselerdir. Taciz edenlerin evli olmaları yönündeki bulgu, tacizin romantik bir ilgi değil daha çok pragmatik amaca hizmet eden bir eylem olduğunu ortaya koymaktadır (FITZGERALD / WERTZMAN, 1990).

Gutek işyerlerinde kadın cinselliğinin erkeklere kıyasla daha fazla algılandığını ve kadın cinselliğinin ön plana çıkmasının taciz olaylarını artırdığını iddia etmektedir. Oysa işyerlerinde erkeklerin cinsellikleri çok öne çıkmamaktadır. Erkekler için doğal kabul edilen rekabetçilik, iddialık, güce yönelik olma gibi özellikler cinsellik taşıyan ifade ve şakalarla ortaya korsa da dikkat çekmemektedir (GUTEK, 1989).

Cinsel taciz kadınlar üzerinde erkeklerin güç ilişkisini ortaya koyar. Cinsel taciz bir bakıma cinsel zevk elde etmek uğruna gücün yanlış kullanılmasıdır. Bu durum kadının toplum içindeki ikincil konumuna uygun şekilde işyerinde cinsel rolüne dikkat çekilerek onun zayıf pozisyonunda devamını sağlayan bir süreçtir. Cinsel tacizin amacı, kadının işteki rolünü ve fonksiyonlarını geri plana itip onun toplumdaki asıl fonksiyonunun cinselliği olduğunu vurgulamak ve kadının cinsiyete dayalı çaresizliği, yetersizliği ve pasifliğine dikkat çekilerek çalışma rolünü azaltmaktır. Cleveland ve Kerst

(1993) kurumsal, kişisel veya kişiler arası güç özelliklerinin cinsel tacizle olan bağlantılarını ortaya koymuşlardır. Sosyal ve kurumsal güç kaynakları cinsel tacizi artırabilen ya da engelleyebilen çalışma şartlarına temel oluştururlar. Erkekler işyerlerinde formal ve informal açıdan kadınlardan daha güçlü konumdadırlar. Cinsel taciz, gücünün güçsüz üzerinde kontrol sağlama metodlarından birisidir (MORRISON / VON GLINOW, 1990). Cinsel tacizde formal güç farklılıkları taciz eden üst olduğu zaman daha açık gözükmektedir. Cinsel taciz üst tarafından yapılırsa, üstün işgal ettiği pozisyon nedeniyle tacizin sonuçları hem mağdur hem de kurum için daha zararlıdır. Cleveland ve Kerst (1993) aynı ya da benzer konumlarda bulunan kadın ve erkekler arasındaki informal güç farklarının da taciz ortamı yaratabildiğini göstermişlerdir. İşyerlerinde başarı ve destek sağlayan, terfi ve kabul görme kararlarında etkili olan sosyal iletişim ağlarına kadınlar fazla katılmamaktadırlar. Bu ilişki ağlarına dahil olmak erkek çalışana resmi statüsü dışında bir güç kazandırmaktadır. İşte aynı statüdekiler veya astlar tarafından gerçekleştirilen cinsel taciz, kadının sahip olmadığı informal güç kaynaklarına erkeğin sahip olduğu durumlarda ortaya çıkabilir.

Kadınlar işyerlerinde seyrek rastlanmakla beraber diğer kadınların tacizine de uğrayabilmektedirler. ABD Liyakat Sistemini Koruma Kurulu'nun 1994'de yaptığı araştırmada araştırmaya katılan kadınların %1'i diğer kadınların tacizine uğradıklarını belirtmişlerdir (USMSPB, 1994). Cinsel tacize hedef olanlar daha çok kadınlar olmasına karşılık erkeklerin de kadınlar tarafından tacize uğrayabildiği durumlar vardır. Ancak güçlü toplumsal cinsiyet rolleri ve örgütlerdeki cinsiyetçi yapılanma gibi nedenlerle erkekler cinsel tacizden kadınlar kadar kötü etkilenmemektedirler. Erkeklerle yapılan tacizin farklı bir yönünü ortaya çıkaran bir araştırma, erkeği taciz eden kadınların hedeflerinden daha genç, bekar benzer ya da daha alt konumda olan kişiler olduklarını ortaya koymaktadırlar (GUTEK / DUNWOODY, 1989). Böylece tacize hedef olan erkekler işlerini kaybetme ve kariyerlerinde engellenme gibi durumlarla nadiren karşılaşmaktadırlar.

2. Taciz Mağduru Açısından Sonuçları

Cinsel taciz sadece mağduru değil, aynı zamanda kurumun etkinliğini, tacizciyi ve diğer çalışanları da etkilemektedir. Ancak tacizin, taciz mağduru kadınlar üzerindeki etkileri çok yönlü ve önemlidir. Cinsel taciz mağdurunun işiyle, özel ve sosyal hayatıyla ilgili önemli sorunlar yaşamasına neden olur. ABD Liyakat Sistemini Koruma Kurulu (1981)'nin araştırmasında, kadınların % 21-82'sinin taciz sonrasında psikolojik fiziksel verimlerinin düştüğü gözlenmiştir. Tacize hedef olan kadınlarda aşağılanmışlık, utanç ve suçluluk, güvensizlik, öfke ve endişe duyguları ortaya çıkar. Mağdurlar özel hayatlarında

çok önemli problemler yaşayabilirler. Tacize hedef olan kadınlar başkalarıyla özellikle diğer erkeklerle ilişkilerinde doğallıklarını kaybederler. Diğerleri tarafından yanlış anlaşılma korkusu, suçlanma, işini kaybetme endişesi mağdurları susmaya iter.

Cinsel tacizin kadının işine ve kariyerine etkileri oldukça önemlidir. Cinsel taciz, hedefin stres düzeyini artırmaktadır. Renick (1980) tacize uğrayanların daha fazla kazaya eğimli olduklarını ve daha fazla hastalık izni aldıklarını ifade etmektedir. Taciz, işyerlerinde ilişkilerin bozulmasına yol açabilir (DI TOMASO, 1989). Tacize uğrayan kimse, terfi ve ilerlemelerde önemli rol oynayan sosyal iletişim ağlarından uzaklaşır. Taciz olayı, tacizcinin diğer erkek çalışanlarla anlaşması ve hedefi tecrit etmesine de dönüşebilir. Taciz kadının işine yabancılaşmasına ve başarıma azmini kaybetmesine yol açabilir. Çoğunlukla cinsel taciz kadının tecrübe kazandığı işini değiştirmesi ya da aynı iş yerinde başka bir bölüme geçmesiyle sonuçlanmaktadır. Böyle bir sonucun kadının kariyerini ve ilerleme şansını olumsuz etkilediği açıktır. Araştırmalardan ortaya çıkan sonuç kadınların onda birinin cinsel taciz nedeniyle işten ayrıldığı yönündedir. Türkiye'de Ankara ve Denizli'de konfeksiyon işçilerini kapsayan araştırma, mağdurların %6,8'inin taciz dolayısıyla işlerini değiştirdiklerini ortaya koymuştur (TÜBA, 1993).

Cinsel tacize uğrama korkusu kadınları çalışma hayatına girmekten caydırabilir, erkek egemen işlerden uzak durmasına sebep olabilir. Böylece kadınlar genellikle düşük statülü düşük ücretli işlere yönelerek toplumda zaten var olan mesleki ayrımı güçlendirirler. Kadınların taciz nedeniyle işten ayrılması, işverenlerin kadın işgücünün işe bağlılıklarının olmadığı yönündeki önyargılarını artırmaktadır.

