

ÇALIŞAN KADINLARA YÖNELİK CİNSİYET TEMELLİ DÜŞMANCA DAVRANIŞLARIN SEBEPLERİ VE SONUÇLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA*

Gözdem Bebekoğlu
S. Arzu Wasti
Sabancı Üniversitesi

ÖZET

Çeşitli araştırmalar işyerinde cinsiyet temelli düşmanca davranışların kadınlar için önemli bir sorun olduğuna işaret etmektedir (örn., Fitzgerald, Hulin, ve Drasgow, 1995a). Cinsiyet temelli düşmanca davranışlar cinsel ve cinsel olmayan düşmanca davranışlar olmak üzere iki ana boyutta incelenmektedir (Magley, Hulin, Fitzgerald ve DeNardo 1999). Bu çalışmada cinsiyet temelli düşmanca davranışların iki boyutunun Türkiye'deki iş ortamlarındaki sıklığı, sebep ve sonuçları araştırılmıştır. 336 çalışan kadın tarafından toplanan anket verileri cinsel nitelikli olan ve olmayan düşmanca davranışların en önemli öncülünün örgüt iklimi olduğunu göstermiştir. Bunun yanı sıra cinsiyet temelli düşmanca davranışların işten ayrılma niyetini yordamasa da kadınların ruh sağlığını olumsuz etkilediği gibi iş yerinde tatminsizliğe ve kaytarmaya neden olduğu ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Cinsel taciz, cinsiyet temelli düşmanca davranışlar, çalışan kadınlar, psikolojik sağlık, verimlilik

ABSTRACT

Several studies show that gender harassment is an important problem for women in the workplace (eg. Fitzgerald, Hulin, ve Drasgow, 1995a). Gender harassment consists of two dimensions; sexual hostility and sexist hostility (Magley, Hulin, Fitzgerald, ve DeNardo, 1999). The current study examines the frequency, antecedents and outcomes of the two dimensions of gender harassment within the Turkish context. Survey data from 336 working women indicate that organizational climate is the most important antecedent of both dimensions of gender harassment. Furthermore, although no relationship between gender harassment and turnover intentions has been found, the results indicate that gender harassment has undesirable consequences for the psychological well-being of women as well as their work-related outcomes lower job satisfaction and higher work withdrawal.

* Bu makale 10. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nde (23-25 Mayıs, 2002, Antalya) sunulan bir bildirin geliştirilmiş şeklidir. Bu verilerin toplanmasında Amerika Birleşik Devletleri, Akıl Sağlığı Enstitüsü [National Institute of Mental Health, Grant 1 R01 MH50791-01A2] maddi destek sağlamıştır.

Keywords: Sexual harassment, gender harassment, working women, psychological health, work-related outcomes

İşyerinde kadınlara karşı cinsiyete dayalı ayrımcılık ve cinsel taciz son yıllarda artan bir sıklıkla araştırılan konulardır. Cinsiyete dayalı ayrımcılık, bir kişinin bir kadına, cinsiyetine dayalı olarak, bir erkeğe davrandığı veya davranacağından daha olumsuz ya da daha az olumlu davranması (dolaysız ayrımcılık) ve/veya biçimsel olarak eşitlikçi gözükken davranış veya uygulamaların sonradan kadın üzerinde ayrımcı etkiler yaratması (dolaylı ayrımcılık) olarak tanımlanmaktadır (Acar, Ayata ve Varoğlu, 1999). Cinsiyete dayalı ayrımcılık çeşitli kuruluşlarda işe eleman alımında ve terfilerde çoklukla gözlenebilmektedir. İşyerinde cinsel taciz ise kadınların kişilik haklarına, çalışma hak ve özgürlüklerine saldırı oluşturması ve dolayısıyla erkeklere kıyasla mağdur olmalarına yol açarak cinsiyet ayrımcılığına neden olmaktadır. Örgütsel çalışmalarda cinsel taciz birbiriyle ilişkili ancak örtüşmeyen üç ana davranış grubu olarak incelenmektedir (Fitzgerald ve diğerleri, 1995a). *Cinsiyet temelli düşmanca davranışlar*, çirkin, hakaret ve kadın düşmanı tutum içeren veya kadınları aşağılayan ima ve davranışları içermekle beraber, bu tip davranışların altında cinsel beraberliğe zorlayan bir tavır bulunmamaktadır. *İstenmeyen cinsel yaklaşımlar* ise, kadının istememesine rağmen kişisel ve cinsel yaşamına girmeye yönelik davranışlardır. Örneğin, kadının istememesine rağmen romantik ya da cinsel yakınlık kurmaya yönelik girişimler, teklifler bu tip tacize örnek teşkil etmektedir. *Cinsel zorlama* ise tehdit veya rüşvet yoluyla kadını cinsel işbirliğine itmeye çalışan davranışları içerir. Cinsel ilişki karşılığında terfi vaad etmek gibi rüşvetler, ilişkiyi reddetme halinde ise işten çıkarma gibi üstü kapalı veya açık tehditler bu tip tacize girmektedir.

Cinsel tacizin sebeplerini araştıran örgütsel çalışmalarda iki ana öncül grubu ortaya çıkmıştır. Buna göre, işyerinde varolan hiyerarşik yapıdaki kadın-erkek oranının dengesizliği, günlük iş akışında karşı cinslerin birbirleriyle temas sıklığı ve kadınların geleneksel olarak erkek egemen meslekleri icra etmeye başlamaları cinsel tacizi körükleyen nedenlerdir (Gutek, Cohen ve Konrad, 1990; Gutek ve Morash, 1982). Cinsel tacize yolaçan bir başka etmen ise örgütsel iklimdir. Yapılan araştırmalar örgüt yönetiminin taciz sayılan davranışları ne derece müsamaha ettiğinin ve bu davranışlar karşısındaki gevşek tutumunun bu tip davranışların sıklığını artırdığını ortaya koymuştur (Hulin, Fitzgerald ve Drasgow, 1995). Bunların yanısıra demografik özellikler de cinsel tacize öncül olarak incelenmiş ve genç, bekar veya dul olan kadınların daha çok cinsel tacize uğradığı sonucuna varılmıştır (Fitzgerald, Hulin ve Drasgow, 1995b; Gutek ve Morash, 1982). Ayrıca, eğitim düzeyi yüksek ya da yönetici konumunda çalışan kadınların, diğer

kadınlara göre bu tür davranışlara daha az maruz kaldığı da bazı çalışmalarda ortaya konmuştur (Gruber ve Bjorn, 1986).

İşyerinde cinsel tacizin sonuçları ise işle ilgili ve psikolojik olmak üzere iki ana başlık altında incelenmektedir (Fitzgerald ve diğerleri, 1995a). İşyerinde cinsel taciz, mağdur kadınları birçok yönden (sağlık, toplumsal ve cinsel yaşam, işteki verimlilik, mesleki yükselme, ekonomik yaşama katılım) olumsuz olarak etkilemekte ve yaşamlarını büyük ölçüde değiştirmektedir (Gutek ve Koss, 1993). Tacizin meydana geldiği işyerleri de dolayısıyla durumdan etkilenmektedirler. Özellikle, cinsel taciz çalışan kadının psikolojik sağlığını tahrip etmekte, iş tatminini azaltmakta, bu durum da işten kaytarmaya, hatta ayrılmaya kadar gidebilmektedir (Fitzgerald ve diğerleri, 1995a). Nitekim, Fitzgerald Fitzgerald, Drasgow, Hulin, Gelfand ve Magley (1997) cinsel tacize ortam hazırlayan örgütsel öncüllerle, cinsel tacizin gerek psikolojik gerek iş ile ilgili olumsuz sonuçlarını inceleyen kapsamlı bir model önermişler, bu modelin geçerliliğini de Amerika'daki çok çeşitli örneklerle teyid etmişlerdir.

Yukarıda değinildiği üzere, işyerinde cinsel taciz konusunda çok değerli çalışmalar yapılmış olmakla beraber, araştırmalar ABD başta olmak üzere gelişmiş ülkelerde yoğunlaşmıştır. Konu hakkında Batı ülkeleri dışında bir ülkeden veri toplayan veya karşılaştırmalı yapılmış çalışmaların sayısı oldukça azdır. Farklı kültür veya alt kültürlerle yönelik az sayıdaki araştırmalar her ne kadar cinsel tacizin her toplumda önemli bir mesele olduğunu gösterse de, Barak'ın (1997) değerlendirme makalesinde bu araştırmalarla ilgili oldukça önemli problemlere değinilmiştir. Özellikle, farklı araştırmalarda farklı yöntemlerin kullanılması, alan çalışmalarında katılımcılara farklı açıklamalar yapılmış, taciz olaylarının varlığını tespit etmek için farklı zaman dilimleri kullanılmış olması ve son olarak araştırmacıların farklı istatistiksel analizler uygulamış olmaları, bu bulguların birbirleriyle karşılaştırılabilirliklerini imkansız kılmıştır. Sonuç olarak, eldeki bulgular cinsel tacizin dünyadaki yaygınlığından öte bir ipucu veremez durumdadır. Bu durum cinsel taciz konusunda kültürlerarası araştırma gerekliliğininin altını çizmektedir (Barak, 1997; Pryor ve Mc Kinney, 1995). Barak (1997), 29 ülkeden araştırma sonuçlarını inceledikten sonra araştırmacıları yazında kabul görmüş modeller ve tanımlar üzerinde çalışmaya ve böylelikle kültürlerarası karşılaştırmaya imkan veren bulgular toplamaya davet etmiştir.