3. Tacizin Tacizci ve Diğer Çalışanlar Açısından Sonuçları

Araştırmalar taciz mağdurunun yaşadıklarına karşılık, tacizcinin önemli sonuçlarla karşılaşmadığını ortaya koymaktadır. Davidson ve Earnshaw (1990) İngiltere'de tacizciye yönelik en yaygın cezanın bir resmi veya resmi olmayan uyarı olduğunu bildirmektedirler. Adı geçen araştırmacıların görüştüğü personel müdürlerinin yarısından fazlası (%54), tacizciye asla bir değişiklik yapılmazken, hedef olan kimsenin yerinin değiştirilmesinin daha büyük bir olasılık olduğunu belirtmişlerdir.

Kipnis (1990)'e göre önlenemeyen taciz daha sonraki taciz olaylarını teşvik etmektedir. Özellikle tacizci yetki sahibi biriye ve davranışlarıyla ilgili geri bildirim almadığı takdirde, kendine ve haklılığına inancı artarak taciz davranışlarını sürdürecektir. Böyle bir durum diğer erkek çalışanları taciz konusunda cesaretlendirmektedir.

Diğer mesai arkadaşları taciz nedeniyle ortaya çıkan sonuçları şiddetlendirebilirler. Loy ve Steward (1984), iş arkadaşlarının taciz mağdurlarını tecrit etme veya dışlama ve onları rahatsızlık verenler olarak görme eğiliminde olduklarını belirtmektedir. Arkadaşlar cinsel tacizin resmiyete dökülmesi risklerinden dolayı mağdurun yanında yer almayı istememektedirler.

4. Kurumsal Sonuçlar ve Kurumun Özelliklerinin Cinsel Taciz Üzerindeki Etkileri

Cinsel taciz, işyerinde çalışanlar için düşmanca bir ortam yaratarak iş düzenini bozmakta ve üretkenliği azaltmaktadır. Cinsel tacizin ortaya çıkardığı moral bozukluğu ve düşük verimlilik, iş kazaları, hastalık izinleri, iş değiştirme ve işten ayrılmalar işletmeler için katlanılması gereken ilave maliyetlerdir. ABD Liyakat Sistemini Koruma Kurulu'nun 1994 yılında yaptığı hesaplamalarda, cinsel tacizin yarattığı düşük verimlilik, işgücü devri ve işe devamsızlığın artmasının işveren sıfatıyla federal hükümete yılda 163 milyon dolara mal olduğu bulunmuştur (USMSPB, 1994).

Toplumsal cinsiyet rollerinin hüküm sürdüğü, erkeklerin sayıca yoğun olduğu kurumlar cinsel tacize ortam hazırlamaktadırlar. Bir işte belli bir cinsiyet yüksek oranda işe ve iş dağılımı da cinsiyete göre yapılmışsa, o işyeri cinsel tacize potansiyel bir zemin yaratmaktadır. Erkeklerin baskın olduğu işlerdeki kadınlar çok fazla dikkat çekerler. İşyeri normları, yöneticilerin astlarına karşı tutumları ve uyguladıkları yönetim gücü tipleri, çalışma adetleri örgüt ikliminin cinsel tacize elverişli olup olmadığı konusunda çalışanlara fikir verir. Üst yönetimin taciz davranışlarına göz yummaları çalışanları taciz konusunda cesaretlendirir (LARWOOD / GUTTEK, 1984). Buna karşılık eşit istihdam politikasına sahip örgütler, cinsel tacizin tekrarlanma oranında düşme sağlayabilirler (LAFONTAINE / TREDEAU, 1986).

İş yaşamında cinsel taciz sorununu, ilk olarak ciddi biçimde ele alan ABD'de bugünkü gelinen noktada çeşitli yasa ve uygulamalar ile cinsel ayrımcılık ve cinsel taciz için önlemler alınması yoluna gidilmektedir. Bu yasa ve uygulamalar işveren ve yöneticilerinde çeşitli düzenlemelere gitmeleri konusunda hassasiyet oluşturmuştur. ABD'deki bu gelişmeler 1985'li yıllarda BM, UÇÖ ve AB gibi örgütlerin konuya ilgisini artırmış ve üye ülkeler için yol gösterici nitelikli belgeler kabul edilmiştir. Diğer endüstrileşmiş ülkeler bu gelişmelere duyarsız kalamamış, bu ülkeler hukuklarında da 1980'lerde başlayan çeşitli düzenlemeler yer almış ve kamuoyu bilinci oluşmuştur (BAKIRCI, 2000).

Türkiye'de de basın ve kadın hareketlerinin gayretleriyle konuya ilgi artmaktadır. Ülkemizde cinsel taciz konusu, uluslararası belgeler, Anayasa (m.12,17,19,20), Medeni Kanun (m.23,24,24/a), Borçlar Kanunu (m. 47,49) ve

Ceza Kanunu (m.414,415,416,419,421, 426,428,480,482,547,576) ile güvence altına alınmış olan kişilik haklarının ihlalidir. Ayrıca uluslararası belgeler ve Anayasanın 50. maddesi 2. fıkrasına göre cinsel taciz işçilerin elverişli şartlarda çalışma haklarının ihlalidir ve son olarak cinsel taciz yine uluslararası belgeler ve Anayasa ile güvence altına alınan çalışma hakkını (m.49/1) ve istenilen alanda çalışma özgürlüğünü (m.48/1) kısıtlayan bir eylemdir (BAKIRCI, 2000).

III. Uygulama

1. Çalışmanın Amacı, Kurgulanması ve Yöntem

Çalışma amaçlarımız, birinci olarak, bankacılık sektöründe yaşanan cinsel taciz sorununun boyutlarını ortaya koyabilmek ve kadınların cinsel taciz karşısında durumlarını yansıtabilmek; ikinci olarak erkeklerin hangi koşullarda tacizi kadınlara karşı kullandıklarını ve işyerinde güç ilişkilerinin tacize nasıl bir fırsat yarattığını belirlemek; üçüncü olarak banka amirlerinin taciz olaylarına yaklaşımını ve bankaların cinsel tacizi önlemeye yönelik politikalarını saptamak ve son olarak işyeri yöneticilerine ve kurum politikalarına yardımcı olacak önerileri sunarak toplumda konuya duyarlılık oluşturmaya katkıda bulunmaktadır.

Bankacılık sektörü 1980'den sonra yapılan mevzuat düzenlemeleriyle hızla büyüyen ve dinamizm kazanan ve kadınların yoğun bir biçimde istihdam edildiği alanlardan biridir. Türkiye Bankalar Birliği verilerine göre, 1994 yılında özel kesim bankalarında çalışanların %39'unu ve kamu bankalarında çalışanların %33'ünü kadınlar oluşturmaktaydı. Bu oranlar yıldan yıla kadınlar lehine artış göstermiş, 2000 yılında sırasıyla %48 ve %47'ye çıkmıştır. Son yıllarda bankacılık sektöründeki gelişmelerle birlikte bankaların sunduğu olanaklar ve çalışma koşulları nedeniyle nitelikli kadın işgücünün giderek artan şekilde iş talebinde bulunduğu kaydedilmektedir (EYÜBOĞLU vd., 2000; TBB, 2001).

Araştırmamızda, özel-kamu bankası ayrımı yapılmaksızın, Erzurum ilinde faaliyet gösteren banka bölge müdürlükleri ve şubelerinin çeşitli kademelerinde görev yapan kadın personel ana kütle olarak alınmıştır. Araştırmanın ana kütlelerini 11 ticari bankanın 4 bölge müdürlüğü ve 20 şubesi oluşturmaktadır. Toplam 4 şubeye sahip 3 banka araştırmanın dışında kalmıştır. Elde edilen veriler ana kütlelerin tümünü temsil edecek niteliktedir.