Türkiye'de de cinsel taciz konusunda yapılmış çalışma sayısı oldukça azdır (Bakırcı, 2000). Bu çalışmada özellikle cinsiyet temelli düşmanca davranışlar konusu cinsel tacizle ilgili örgütsel teoriler çerçevesinde Türkiye ortamında incelenecektir. Cinsiyet temelli düşmanca davranışlar iki farklı biçimden birini almaktadır. Cinsel nitelikli cinsiyete dayalı düşmanca davranışlar (*sexual hostility*), kadınlara kadın oldukları için yaşamı çekilmez

hale getiren, kadınları yaralayan cinsel nitelikli davranışlardır. Cinsel nitelikli olmayan cinsiyete dayalı düşmanca davranışlar (*sexist hostility*) ise cinsel öğeler içermez, ancak mağdura cinsiyetinden ötürü yöneltilen rahatsız edici davranışlardan oluşur. Bu tür davranışların amacı, cinsel nitelikli düşmanca davranışlarda olduğu gibi, mağdurun gözünü korkutma ve yaşamını çekilmez hale getirmektir. Bu doğrultuda öncelikle Türkiye’de genel anlamda kadın çalışanların özellikleri ve çalışma koşulları, özel olarak da cinsel taciz ve ayrımcılık konularındaki bulgular özetlenecektir. Daha sonra kentli kadın çalışanlardan oluşan bir örneklemin cinsiyet temelli düşmanca davranışlarla ilgili bir anket çalışmasına verdikleri yanıtlar, bu tip davranışların sebep ve sonuçları çerçevesinde incelenecektir. Son olarak Türkiye’de henüz yeterli duyarlılık geliştirilmemiş olan bu konuda örgütlerin ne gibi insan kaynakları politikaları uygulayabilecekleri konusuna değinilecektir.

Türkiye’de Çalışan Kadınların Statü ve Sorunları

Cumhuriyet döneminde seçkin kadınların profesyonel mesleklerde oldukça yoğun bir biçimde temsil edilmeleri, Türkiye’de bazı meslek gruplarında çalışan kadınların oranının gelişmiş ülkelerdeki seviyelerin çok üzerine yükselmesine neden olmuştur. Örneğin, Türkiye’de her 3 avukattan, her 5 doktordan biri kadındır (Acar, 1991; Koray, 1992). Ancak bu durum, bazı gerçeklerin de gözardı edilmesine yol açmıştır. Nitekim, aynı Türkiye’de okuma yazma bilmeyen kadınların oranının hala %23 seviyesinde olması, buna karşılık bu oranın erkeklerde %6 seviyesinde kalması, kadınların halen ikinci sınıf vatandaş durumunda olduklarının da bir göstergesi olarak görülmelidir (Acar, 1998). Benzer şekilde, Cumhuriyet’in kuruluşundan bu yana kadının iş hayatına katılımının oldukça yavaş gerçekleştiği de söylenebilir. 1998 yılı verilerine göre, erkekler için işgücüne katılım oranı %69,5 iken, kadınlar için bu oran %27,9 olarak gerçekleşmiştir ki bu oran 1960 yılında %22’dir. İşgücüne dahil olan kadınların çoğunluğunu (%88) tarım sektöründe çalışan ücretsiz aile işçilerinin oluşturuyor olması da ayrıca dikkat çekicidir (İlkkaracan, 1998).

Gerçekten de Cumhuriyetin kuruluşundan sonra kadınlar eğitim, siyasi temsil ve istihdam alanlarında daha geniş olanaklar elde etmiş ve dolayısıyla kamu yaşamında kağıt üstünde bir erişime sahip olmuş olmakla beraber, toplum içindeki rollerinde büyük ölçüde geleneksel, ataerkil kültürel değerler tarafından belirlenen çerçevelerde hareket etmek zorunda kalmışlardır. Örneğin, aile içinde açıkça cinsiyete dayalı bir işbölümü bulunmaktadır. Erkekler eve ekmek getirme rolü tahsis edilmekte, ailenin mali yönden desteği erkeklerden beklenmekte, kadınların ise evi idare etmesi ve çocukları yetiştirmesi istenmektedir. Kadının işgücüne katılımına ancak

ev idaresi sorumluluklarını yerine getirmeye devam etmesi şartıyla müsaade edilmektedir. Çok yakın tarihe kadar bu rol dağılımının Medeni Kanun'da dahi açıkça yer alması ataerkil zihniyetin egemenliğini göstermesi açısından önemlidir.

Bu sorumluluklar kadına önemli zaman ve hareket darlığı getirmekte ve iş dünyasında gelir getirici faaliyetlerde bulunma kapasitelerini zorlamaktadır. Kentli kadınların işgücüne katılımının yaş gruplarına göre dağılımına bakıldığında, çoğunluğu bekar kadınlardan oluşan 12-19 yaş grubunda sürekli artarak, 20-24 yaş arası en yüksek düzeye ulaştığı, daha sonra evlilik ve çocuk doğumuna bağlı olarak 30'lu yaşlara kadar sürekli düştüğü, çocukların büyüdüğü dönem olan 35-44 yaşları arasında, 20-24 yaş grubu kadar olmasa da göreceli olarak bir kez daha yükseldiği, emeklilik döneminin başladığı 50'li yaşlardan itibaren de sürekli olarak düştüğü görülmektedir (Ecevit, 1993). Dolayısıyla, Türkiye'de kadınların ücret karşılığı çalışma süresi ortalama sekiz yılla sınırlı kalmakta, ev dışında çalışma yaşamına katılan her iki kadından biri beş sene içerisinde, genelde evlilik ya da hamile kalma gibi nedenlerle, emekliliğe hak kazanmadan işten ayrılacak çalıştıkları yılları boşa harcamaktadırlar. Bu durum aynı zamanda kadınların iş ortamında yükselmelerini engelleyen bir sorun olarak da görülebilmektedir. Sonuç olarak ataerkil kültürel yapı, cinsiyete dayalı bir ayırım ortaya çıkarmakta, bu ayırım kadınların iş hayatındaki varlıklarını zorlaştırmaktadır. Tüm bu değerlendirmeler ışığında Türkiye iş ortamındaki cinsiyete dayalı ayrımcılık ve taciz konularının önemli bir araştırma alanı olduğu ortaya çıkmaktadır.

Geçmiş çok eskiye dayanmamakla beraber, cinsiyete dayalı ayrımcılık ve taciz konusunda Türkiye'de bazı önemli araştırmalar gerçekleştirilmiştir. Bunlardan en kapsamlıları, Türkiye Cumhuriyeti Başbakanlığı'na bağlı Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü'nün gerçekleştirdiği çalışmalardır. Eğitim, bankacılık, sağlık ve perakende sektörlerinde gerçekleştirilen bu çalışmalar Türkiye'deki durumla ilgili önemli ipuçları içermektedir. Bu çalışmalara kısaca değinmek, araştırmamızın alt yapısını oluşturmak açısından gerekli görülmektedir. Bunu yaparken çalışmamızın kapsamı gereği, özellikle cinsiyet temelli düşmanca davranışlarla ilgili bulgular üzerinde durulacaktır.

Cindoğlu ve Durakbaşı (1996) işyerinde cinsiyete dayalı ayrımcılık ve kadın çalışanlara karşı tutumlar konusunda yaptıkları araştırmada büro ve satış elemanları ile odak gruplar gerçekleştirmiş ve kadın çalışanların cinsiyet ayrımcılığını ne düzeyde ve hangi şekillerde yaşadıklarını ortaya çıkarmaya çalışmışlardır. Çalışma bulguları, kadınların işe eleman alımı ve terfi konularında ayrımcılığa tabi tutulduklarını, daha önce de belirtildiği gibi kariyer beklentisi olmayan genç ve bekar kadınların tercih edildiklerini ortaya çıkarmıştır. Özel sektörde evlenme, çocuk sahibi olma gibi nedenlerle

zaten işten ayrılmayı planlayan ve kısa vadeli çalışma koşullarına uyum sağlayacak kadınlar daha düşük maaş ve sağlanması gereken yardımlar sözkonusu olmadan çalıştırılabilmekte, dolayısıyla bu durum özel sektör yöneticileri tarafından açıkça tercih edilmektedir. Araştırmada ayrıca bu kadın çalışanların cinsiyetleri sebebiyle karşılaştıkları sorunlarla, herhangi bir bilinçlendirme evresi geçirmemeleri ve kanuni koruma çerçevesi oluşmamasının doğal bir sonucu olarak, resmi yöntemlerden çok geleneksel usullerle başa çıktıkları gözlemlenmiştir. Örneğin, iş çevrelerindeki erkeklere “abi” ve benzeri hitap şekilleri kullanarak kendilerine aile üyelerine gösterilen iyiniyetle davranılmasını sağlamayı umdukları ve bu şekilde bir koruma temin etmeye çalıştıkları sonucu ortaya çıkmıştır. Durakbaşa ve Cindoğlu (1996) ayrıca, bu tip organizasyonlarda cinsel tacize zemin hazırlayan “müşteri velinimetimizdir” gibi yönlendirmelerin olduğunu, satışta çalışan kadınlara yönelecek bazı davranışlara bu çerçevede münasaba edilmesi gerektiğinin vurgulandığını da gözlemlemiştir.

Cinsiyete dayalı ayrımcılık konusunda yapılan bir başka araştırmada Türkiye’de eğitim sektörü incelenmiş, kadının kamu yaşamına eşit birey olarak katılmasının cinsiyete dayalı ayrımcılığı ortadan kaldırmaya yeterli olmadığı gerçeği bir kez daha ortaya konmuştur (Acar ve diğerleri, 1999). Araştırma mülakat ve gözlemler bazında gerçekleştirilmiş ve mesleğe yönlendirme, işe eleman alımı, işyerindeki tutum, davranış ve değerlendirmeler gibi farklı boyutlarda cinsiyete dayalı ayrımcılığın hem ideolojik, hem de uygulama kaynaklı yönlerini ele almıştır. Nitekim, Türkiye’de kadına öncelikle ev hanımlığı ve annelik rollerinin yakıştırıldığı, onun dışında da “kadınlara uygun meslekler” algılamasının yaygınlığı bu araştırma sonuçlarında açıkça ortaya konmuştur. Ancak, öğretmenlik gibi kadınlara uygun olduğu düşünülen bir meslek dalında dahi kadınların ayrımcılığa tabi olmaları yani, her konuda çok sayıda öğretmen olarak öğrenim kurumlarında yer almalarına rağmen Milli Eğitim camiasında karar verici konumlarda nadiren bulunmaları, geleneksel toplumsal rollerin ne kadar benimsendiğine dair önemli bir bulgudur.