Bu çalışmada veri toplama tekniği olarak anket uygulaması tercih edilmiştir. Genelde kadın araştırmalarında bu tür konular güven ortamının daha kolay tesis edilebileceği bireysel ya da gruplar ile görüşme gibi niteliksel teknikler aracılığıyla incelenmesine rağmen, birçok denekle yapılan ön görüşmede denekler konuya ilişkin sorulara isimsiz anketlerde daha doğru

cevaplar verilebileceğini belirtmişlerdir. Nitekim, yapılan ön görüşmelerde bazı cinsel taciz olayları üst yöneticiler tarafından -saklı kalmak kaydıyla- aktarılmış, oysa ilgili mağdurlar yüz yüze görüşmede tacizle hiç karşılaşmadıklarını ifade etmişlerdir. Bu tutumda, muhafazakar değerlerin baskın olduğu dar çevrede tanidik ilişkilerin yaygınlığı nedeniyle "olay"ın duyulabileceği endişesinin önemli etken olduğu düşünülmektedir. Dolayısıyla veri toplama tekniği olarak anket uygulanması yoluna gidilmiştir. Yine de, deneklere cevapların gizliliği konusunda söz verilmesine ve ikna etmeyi amaçlayan yazılı açıklamaya rağmen, konunun rahatsız edici olması ve kadınların bu konuda susmayı tercih etmeleri gibi nedenlerle bazı cevaplarda samimi davranılmadığı anlaşılmaktadır. Ancak takip eden soruların birbirini test eder ve tamamlar nitelikte oluşu nedeniyle anlamlı sonuçlar elde edilmeye çalışılmıştır.

Araştırma kapsamında 100 anket formu deneklere elden verilmiştir. Cevaplanan anket formu sayısı 82'dir. 20 sorudan oluşan ankete verilen cevaplardan elde edilen veriler SPSS paket programı ile analiz edilmiştir. Elde edilen bazı veriler arasında anlamlı ilişkilerin saptanması için Ki-Kare sınamaları yapılmıştır.

2. Araştırmanın Hipotezleri

- 1- Bankacılık sektöründe, diğer sektörlerde olduğu gibi cinsel taciz olayları sıkça yaşanmaktadır.
- 2- Kadın personel ast konumundayken daha çok taciz riski yaşamakta, üst pozisyonlarda bu risk azalmaktadır.
- 3- Erkekler resmi statülerinden aldıkları gücü kadına karşı taciz amacıyla kullanabilmektedirler.
- 4- Tacizde bulunan erkekler sadece resmi statülerini değil, sahip oldukları informal güç kaynaklarını da kadına karşı taciz amaçlı kullanabilmektedirler.
- 5- Tacizde bulunan erkekler çoğunlukla evli ve hedeflerinden daha yaşlı kimselerdir.
- 6- Tacize hedef olan kadınlar psikolojik ve sosyolojik nedenlerle tacizi açığa vurmamak istemezler.
- 7- Kadının aldığı eğitim, taciz karşısında susmak ya da konuyu şikayet etmek şeklindeki eğilimleri değiştirmemektedir.
- 8- Cinsel taciz kadının verimini önemli ölçüde olumsuz etkilemektedir.
- 9- Toplumda bazı meslek gruplarında kadının daha çok tacize uğrayacağı yönünde anlayış vardır.

10- Taciz olaylarında genellikle tacizde bulunan erkeklere hiçbir işlem yapılmamaktadır.

11- Bankalarda tacizi önlemeye yönelik uygulamalar söz konusu değildir.

3. Verilerin Analizi

Uygulanan anketlerin bilgisayar ortamında analiz edilmesiyle elde edilen veriler ve bu verilere göre yapılan yorumlar aşağıdaki gibidir:

Tablo 1: İlde Bayan Bankacı Özellikleri

Medeni Durum		Eğitim Seviyesi		Erzurum'da ikamet edilen yıl		Çalışma Süresi		İşyerindeki Unvn	
Durum	N.F(*)	Seviye	N.F.	Yıl	N.F.	Süre	N.F.	Unvan	N.F.
Bekar	37.8	Orta	-	0-5	15.9	0-5	45.1	Memur	41.5
Nişanlı	3.7	Lise	40.2	6-10	11.0	6-10	7.3	Şef	39.0
Evli	58.5	Yüksek	56.1	11-15	8.5	11-15	18.3	Müd.Yrd.	3.7
Dul	-	Lisansüstü	1.2	15 +	64.6	15 +	29.3	Müdür	1.2
								Bölg.Müd.	1.2
								Bölg.Müd.Yrd.	2.4
Toplam	100.0	Toplam	97.6	Toplam	100.0	Toplam	100.0	Toplam	89.0
Cevapsız	-	Cevapsız	2.4	Cevapsız	-	Cevapsız	-	Cevapsız	11.0
Ortalama	2.21	2.60		3.22		2.32		1.75	
Std. Hata	0.11	5.79×10^{-2}		0.13		0.15		0.12	
Medyan	3	3		4		42		2	
Mod	3	3		4		1		1	
Std. Sapma	0.97	0.52		1.17		1.31		1.04	

(*) N.F. Nispi Frekans (%)

Erzurum'da bankalarda çalışan kadın personele ait özellikleri yansıtan tablodan, kadınların yarısından fazlasının evli olduğu (%58,5), bekarların ikinci sırada yer aldığı, dul kadına hiç rastlanmadığı anlaşılmaktadır. Taciz daha çok dul, kocasından ayrılmış ve yalnız yaşayan kadınlara yöneltilmiş bir davranış olduğundan, çalışmamızda bu durum cinsel taciz riskini azaltan bir faktör olarak düşünülebilir.

Bankacı kadınların büyük bir çoğunluğu yüksek eğitim almıştır (%56,1). Lisansüstü eğitim yapanlarla birlikte bu oran (%57,3)tür. Geriye kalan çalışanların lise mezunu (%40,2) oldukları görülmektedir. Ortaokul mezunu kadın personel yoktur.

Erzurum'da geçirilen süre itibariyle 15 yıl ve daha fazla ilde oturanlar en büyük çoğunluğu oluşturmaktadır. Genellikle 15 yıldan daha fazla süre ilde ikamet edenlerin Erzurum doğumlu oldukları söylenebilir.

Ünvanlarla ilgili elde edilen bilgilerden, ildeki bankalarda oranlar çok düşük olsa da bölge müdürü, bölge müdür yardımcısı, müdür ve müdür yardımcısı pozisyonlarında kadınları görmek memnuniyet vericidir. Burada dikkat çeken husus ildeki banka şube sayıları göz önüne alındığında kadın şube müdürü ve müdür yardımcılarının çok düşük oranda kalmasıdır. Bu durum kadın şube müdürlerinin müşteri ilişkilerinde (dışarıda yemek gibi) tacizle karşılaşabilecekleri ihtimaline karşılık bu pozisyona yükseltilmemeleri ile açıklanabilir veya kadınların orta kademelerde açıkça görülmeyen (cam tavan) engeli ile karşılaştıkları söylenebilir. Çünkü tablodaki bilgilerde memur (%41,5) ve şef (%39,0) oranlarının neredeyse eşit olması, cinsiyetin alt kademe yöneticiliğe terfilerde sorun olmadığını göstermektedir.

Tablo 2: Aşağıdaki Davranışlardan Hangisi Cinsel Taciz Olarak Algılanır

Davranış Şekilleri	M.F. (*)	N.F.
Söz atma	10	12.2
Islık çalma	1	1.2
Yolda takip etme	5	6.1
Çirkin davetler, imalar	20	24.4
Küfür	3	3.7
Müstehcen Sözler	13	15.9
Rahatsız edici konuşmalar	23	28.0
Açık-saçık fıkralar	9	11.0
Telefonla rahatsız etme	9	11.0
Rahatsız edici bakış	21	25.6
El hareketleri, dokunma	25	30.5
Sarkıntılık	16	19.5
Sırnaşık hareketler	15	18.3
Müstehcen materyal sergileme	6	7.3
Irza tecavüz	9	11.0
Edebe ve iffete aykırı diğer hareketler	18	22.0
Hepsi	49	59.8

(*) M.F.: Mutlak Frekans

(*) İşyerinde kadınlar üst pozisyonlara giden yolda (daha çok orta kademelerde) anlaşılması ve anlatılması zor örgütsel engellerle karşılaştılar. Cinsiyet ayrımcılığından kaynaklanan bu engellere "cam tavan" denilmektedir (GERNİ, 2000).

Cinsel taciz olarak algılanabilecek en hafifinden en şiddetlisine kadar sıralanan davranışlardan; hepsinin taciz olduğu şeklindeki görüş (%59,8) birinci sıradadır. Sonra sırasıyla el hareketleri ve dokunma (%30,5), rahatsız edici konuşmalar (%28), çirkin davetler ve imalar (%24,4) taciz olarak öncelikle algılanan davranışlar olarak görülmektedir. Oysa hiç kimsenin tereddüt etmeden cinsel taciz diyebileceği ırza tecavüz (%11) taciz davranışı olarak son sıralarda kabul edilmiştir. Bunun nedeni kadınların değil karşılaşmaktan, telaffuz etmekten ve işaretlemekten bile ürktükleri bir eylem olarak görülmesi olabilir.

Tablo 3: Taciz Olarak Bilinen Davranış(lar) ile Karşılaşıp Karşılaşmama Durumu

Karşılaşma Durumu	M.F.	N.F.
Evet; karşılaştı	29	35.4
Hayır; karşılaşmadı	49	59.8
Toplam cevaplama	78	95.1
Cevapsız	4	4.9
Ortalama	1.63	
Std.Hata	5.51x10-2	
Medyan	2	
Mod	2	
Std.Sapma	0.49	

Taciz olarak algılanan davranışlarla karşılaşmış karşılaşmadıkları ile ilgili soruya kadınların büyük bir çoğunluğu (%59.8) karşılaşmadıklarını ifade etmektedirler. Oysa taciz davranışlarıyla karşılaşmadıklarını ifade edenlerin bir kısmı daha sonraki sorularda tacizle karşılaştıklarını gösterir cevapları işaretlemişlerdir. Bu durum kadınların tacizi çok zor dile getirilebilmelerinden kaynaklanmaktadır. İtiraf edememe, kadının toplumda taciz nedeniyle suçlanması ve kendini aşağılanmış hissetmesi yönündeki bulgulara da uygun düşmektedir. Ayrıca dört kişi bu soruyu cevapsız bırakmıştır. Sonuç olarak tacizle karşılaştım diyenlerin sayısı (%35,4) aslında çok daha fazla olarak anlaşılmaktadır.

Ayrıca kadın bankacıların özellikleri ile (medeni durumları, eğitim seviyeleri, çalışma süreleri, ilde ikamet edilen süre) tacize hedef olma arasında anlamlı farklılıkların olup olmadığı Ki-Kare sınamaları ile araştırılmış ve istatistiki açıdan anlamlı ilişkiler bulunamamıştır. Yani medeni durum, eğitim

seviyesi, çalışma süresi ve ikamet edilen süreler ne konumda olursa olsun, taciz olgusunun varlığı değişmemektedir. Daha açık bir ifade ile, örneğin medeni durum ile tacize uğrama arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Tablo 4: Tacizle Karşılaştırılmışsa, Tacizin Ne Tür Olduğu

Davranış Şekilleri	M.F.	N.F.
Söz atma	16	19.5
Islık çalma	7	8.5
Yolda takip etme	9	11.0
Çirkin davetler, imalar	3	3.7
Küfür	6	7.3
Müstehcen Sözler	10	12.2
Rahatsız edici konuşmalar	29	35.4
Açık-saçık fıkralar	9	11.0
Telefonla rahatsız etme	6	7.3
Rahatsız edici bakış	23	28.0
El hareketleri, dokunma	12	14.6
Sarkıntılık	2	2.4
Sırnaşık hareketler	13	15.9
Müstehcen materyal sergileme	-	-
Irza tecavüz	-	-
Edebe ve iffete aykırı diğer hareketler	2	2.4
Hepsi	-	-

Kadınlar karşılaştıkları taciz davranışları olarak birinci sırada rahatsız edici konuşmaları (%35,4), ikinci ve üçüncü sırada rahatsız edici bakışları (%28) ve söz atmayı (%19,5) göstermişlerdir. Irza tecavüz ve müstehcen materyal sergileme davranışları dışında kadın bankacıların her türlü taciz davranışlarıyla yüz yüze geldiği söylenebilir.

Tablo 5: İşyerinde Tacizde Bulunan Kaç Kişiyile Karşılaştınız

Kişi Sayısı	M.F.	N.F.
1	4	4.9
2	7	8.5
3	1	1.2
4	-	-
5	-	-
6	1	1.2
Toplam cevaplama	13	15.9

İşyerinizde tacizde bulunan kaç kişiyle karşılaştınız sorusuna verilen cevaplardan çoğunluğun iki veya daha fazla kişi tarafından taciz edildiği anlaşılmaktadır. Altı kişi tarafından taciz edildiğini ifade eden cevap da vardır. Kadınların çoğunun birden fazla kişi tarafından taciz edilmesi, aslında tacize uğrayanların oranının yukarıda ifade edilenden daha fazla olduğu ihtimalini kuvvetlendirmektedir. Ayrıca tacizle karşılaştım diyen %35,4'lük orana karşılık, işyerinde taciz eden kaç kişiyle karşılaştınız sorusuna cevap verenlerin oranı %15,9'dur. Bunun dışındakilerin müşteriler tarafından mı, yoksa farklı bir işyerinde çalışırken mi taciz yaşadıkları anlaşılamamaktadır. Bu sonuç yine kadınların taciz konusunu rahat konuşamaları ile ilgili olabilir.

Tablo 6: Tacizde Bulunan Kişinin Yaş Durumu

Yaş Durumu	M.F.	N.F.
Yaşça denk	1.5	18.3
Yaşça küçük	6	7.3
Yaşça büyük	33	40.2

Tacizde bulunan kişilerin yaşlarını belirten cevaplarda hedeflerinden yaşça büyükler (%40,2) birinci sırada, eşit yaşlarda olanlar (%18,3) ikinci sırada ve yaşça küçükler (%7,3) son sırada yer almaktadır.

Tablo 7: Tacizde Bulunan Kişinin Medeni Durumu

Yaş Durumu	M.F.	N.F.
Evli	28	34.1
Bekar	2	2.4
Dul	-	-

Tacizde bulunan kişilerin evli olup olmadığı ile ilgili soruya verilen cevaplarda tacizde bulunan erkeklerin neredeyse hepsinin (%34,1) evli olduğu anlaşılmaktadır. Bekarların oranı sadece (%2,4)'tür. Tablo 6 ve 7 birlikte ele alındığında elde edilen veriler, tacizde bulunan erkeklerin çoğunlukla evli ve hedeflerinden daha yaşlı olduğu şeklindeki araştırma bulguları ile uyusmaktadır. Bu durum taciz eyleminin romantik bir ilişki talebi olmadığı, kadını kullanma amacı güttüğü yolundaki varsayımlarla tutarlıdır.