Bir diğer araştırmada bankacılık sektörü incelenmiş, erkek ile aynı işi yapan kadının çalışma yaşamının çeşitli alanlarında maruz kaldığı ayrımcılık uygulamalarına değinilmiştir (Eyüboğlu ve diğerleri, 2000). Araştırmada kadınların kariyerlerinde ilerlememesine işaret edilmiş, geçmiş kuşaklardaki kadınların eğitim seviyelerindeki yetersizlik, erkeklerin kadınların önceliklerini hala ev sorumlulukları üzerine kurmaları gerektiği şeklindeki görüşleri, kadınların ev dışında çalışmalarına rağmen ev içinde azalmayan sorumlulukları ve bu nedenle önemli bazı etkinlikleri (eğitim, gece mesai, iş seyahatleri vb.) aksatmaları, kadınların ilerlemelerine engel teşkil eden nedenler olarak gösterilmiştir. Bu bulgular, gerek kadınların gerek de erkeklerin ataerkil kültürü yaşamları boyunca içselleştirdiklerini ve bu

durumun da kadınları çeşitli mekanizmalarla geri planda tuttuğunu göstermektedir. Bu çerçevede kadınların cinsel tacize uğrayıp uğramadıkları da sorgulanmış, cinsel taciz konusunda sorumluluğun kadının üzerinde olduğu olgusu ortaya çıkmıştır. Bu bulgu da erkeklerin cinselliklerini kısıtlamalarının beklenmediği, kadınların ise bunun bilincinde olarak gerekli mesafeyi koyma yükümlülükleri olduğunu varsayması açısından ataerkil toplum anlayışının başka bir yönünü ortaya koymaktadır.

Son olarak üzerinde durulması gereken kapsamlı sektörel araştırma ise sağlık alanında gerçekleştirilmiştir (Mardin, Tulun, Elhan, Metin ve Pervizat, 2000). Araştırma bulguları sağlık sektöründe çalışan kadınların cinsiyete dayalı ayrımcılıkla sıklıkla karşılaştıklarını, bu durumun kadının pozisyonu ne olursa olsun sürdüğünü ortaya koymuştur. Örneğin, kadın doktor adaylarının uzmanlık sınavında belli bölümlere yönlendirilmeleri ve gelir kaynağı yüksek bölümlerden dolayı olarak uzaklaştırıldıkları belirtilmiştir. Ayrıca erkeklerin kadın amirlerinden emir almaktan hoşlanmadıkları¹ ve kadınları ev işleri ile özdeşleştirdikleri² ortaya konmuştur. Görüldüğü gibi, Türkiye’yi çağdaş ülkeler düzeyinde gösteren istatistikler kadın çalışanların gerçekte karşılaştıkları sorunları ya da içinde buldukları ortamları yansıtmak konusunda yetersiz kalabilmektedir.

Türkiye’de kadın çalışanların yoğun olduğu bankacılık ve kamu sektörü gibi alanlarda başka araştırmalar da yapılmıştır (örn., Aydoğan ve Baysal, 1993; Berberoğlu ve Maviş, 1990; Çitçi, 1991; Çulpan, Akdağ ve Cindoğlu, 1992; Kabasakal, 1993; Özkalp, 1993; Özsoy, 1993; Sallan ve Acuner, 1993). Bu araştırmalarda kadın yöneticilerin durumları ve dolaylı olarak uğradıkları cinsiyete dayalı ayrımcılık değerlendirilmiş, çalışanların büyük bir çoğunlukla erkek yöneticileri tercih ettiği, kadın yöneticilerin astları tarafından halen tam anlamıyla benimsenmemiş olduğu gösterilmiştir (Kabasakal 1993; Özkalp, 1990; Sallan ve Acuner, 1993). Bunun yanı sıra, kamu kuruluşlarının personel yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırmada yönetim açısından kadın görevlilerin evlilik, doğum gibi nedenlerden dolayı iş hayatlarında yavaşlamalar olduğu, bu nedenle elverişli bir işgücü olmadığı sonucu belirtilmektedir (Çitçi, 1991). Diğer araştırmalar ise kadınların yükseldikçe ayrımcılığa daha sıklıkla maruz kaldıklarını vurgulamıştır (Aydoğan ve Baysal, 1993; Özsoy, 1993). Amerika Birleşik Devletleri ile Türkiye bankacılık sektöründe çalışan kadınların cinsiyete dayalı ayrımcılık algılamalarını sorgulayan bir başka araştırmada ise Amerikalı kadın bankacıların yapılan eğitimler sayesinde sahip oldukları haklar konusunda daha bilgili ve bilinçli oldukları belirtilmiştir (Çulpan ve diğerleri, 1992).

¹ Bir erkek hastabakıcının şu şekilde yakındığı bildirilmiştir: “Evde ayağımı yıkattığım kadından burada nasıl emir alırım?” (s.95).

² Cerrahinin kadınlara uygun olmadığını ifade eden bir doktorun “Bir saat evvel insanı kesip uzuvlarını çıkarmış olan bir kadın sonra eve gidip nasıl yemek yapar” ifadesi ilginçtir (s.100).