Tablo 8: Tacizde Bulunulan Kişinin Ünvanı

Ünvan	M.F.	N.F.
Memur	17	20,7
Şef	2	2,4
Müd.Yrd.	-	-
Müdür	-	-
Bölg.Müd.	-	-
Bölg.Müd.Yrd.	-	-

Tacize hedef olan kadınların taciz sırasındaki ünvanlarının ne olduğu ile ilgili soruya verilen sadece iki tip cevapta, birinci sırada memur (%20,7) ikinci sırada şef (%2,4) cevabı yer almaktadır. Sonuçlar kadınların üst pozisyonlarda tacize uğramadığı şeklinde gözükmeyle beraber, doğru yoruma ulaşabilmek için kadınların bu pozisyonlarda çok düşük oranda bulunmasını da göz önünde tutmak gerekmektedir. Bununla beraber bankalarda memur ve şef kadrosunda birikmiş kadınların taciz olayları ile en fazla memurken karşılaştıklarını, şefken çok az karşılaştıklarını ifade etmeleri yapılan araştırma sonuçlarına uygun düşmektedir. Erkekler resmi statülerinden aldıkları güçle ast konumundaki kadınlardan cinsel talepte bulunmayı hakları olarak görebilmektedirler.

Tablo 9: Tacizde Bulunan Kişinin Bu Davranışı Tekrarlama Durumu

Tekrarlama Durumu	M.F.	N.F.
Evett; tekrarladı	15	18,3
Hayır; tekrarlamadı	21	25,6

Tacizde bulunulan kişilerin bu davranışları tekrarlayıp tekrarlamadıkları ile ilgili soruya tekrarlamadı cevabı %25,6 oranında birinci sırada, tekrarladı diyenlerin cevabı %18,3 ile ikinci sıradadır.

Tablo 10: Tacizde Bulunan Kişinin Kurumdaki Konumları

Unvan	M.F.	N.F.
Üst	15	18.3
Ast	13	15.9
Eşit	8	9.8
Müşteri	17	20.7

Tacizde bulunan kişilerin size (hedefe) göre konumları nedir sorusuyla ilgili cevaplarda birinci sırada müşteriler (%20,7) ikinci sırada üstler (%18,3), üçüncü sırada astlar (%15,9) ve son olarak eşit konumdakiler (%9,8) cevabı yer almaktadır. Bu sonuca bakılarak kadın bankacıların en fazla müşteriler tarafından rahatsız edildiği söylenebilir. Çalışma arkadaşları olarak en çok üstlerden taciz görülmesi beklenen cevaptır. Çünkü iş ortamında, güç ilişkilerinin söz konusu olduğu durumlarda cinsel taciz gücünün zayıf üzerinde kontrol sağlama araçlarından biri olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tablo 11: Tacizde Bulunan Kişinin Kurumda Ast veya Eşitse, Sahip Oldukları Güç Kaynağının Olup Olmama Durumu

Güç Kaynakları	M.F.	N.F.
Amire ve üst kademelere yakınlık	11	13.4
Kurum içerisinde sosyal gruplar içerisinde bulunmakta	2	2.4
İdeolojik ve benzeri gruplara yakınlık	2	2.4
Hiçbiri	20	24.4

Tacizde bulunan ast veya eşit konumdaki kişilerin resmi statüleri dışında güç kaynaklarına sahip olup olmadıkları yönündeki soruya, hiçbir güç kaynağına sahip olmadıkları cevabı birinci sıradadır (%24,4). Ancak daha sonra sırasıyla üst kademelere yakınlık (%13,4), kurum içinde sosyal gruplar içinde bulunma (%2,4), ideolojik ve benzeri gruplara yakınlık (%2,4) ile toplam (%18,2)'lik cevap, tacizde bulunanların önemli bir kısmının bir takım güç kaynaklarına sahip olduklarını ortaya koymaktadır. Bu araştırma bulgularına uyan bir sonuçtur. Çünkü astlar veya eşit konumdaki erkekler, hedefin sahip olmadığı informal güç kaynaklarına sahip oldukları zaman bu güce dayanarak cinsel tacizi kadına karşı kullanabilirler veya kadına cinsel kimliğini hissettirerek onu zayıf bir duruma sokmak yoluyla güç elde etmek için cinsel tacizi kullanabilirler.

Tablo 12: Taciz Karşısında Takınılan Tutum

Takınılan Tavır	M.F.	N.F.
Sessiz kalmak	8	9.8
Tacizciye tepkide bulunmak	8	9.8
Durumu yakın arkadaşlarla paylaşmak	12	14.6
Amiri bilgilendirmek	1	1.2
Olayı adli mercilere intikal ettirmek	-	-

Taciz karşısında kadınların nasıl bir tutum sergilediklerini gösteren cevaplardan sadece (%1,2)'si amirine durumu anlatabilmiştir. Tacizciye tepki verenlerin oranı da (%9,8) fazla değildir. Sessiz kalan (%9,8), durumu yakın arkadaşlarıyla paylaşan (%14,6) ile beraber kadınların çok büyük bir çoğunluğunun tacizi şikayet etmedikleri ve sineye çektikleri söylenebilir. Bu durum araştırma bulgularına uygun düşen bir sonuçtur. Türkiye gibi geleneksel değerlerin korunduğu bir ülkede kadının tacizi dışa vurması çok daha zordur. Genellikle taciz gizlenemeyecek boyutlarda yaşanıyorsa, şikayet konusu edilebilmektedir.

Ki-Kare sınamasıyla kadınların aldığı eğitim ile taciz karşısında takındıkları tutum arasındaki ilişkiler araştırılmış, ancak istatistiki açıdan anlamlı farklılıklar bulunamamıştır. Araştırmamızda alınan eğitimin taciz karşısındaki eğilimleri değiştirmedeği sonucuna varılmıştır.

Tablo 13: Taciz Karşısında Sessiz Kalınma Nedenleri

Takınılan Tavır	M.F.	N.F.
Utanmak	2	2.4
Yanlış anlaşılmaktan korkmak	10	12.2
Dışlanma korkusu	-	-
Suçluluk duygusu	-	-
İşle ilgili engellerle karşılaşma korkusu	1	1.2

Kadınlar taciz karşısında sessiz kalmalarının nedeni olarak en başta yanlış anlaşılmaktan korkmalarını (%12,2) göstermişlerdir. Tacize erkeği cesaretlendirerek kadının yol açtığı şeklindeki toplumda yerleşmiş anlayış

dolayısıyla kadınlar suçlanmamak için susmayı tercih etmektedirler. Taciz mağduru kadın tacizi konuştuğu ya da şikayet ettiği takdirde çok daha ağır maliyetlerle karşılaşmaktadır. Taciz olayının büyüyerek çevrede duyulması durumunda çalışma arkadaşları mağduru iş huzurunu bozan olarak görmek ve dışlamak eğilimindedirler. Mağdurun aile ortamında yaşayabileceği sorunlar da düşünüldüğünde mağdurlar taciz olayını kendi içlerinde yaşamakta, en fazla güvendikleri arkadaşları ile paylaşmaktadırlar.

Ayrıca kadınların sessiz kalma nedeni olarak ikinci sırada utanç duyma (%2,4), üçüncü sırada işle ilgili mesleki engellerle karşılaşma korkusu (%1,2) verilen cevaplardır. Araştırmamıza konu olan kadınlarda resmi bir şikayet söz konusu olmadığı için arkadaşları tarafından dışlanma endişesi yaşamadıkları anlaşılmaktadır.