Bahsedilen çalışmalar Türkiye'deki ilk çalışma örnekleri olduklarından genellikle keşfedici niteliktedirler. Bu özelliklerinden ötürü çoğu araştırmacılar kalitatif bir yöntem izlemişler, odak grup ve derinlemesine görüşmeler kullanmak suretiyle geniş bir yelpazede bilgiler alınmasına yardımcı olmuşlardır. Ancak bu araştırmalarda, her ne kadar cinsiyete dayalı ayrımcılığın ve tacizin nedenlerine değinilmiş olsa da bunlar belirli bir kuramsal model çerçevesinde değerlendirilmemiştir. Üstelik kalitatif metodlar kullanıldığından bu araştırmaların sonuçlarından cinsiyete dayalı ayrımcılığın yaygınlığı, nedenleri ve sonuçları ile ilgili bir genelleme yapmanın mümkün olmadığı da ortadadır. Bunun yanısıra, Türkiye'de gerçekleştirilen araştırmaların ağırlığının özellikle cinsiyete dayalı ayrımcılık üzerine olması ve bu araştırmalarda cinsel taciz konusunun bir alt başlık olarak incelenmesi, cinsel taciz kapsamındaki davranışlarla ilgili bulguların halen eksik olduğuna işaret etmektedir. Özellikle Türkiye'de cinsel taciz üzerine yapılmış araştırmalarda ise yöntemsel sorunların olduğu, özellikle ölçeklerin psikometrik özelliklerinin yetersiz olduğu ya da tacizin cevaplayıcı tarafından öznel olarak ifade edildiği görülmektedir (örn., Eser 2001, Kısa ve Dziegielewska, 1996). Wasti ve diğerlerinin (2000) çalışması bu açılarından değerlendirildiğinde daha iyi geliştirilmiş ve önceden çeşitli ülkelerde test edilmiş bir ölçek kullanmış olmasından dolayı ilk iki örnekten ayrılmaktadır. Ancak Wasti, Bergman, Glomb, ve Drasgow (2000) çalışmasında çeşitli cinsel taciz davranışları toplu olarak değerlendirildiğinden farklı tip taciz davranışları hakkında yeterli bilgi sunulmamıştır. Bu çalışmada Wasti ve diğerlerinin (2000) verileri üzerinde daha detaylı bir inceleme gerçekleştirilecek ve özellikle cinsiyet temelli düşmanca davranışlar konusuna odaklanılacaktır.

YÖNTEM

Örnekleme

Bu çalışmada örnekleme, İstanbul, Ankara, İzmir, Denizli ve Antalya'da yer alan 17 kamu ve 20 özel sektör kuruluşunda çalışan 355 kadın oluşturmuştur. Çok çeşitli sektörlerde (askeriye, bilgisayar, danışmanlık, eğitim, eğlence, finans, imalat, inşaat, medya, sağlık, turizm ve kar amaçlı olmayan) faaliyet gösteren bu kuruluşlarda çalışan kadınlarla bir referans kişi aracılığıyla bağlantıya geçilmiş ve çalışan kadınların görüşleri üzerine yapılan bir anket çalışmasına katılmaları rica edilmiştir. Katılımcılara gizlilik garantisi edilmiş ve anket formlarıyla birlikte boş zarflar dağıtılmış, soruları yanıtladıktan sonra anketleri zarfa koyarak kapatmaları ve referans kişiye iletmeleri istenmiştir. Değerlendirme öncesinde, %50'sinden fazlası boş olan anketler hemen elenmiş, böylelikle 19 anket değerlendirme dışı bırakılmıştır. Örnekleme çoğunlukla bekar (%54), ve 20-34 yaş grubu (%76) bayanlar

oluşturmaktadır. Ankete katılanların neredeyse üçte ikisinin lisans dereceleri bulunmaktadır. İş kategorilerine gelince, katılımcıların %33 profesyonel meslek sahibi, %32 büro personeli, %25'i amir veya müdür, geri kalan %10'u ise işçi, zanaatkar, teknisyen kategorilerinde çalışanlardan oluşmaktadır.

Ölçekler

Daha önce ifade edildiği gibi, bu araştırmada çalışan kadınların maruz kaldıkları cinsiyet temelli düşmanca davranışlar, bu davranışlara sebebiyet veren faktörler ve bu davranışların çalışan kadınlar üzerindeki olumsuz etkileri incelenmiştir. Kullanılan ölçeklerin orijinal dili İngilizce'dir. Bu sebeple öncelikle bu ölçekler iki profesyonel çevirmen tarafından bağımsız olarak Türkçeye çevrilmiş, daha sonra bu çevirmenler Türkçe versiyon üzerindeki uyumsuzlukları çözümlenmişlerdir. Bu süreçten sonra iki farklı çevirmen bağımsız olarak Türkçe çeviriyi İngilizce'ye geri çevirmişler, akabinde bu dört çevirmen biraraya gelerek Türkçe versiyonu son haline getirmişlerdir. Ortaya çıkan Türkçe anket formu ayrıca üç akademisyen tarafından gözden geçirilmiştir.