Tablo 14: Tacizin Amire İletilmesi Karşısında Amirin Takındığı Tutum

Takınılan Tavır	M.F.	N.F.
Duygularımı paylaştı, tavsiye verdi	5	6.1
Tacizde bulunana sözlü ikaz yaptı	-	-
Görev yerimi değiştirdi	-	-
Taciz edenin görev yerini değiştirdi	-	-
Tacizde bulunana resmi işlem yaptı	-	-
Hiçbir şey yapmadı, duyarsız kaldı	7	8.5

"Tacizi amirinize iletiniz ise amirinizin bu durum karşısındaki tepkisi ne oldu" sorusuna verilen cevaplar fazla çeşitlilik göstermemektedir. Verilen sadece iki tip cevaptan "hiçbir şey yapmadı, duyarsız kaldı" diyenler (%8,5) birinci sırada, "duygularımızı paylaştı ve tavsiye verdi" cevabı (%6,1) ikinci sıradadır. Belki bankalarda taciz olaylarının çok şiddetli boyutlarda yaşanmamış olması ve mağdurun mahremiyet sınırları içerisinde hareket etmesi gibi nedenler amirlerin tacizcinin görev yerini değiştirme ve resmi işlem yapma gibi davranışlarda bulunmasını engelleyebilir. Ancak yaşanan bir çok taciz durumlarından tek birinde bile amirin taciz yapana hiçbir ikazda bulunmaması ilginç bir sonuçtur. Bu sonuç tacizde bulunanlara hiçbir şey yapılmadığı yönündeki diğer araştırma sonuçlarına uygun düşmektedir.

Tablo 15: Taciz Olayını Bilen Arkadaşlarınızın Takındığı Tutum

Takınılan Tavır	M.F.	N.F.
Beni desteklediler	16	19.5
Beni haksız buldular	-	-
Olayın dışında kalmak istediler	-	-
Beni dışladılar	-	-
Taciz edeni dışladılar	3	3.7
Her birinin tepkisi farklı oldu	2	2.4

Taciz olayını öğrenen arkadaşların mağdura karşı tutumlarının daha çok destekleme olduğu yönünde birinci sırada (%19,5) yer alan cevap diğer araştırma sonuçlarına fazla uygun değildir. Fakat önceki verilen cevaplarda herkesin duyabileceği çok büyük boyutlarda bir taciz yaşanmadığı ve mağdurların tacizi resmi şikayete dökmedikleri sadece kendini çok iyi tanıyan samimi arkadaşları ile paylaştıkları düşünülürse diğerlerinin haksız bulması, dışlanması gibi hususlar söz konusu olmayacaktır. Çok düşük oranlarda da olsa (%3,7) taciz edenin dışlandığı cevabı ilginçtir. Bu tepki çok yakın arkadaşların gösterebileceği normal bir tavır olarak düşünülebilir.

Tablo 16: Taciz Davranışının Verimliliği Etkileme Durumu

Verimliliğe Yansıması	M.F.	N.F.
Etkilemedi	5	17.2
Az etkiledi	7	24.1
Etkili oldu	13	44.8
Çok fazla etkiledi	4	13.8

"Tacizin verimliliğiniz üzerindeki etkisinin ne olduğu" sorusuna birinci sırada (%44,8) "etkilendim", ikinci sırada (%24,1) "az etkilendim", üçüncü sırada "etkilenmedim" (%17,2) ve son sırada "çok fazla etkilendim" diyenlerin cevabı gelmektedir. Tacizden çeşitli derecelerde "etkilendim" diyenlerin toplam olarak oranı (%82,7), "etkilenmedim" diyenlerden (%17,2) çok fazladır. Araştırmalar da tacizin kadının stres düzeyini artırdığını, psikolojik, fiziksel ve ekonomik verimliliklerini düşürdüğünü ortaya koymaktadır.

Tablo 17: İşyerinde Diğer Arkadaşlarınıza Yönelik Taciz Olayının Olup Olmaması

Arkadaşlara yönelik taciz	M.F.	N.F.
Evet; var	28	46.3
Hayır; yok	31	37.8
Toplam	69	84.1
Cevapsız	13	15.9

İşyerinizde diğer arkadaşlarınıza yönelik taciz olayının olup olmadığı ile ilgili soruya en fazla cevap %46,3 ile evet şeklindedir. Hayır duymadım diyenlerin oranı %37,8'dir. Görüldüğü gibi kadınlar tacizi kendi başlarına geldiği takdirde çok kolay itiraf edemezlerken, başkalarıyla ilgili soruyu daha rahat cevaplayabilmişlerdir.

Tablo 18: Taciz Riski Daha Yüksek Meslekler (En risklileri)

Meslekler	Toplam olarak riskli bulma sayıları	Birinci derecede önemli bulma sayıları
Sekreter	22	9
Hemşire	20	9
Manken	16	9
Hostes	16	6
Tezgahtar, pazarlamacı	14	3
Erkeğin olduğu her iş kolu	8	7
Toplam	-	52
Cevapsız	-	30

Taciz riski en fazla olan meslekler olarak birinci sırada sekreterlik, ikinci sırada hemşirelik, üçüncü sırada mankenlik gösterilmektedir. İlk iki sırada taciz riski en fazla olan mesleklerin sekreterlik ve hemşirelik olarak gösterilmesi toplumun genel anlayışı doğrultusunda verilen cevaplardır. Mankenliğin de risk sıralamasında öncelikli meslek olarak belirtilmesi, bu meslek mensuplarının topluma paralel düşmeyen özel hayatlarına medyanın aşırı ilgisinden kaynaklanmış olabilir.

Tablo 19: İşyerinde Cinsel Tacizi Önlemeye Yönelik Politikaların Varlığı

Önleme politikaları	M.F.	N.F.
- Hizmetiçi eğitim programlarda cinsel tacizin önemi ve etkileri konusuna yer verilir	-	-
- Yönetim yakışıksız davranışlara, cinsel nitelikli resim vb. davranışlara tolerans tanımaz	22	26.8
- Tacizle ilgili şikayetlerin yapılabileceği bir ortam yaratılmamıştır	24	29.3
Toplam	46	56.1
Cevapsız	36	43.9
Ortalama	2.52	
Std.Hata	7.45×10^{-2}	
Medyan	3	
Mod	3	
Std.Sapma	0.51	

İşyerinde cinsel tacizi önlemeye yönelik politikaların olup olmadığı ile ilgili soruya verilen cevaplarda sözü edilen bankalarda cinsel tacizi önlemeye yönelik ciddi politikaların olmadığı anlaşılmaktadır. Cevaplardan tacizle ilgili şikayetlerin yapılabileceği bir ortamın olmadığı (%29,3), cinsel tacizin önemi ve etkileri hakkında çalışanlara herhangi bir eğitimin verilmediği (%0) anlaşılmaktadır. Sadece yönetimin yakışıksız davranışlara meydan vermediği ve hoş görmediğinin belirtilmesi (%26,8) kadınlar açısından olumlu bir durum sayılabilir.

Tablo 20: Cinsel Taciz Riskinin Statüdeki Yükselmeyi Engellediğine Olan İnanç

İnanç Durumu	M.F.	N.F.
Evet; yükselmek problemdir	5	6.1
Fikri yok	7	8.5
Hayır; problem değildir	56	68.3
Toplam	68	82.9
Cevapsız	14	17.1
Ortalama	2.75	
Std.Hata	7.07 ²	
Medyan	3	
Mod	3	
Std.Sapma	0.58	

"İşyerinde konumun-statünün yükselmesi (şef, müdür yardımcısı, müdür, vb.) halinde taciz riskinin artması (müşterilerle birebir görüşme, yemek, toplantı gibi ortamların zorunluluğu) ihtimaline karşı, yükseltilmenin bir problem olabileceğine inanıyor musunuz" sorusuna büyük bir çoğunluk (%68,3) hayır cevabını vermiştir. İkinci olarak fikri olmayanlar (%8,5) ve üçüncü olarak yükselmenin problem olacağını düşünenlerin (%6,1) cevabı gelmektedir. Bu sonuç kadınların en çok alt konumda (memur) iken, cinsel tacize hedef olduklarını belirtmeleriyle uygunluk göstermektedir. Bu durumu yine işyerindeki güç ilişkisi çerçevesinde yorumlamak mümkündür.

IV. Sonuç ve Öneriler

Bankaların çalışma koşullarının (iş hacminin yoğunluğu, çalışmanın çoğunlukla duvarlarla bölünmemiş bir salonda yapılması ve en önemlisi bankacılığın neredeyse bir kadın çalışma alanı ve kadınların sayıca çok yoğun olduğu bir sektör olması) kadınlar için cinsel taciz ortamı yaratmayacağı beklentisine rağmen, çalışmamızın sonuçları bankacı kadınlar için cinsel tacizin önemli bir sorun olduğunu ortaya koymuştur.

Bankalarda taciz davranışı kadınlardan daha üst pozisyonda bulunan kişilerden gelmektedir. Bu sonuç güç sahibi olmanın cinsel taleplerde bulunmada erkeği cesaretlendirdiğini ortaya koymaktadır. Başka bir ifadeyle erkekler resmi statülerini kadınlara karşı yanlış amaçlarla kullanabilmektedirler. Benzer şekilde ast veya eşit konumdaki erkeklerin de resmi statüleri dışında

sahip oldukları güç kaynaklarını kadınlara karşı cinsel amaçlı kullanabildikleri anlaşılmaktadır.

Bankalarda kadınların üst pozisyona yükseltilmeleri cinsel tacizle karşılaşma olasılığını azaltmaktadır.

Tacizde bulunan erkeklerin hedeflerinden daha yaşlı ve evli oldukları belirlenmiştir. Bu sonuç cinsel tacizin kadını istismar amaçlı olduğunu ortaya koymaktadır.

Çalışmaya konu olan kadınlar, dünyadaki diğer hemcinsleri gibi cinsel tacizi şikayet etmemekte, çoğunlukla sessiz kalmayı tercih etmektedirler. Bunda en önemli etken toplumda tacize müsait olan kadınların hedef olacağı şeklinde yerleşmiş anlayıştan dolayı, yanlış değerlendirilme korkusudur.

Kadınların eğitim seviyesi cinsel tacizi şikayet edip etmeme ya da tacizciye tepkide bulunma konusunda etken değildir.

Taciz sonrası kadınların verimliliğinin düştüğü saptanmıştır.

Banka ortamında çoğunlukla amirlerin tacize yönelik yakışıksız davranışlara uygun bir ortam oluşturmadıkları, ancak kendilerine iletilen taciz olaylarında tacizciye karşı hiçbir işlem yapmadıkları da belirlenmiştir.

Bankaların cinsel tacizi önlemeye yönelik politikalarının olmadığı saptanmıştır. Hizmet içi eğitim programlarında cinsel taciz ve sonuçları ile ilgili bir eğitim söz konusu değildir. Kadınların cinsel tacizi şikayet edecekleri bir ortam yaratılmamış ve şikayet prosedürleri oluşturulmamıştır.

Cinsel taciz cinsiyet ayrımcılığının bir uzantısıdır. Cinsel taciz kadının onurla çalışma hakkına karşı bir tehdittir. Yasal düzenlemeler ve uygulamalar dışında kadının insanca yaşama ve çalışma hakkına zarar verecek toplumdaki yanlış anlayışların değiştirilmesi, geleneklerin kırılması gerekmektedir. İşyerlerinde kadını öncelikle cinsel kimliği ile değil üretici kimliği ile algulamaları ve kabul etmeleri için, erkeklere karşı cinsel sağlıklı bakış açısı eğitimle kazandırılabilir. Konunun çeşitli ortam ve düzeylerde gündeme gelmesi ve konuşulup tartışılması da geleneksel bakış açılarını değiştirmek için önemli adımlardır.

Ayrıca örgütlerin cinsel tacizi önlemede çok büyük sorumlulukları vardır. Genellikle işyeri yöneticileri cinsel tacizin önemli bir problem olduğunun farkında değildirler. Yöneticilerin cinsel tacizin önemini kavraması, kurumda bu tarz davranışlara tavizkâr davranmaması gerekir. Çalışanlar hizmet-içi eğitim programlarıyla cinsel tacizin önemi ve etkileri konusunda eğitilmelidir.

Tacizle ilgili şikayet prosedürleri oluşturulması ve yöneticilerle çalışanlar arasında açık bir iletişimin sağlanması önemlidir. Örgütlerin eşit istihdam politikaları izlemesi, hem sayıların önemli bir güç kaynağı oluşturması

noktasından hem de kadınların cinsiyet ağırlıklı görüntülerinin silinmesi bakımından son derece önemlidir.

Kurumsal ve kişisel güç kaynakları cinsel taciz amacıyla kadınlara karşı kullanılabiliyorsa, örgütlerde gücün sadece erkeklerin elinde toplanmasını engelleyerek cinsiyete değil, liyakate göre insanları değerlendirebilmek tacizi büyük ölçüde engelleyebilir.

Cinsel taciz algılamalarında cinsiyetler arasında farklar olması nedeniyle; algısal setlerdeki farkları anlamak, farklı alguları örgütlerde geçerli kılmak, tacizi algılamada mağdurun arkadaşlarından destek sağlaması bakımından önemlidir.

Güvenli, huzursuzluklardan arındırılmış bir iş ortamı sunmak, çalışanların verimini yükselterek kurumların etkinliğini artırır. Gelecekteki araştırmaların cinsel tacizin ortaya çıkmasına neden olan koşullara ve örgütün sosyal gelişimine faydalı olacak eğitim tekniklerini belirlemeye odaklanmaları gerekmektedir.

Kaynakça

- AKKUN, I. / KAVAK, Y. / SEMENOĞLU, N. (1996), *İş ve İşçi Bulma Kurumu İşgücü Yetiştirme ve Mesleki Rehabilitasyon Hizmetlerinin Kadın İstihdamına Katkısı Açısından Değerlendirilmesi Araştırması* (Ankara: Yayınlanmamış Rapor).
- BAKIRCI, K. (2000), *İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz* (İstanbul: Yasa Yayınları).
- CLEVELAND, J.N. (1994), "Women and Sexual Harassment: Work and Well-Being in US Organizations," DAVIDSON, M.J. / BURKE, R.J. (Eds.) *Women in Management* (London: Paul Chapman Publishing): 169-191.
- CLEVELAND, J.N. / KERST, M.E. (1993), "Sexual Harassment and Perceptions of Power: An Under-Articulated Relationship," *Journal of Vocational Behaviour*, 42: 49-67.
- DAVIDSON, M.J. / EARNSHAW, J. (1990), "Policies, Practices and attitudes towards Sexual Harassment in U.K. Organizations," *Personnel Review*, 19: 23-27.
- DI TOMASO, N. (1989), "Sexuality in the Workplace: Discrimination and Harassment," HEAN, J. / SHEPPORT, D.L. / TANCREDD-SHERIFF, P. / BURRELL, G. (Eds.), *The Sexuality of Organization* (Newbury Park, CA: Sage): 71-90.
- ELHAN, G.S., / METİN, P. / PERVİZAT, L. (2000), *Sağlık Sektöründe Kadın (Sağlık Sektöründe Kadınlara Yönelik Tutum ve Davranışlar, Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık)* (Ankara: T.C Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayını).
- EYÜBOĞLU, D. / İNCİR, G. N. / ILGAZ, A FİDAN, E. / İNCE, Y. (2000), *Bankacılık Sektöründen Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık (Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Bankacılık Sektöründe Örnek Olay İncelemesi)* (Ankara: T.C Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayını).
- FAIN, T.C. / ANDERTON, D.L. (1987), "Sexual Harassment: Organizational Context and Diffuse Status," *Sex Roles*, 17: 291-311.
- FITZGERALD, L.F. / SHULLMAN, S.L. / BAILY, N. / RICHARDS, M. / SWECKER, J. / GOLD, Y. / ORMAROD, M. / WAITZMAN, L. (1988), "The Incidence and Dimensions of Sexual Harassment in Academia and the Workplace," *Journal of Vocational Behaviour*, 32:152-175.