Cinsiyet temelli düşmanca davranışları ölçmek amacıyla Fitzgerald ve diğerleri (1995a) tarafından geliştirilen Cinsel Taciz Deneyimleri (*Sexual Experiences Questionnaire; SEQ*) ölçeğinin bir alt ölçeği kullanılmıştır. Katılımcılar, geçmiş iki yıl içerisinde, erkek amirleri ya da çalışma arkadaşları tarafından çeşitli cinsiyet temelli düşmanca davranışlara³ maruz kalıp kalmadıklarını 5-li Likert ölçeği (1= Hiçbir zaman, 5 = Sıklıkla olmak üzere) üzerinde işaretlemişlerdir. Ölçekte cinsel taciz kelimeleri, son soruya kadar hiç geçmemekte, son soruda katılımcılara hiç cinsel tacize uğrayıp uğramadıkları sorulmaktadır. Böylelikle önceki cevapların kişilerin özel cinsel taciz tanımlarından etkilenmemesi sağlanmaktadır. Son soruya verilen cevap hesaplanan taciz skoruna dahil edilmemektedir. Cinsiyet temelli düşmanca davranışlar ölçeği 10 sorudan oluşmaktadır.

Cinsiyet temelli düşmanca davranışlara öncül olarak demografik değişkenlerin yanısıra, yukarıda değinildiği gibi örgüt ortamının cinsiyet dengesi ve örgüt iklimi değerlendirilmiştir. Ankete katılanların içinde buldukları örgüt ortamının cinsiyet açısından ne kadar dengeli olduğunu ölçmek için buldukları iş sahasında çalışan ilk kadınlardan olup olmadıkları, bir üst amirlerinin cinsiyeti ve normal bir iş günü süresince birlikte çalıştıkları insanların cinsiyetleri sorulmuştur. Örgüt ikliminin cinsel tacize ne denli müsamaha ettiğini değerlendirmek üzere Hulin ve diğerleri (1995) tarafından geliştirilen bir ölçek (*Organizational Tolerance for Sexual*

³ Örneğin herkesin önünde veya özel olarak kaba ya da çirkin cinsel sözler işitmek.

Harassment Inventory) kullanılmıştır. Bu ölçek herhangi bir kadın çalışanın amiri ya da bir iş arkadaşı tarafından çeşitli taciz davranışlarına maruz kaldığını betimleyen hipotetik altı senaryodan oluşmaktadır. Katılımcılar, herbir senaryo için mağdur olan kadın çalışanın bu durumu resmi şikayet ile çözümlenmek istemesi halinde karşılaşacağı tepkileri 5'li Likert ölçeği üzerinde değerlendirmektedir. Ölçekte yüksek değerler örgütün cinsel taciz konusunda herhangi bir müsamaha ya da gevşek tutum göstermediğini ifade etmektedir.

Cinsiyet temelli düşmanca davranışların çalışan kadınlar için olumsuz sonuçları da iki grupta incelenmiştir. İş ile ilgili olumsuz sonuçlar iş tatmini, işten ayrılma niyeti, işten kaytarma davranışları ve örgütsel adalet algısıdır. İş tatmini Smith, Kendall ve Hulin (1969) tarafından geliştirilen ölçekle değerlendirilmiştir. Bu ölçekte, işin genel yapısı, iş arkadaşları ve amir ile ilgili 18 sıfat bulunmaktadır⁴. Katılımcılara her sıfat için Evet, ?, ya da Hayır şeklinde cevap alternatifleri sunulmakta olup değerler arttıkça tatmin de artmaktadır. Çalışanların işten ayrılma niyetleri Hanisch ve Hulin'in (1990; 1991) geliştirdiği ölçeğin işten ayrılma arzusunu sorgulayan üç maddesi ile ölçülmüştür⁵. İşten kaytarma davranışları ise yine Hanisch ve Hulin'in (1990; 1991) geliştirdiği ve çalışanların ne sıklıkta çeşitli işten kaytarma davranışları⁶ içerisinde olduklarını ifade ettikleri 12 maddeden oluşan bir ölçekle değerlendirilmiştir. Her iki ölçekte de yüksek değerler daha olumsuz davranışları ifade etmektedir. Örgütsel adalet algısını ölçmek için ise Donovan, Drasgow, F. ve Munson'un (1998) geliştirdiği ve çalışanların iş ortamlarındaki ilişkileri genel olarak ne denli adil algıladıklarını değerlendiren bir ölçek kullanılmıştır. Bu ölçekte yüksek skorlar çalışanların örgütlerindeki ilişkileri daha saygılı algıladıklarını ifade etmektedir.

Cinsiyet temelli düşmanca davranışların psikolojik sonuçlarını (kadınların ruh sağlıklarını, hayatlarından duydukları memnuniyeti ve travma sonrası davranış bozukluklarını) ölçmek için ise üç farklı ölçek kullanılmıştır (Diener, 1984; Diener, Emmons, Larsen ve Griffin, 1985; Saunders, Arata ve Kilpatrick, 1990; Veit ve Ware, 1983). Ankette, Brodman, Erdman, Lorge ve Wolff'un (1949) ölçeği ile katılanların fiziksel sağlıklarıyla ilgili veriler de toplanmıştır. Son olarak, cinsiyet temelli düşmanca davranışların öngörülen olumsuz sonuçlarının başka değişkenlerden etkilenmediğini temin etmek üzere iki kontrol değişkeni dahil edilmiştir. Bu değişkenlerden biri iş stresidir. Bu değişkenin analizlere dahil edilme nedeni, kişilerin ifade ettikleri olumsuz sonuçların işin genel stresi nedeniyle mi yoksa cinsiyet temelli düşmanca davranışlar nedeniyle mi olduğunu ayırtedebilmektir. Bu amaçla Smith ve diğerleri (1992) tarafından geliştirilen 18 maddelik ölçek

⁴ Örneğin iddialı, saygın, anlayışlı gibi.