- FITZGERALD, L.F. / SHULLMAN, S.L. (1993), "Sexual Harassment: A Research Analysis and Agenda for the 1990s," *Journal of Vocational Behaviour*, 42: 5-27.
- FITZGERALD, L.F. / WEITTMAN, L.M. (1990) "Men Who Harass: Speculation and Date," PALJIDI, M.A. (Ed.), *Ivory Power: Sexual Harassment on Campus* (New York: State University of New York, Press, Albany).
- GERNİ, G.M. (2000), *Yönetimde Kadınlar* (Erzurum: Atatürk Üniversitesi İİBF Z.Fahri Fındıkoğlu Araştırma Merkezi Yayını).
- GÜTEK, B.A. (1985), *Sex and the Workplace* (San Francisco, CA.: Jossey Bass).
- GÜTEK, B.A. (1989), "Sexuality in the Workplace: Key Issues in Social Research and Organizational Practice", HEARN, J. / SHAPPARD, D.L. / TANCREDSHERIFF, P. / BURREL, G. (Eds.), *The Sexuality of Organization* (London: Sage Publications).
- GÜTEK, B.A. / DUNWOODY, V. (1987), "Understanding Sex in the Workplace," STONBERG, A.H. / LARWOOD, L. / GÜTEK, B.A. (Eds.) *Women and Work: An Annual Review* (Beverly Hills, CA.: Sage): 249-270.
- GÜTEK, B.A. / COHEN, A.G. / KONRAD, A.M. (1990), "Predicting Social-Sexual Behaviour at Work: A Contact Hypothesis," *Academy of Management Journal*, 33: 560-577.
- GÜTEK, B.A. (1993), *Personnel Communication Society for Industrial and Organizational Psychology* (San Francisco, CA).
- KIPNIS, D. (1990), *Technology and Power* (New York/Berlin: Spriger-Verlag).
- KORAY, M. / DEMİRBİLEK, S. / DEMİRBİLEK, T. (1999), *Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği* (Ankara: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayını).
- LAFONTAINE, E. / TREDEAU, L. (1986), "The Frequency, Sources, and Correlates of Sexual Harassment among Women in Traditional Male Occupations," *Sex Roles*: 433-442.
- LARWOOD, L. / GÜTEK, B.A. (1984), "Women at Work in the USA," DAVIDSON, M.J. / COOPER, C.L. (Eds.), *Working Women: An International Survey*: 237-267.
- LOY, P.H. / STEWART, L.P. (1984), "The Extent and Effects of Sexual Harassment on Working Women," *Sociological Focus*, Cilt: 17: 31-43.
- MAC KINNON, K. (1979), *Sexual Harassment of Working Women* (New Haven: Yale University Press).
- MORRISON, A.M. / VON GLINOV, M.A. (1990), "Women and Minorities in Management," *American Psychologist*, 45: 200-208.
- MORRISON, A.M. / WHITE, R.P. / VAN VELSOR, E. (1987), *Breaking The Glass Ceiling* (Reading, A.M: Addison-Wesley).
- RENICK, J. (1980), "Sexual Harassment at Work: Why It Happens, What to Do About it?," *Personel Journal*, August: 658-682.
- RYAN, J. / KENIG, S. (1991), "Risk And Ideology in Sexual Harassment," *Sociological Inquiry*, 61: 231-241.
- STEPHENSON, H. / WATKINS, J. / WALLACE, J. / SCHWERIN, M.T. / VAUX, A. (1989), "Survey of Sexual Harassment at Southern Illinois University," *Technical Report, Applied Research Consultants, Department of Psychology* (Carbondale: Southern Illinois University).
- TBB (2001), Türkiye Bankalar Birliği, www.tbb.org.tr
- Tempo Araştırma (1996), *İşyerinde Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık ve İşverenlerin Kadın Çalışanlara Karşı Tutumu: Büro ve Mağaza Çalışanlarına Derinlemesine Bir Bakış* (Yayınlanmamış Rapor).
- TÜBA (1993), *İş İşçi Çalışma Bülteni* (Ankara: Türkiye Basın Ajansı).

U.S. Merit System Protection Board (1981), *Sexual Harassment in the Federal Workplace: Is it a Problem?* (Washington: United States Government Printing Office).

U.S. Merit System Protection Board (1995), *Harassment in the Federal Workplace: Trends, Sexual Progress, Continuing Challenges* (Washington: U.S. Government Printing Office).

Ek 1: Tacize Uğrama ile Medeni Durum

Taciz Olayı Medeni Durum	Evet; oldu	Hayır; olmadı
Bekar	13	17
Nişanlı	1	1
Evli	15	31
Dul	-	-
Toplam	29	49
Ki-kare testi	1,039 (0,959)	

Ek 2: Tacize Uğrama ile Eğitim Seviyesi

Taciz Olayı Eğitim Seviyesi	Evet; oldu	Hayır; olmadı
Ortaöğretim	-	-
Lise ve dengi*	8	22
Yüksekokul/Üniversite	21	24
Lisansüstü	-	1
Toplam	29	47
Ki-kare testi	3,767 (0,159)	

Ek 3: İkamet Edilen Yerde Kalma Süresi ile Taciz Olayı

Taciz Olayı Erzurum'da ikamet edilen yıl	Evet; oldu	Hayır; olmadı
0-5 yıl	3	9
6-10 yıl	4	5
11-15 yıl	2	5
16 ve üzeri yıl	20	30
Toplam	29	49
Ki-kare testi	1,358 (0,715)	

Ek 4: Çalışma Süresi ile Taciz Olayı

Taciz Olayı Kurumda çalışılan yıl	Evet; oldu	Hayır; olmadı
0-5 yıl	17	18
6-10 yıl	3	3
11-15 yıl	3	12
16 ve üzeri yıl	6	16
Toplam	29	49
Ki-kare testi	5,187 (0,159)	

Ek 5: Çalışanın Unvanı ile Taciz Olayı

Taciz Olayı Unvan	Evet; oldu	Hayır; olmadı
Memur	12	20
Şef	9	21
Müdür yardımcısı	1	2
Müdür	-	1
Bölge müdürü	-	1
Bölge müdür yardımcısı	1	1
Toplam	23	46
Ki-kare testi	1,650 (0,895)	

Ek 6: Eğitim Seviyesi ile Kişinin Taciz Karşısındaki Tutum

Tacize Karşı Tutum	Sessiz kalmak	Tacizciye tepkide bulunmak	Durumu yakın arkadaşlarla paylaşmak	Amiri bilgilendirmek	Olay adli mercilere intikal ettirmek
Eğitim seviyesi					
Ortaöğretim	-	-	-	1	-
Lise ve dengi	3	2	5	-	-
Yüksekokul/Üniversite	5	5	7	-	-
Lisansüstü	-	1	-	-	-
Toplam	8	8	12	1	-
Ki-kare testi	4,665 (0,587)				