⁵ Örneğin "İşinizi bırakmayı ne sıklıkta düşünürsünüz?".

⁶ Örneğin işe kasten geç kalma, sık ve uzun çay, kahve molası alma, düşük düzeyde iş yapma.

kullanılmıştır. İş stresinin yanısıra çalışanların mevcut işlerine ekonomik olarak ne kadar bağımlı oldukları da kontrol değişkeni olarak analizlere dahil edilmiştir. Bu değişken ise Hanisch ve Hulin'in (1990; 1991) geliştirdiği işten ayrılma ölçeğinin işten ayrılmanın zorluğunu değerlendiren üç maddesi⁷ ile ölçülmüştür. Bu ölçeklerin yanısıra katılımcılardan yaşları (16-19'dan başlayarak 55 üstü'ne kadar giden eşit aralıklı bir ölçekle), medeni halleri (evli olup olmadıkları), eğitim düzeyleri (ilkokul, ortaokul, lise mezunu, ön lisans diplomalı, yüksekokul ya da üniversite mezunu, yüksek lisans ya da doktora diplomalı olup olmadıkları) gibi kişisel bilgilere de yanıt vermeleri istenmiştir. Son olarak, Türkiye'de daha önce yapılan niteliksel çalışmalarda (örn., Acar ve diğerleri, 1999) cinsiyete dayalı ayrımcılığı kabul etmekte önemli bir etmen olarak ortaya çıkan kırsal ya da kentsel köken değişkenini ölçmek üzere çalışanlara çocukluklarını geçirdikleri ortam (kırsal kesim, belde veya ilçe merkezi, küçük kent, büyük kent olmak üzere ve herbiri için nüfus aralıkları verilerek) sorulmuştur.

Bulgular

Çizelge 1'de ölçeklerin ortalamaları, standart sapmaları, içsel tutarlılıkları ve değişkenler arasındaki korelasyonlar sunulmuştur. Aşağıdaki bölümlerde öncelikle cinsiyet temelli düşmanca davranışlar ölçeğinin detaylı olarak incelenmesi ve daha sonra da öngörülen ilişkilerin testi sunulacaktır.

Frekanslar

İş yerinde cinsiyet temelli düşmanca davranışlar konusundaki sorulara verilen yanıtlar incelendiğinde, ortalama olarak her beş katılımcıdan birinin bu tür davranışlara maruz kaldığı görülmektedir (Çizelge 2). Sorulara verilen cevaplar tek tek incelendiğinde en yüksek frekanslar cinsel nitelikli olmayan düşmanca davranışlarda görülmektedir. Özellikle, kadınların söz ve fikirlerine değer verilmemesinin ve erkeklerin kadınları ortamlarından dışlamalarının oldukça sık yaşanan deneyimler olduğu ortaya çıkmaktadır. Çizelge 2'deki sonuçlar arasında dikkati çeken bir başka bulgu da, kadınların cinsel içerikli hakaret içeren davranışlardan çok gayriresmi konuşmalar ya da yersiz şakalara maruz kalıyor olmalarıdır. Kültürlerarası çalışmalar açısından ilgi çekici diğer bir bulgu da ölçekte yeralan sorulardan üçüncüsüne⁸ katılımcılardan sadece %0.06'sının "En az bir kez" yanıtını vermiş olmasıdır. Bilindiği gibi bu ölçek Amerikan ortamında hazırlanmış ve İngilizce'den Türkçe'ye çevrilmiştir.

⁷ Örneğin "Bu işiniz kadar iyi bir iş bulmanız sizin için ne derece kolay ya da zor olur?"

⁸ "Geçen iki sene boyunca herhangi bir erkek iş arkadaşınız veya üstünüz; "şirret karı" veya "lezbiyen" gibi laflar kullanarak size hakaret etti mi?"

ÇİZELGE 1: Regresyonda Kullanılan Ölçeklerin Özellikleri ve Korelasyonları

Ölçekler	M.S.	Ort.	σ	α	1	2	3	4	
1. Cinsiyet temelli düşmanca davranışlar	9 ^a	1,28	0,53	0,68					
2. Örgüt iklimi	15	3,65	0,87	0,95	-0,316 ⁺				
3. Amirden duyulan tatmin	17	2,04	0,66	0,87	-0,226 ⁺	0,173 ^x			
4. İş arkadaşlarından duyulan tatmin	12	2,06	0,70	0,89	-0,359 ⁺	0,230 ⁺	0,452 ⁺		
5. İşin genel yapısından duyulan tatmin	9	1,83	0,71	0,89	-0,121 [*]	0,215 ⁺	0,349 ⁺	0,446 ⁺	
6.Örgütsel adalet algısı	18	1,90	0,83	0,93	-0,307 ⁺	0,353 ⁺	0,528 ⁺	0,624 ⁺	
7. İşten kaytarma davranışları	12	1,05	0,90	0,77	0,263 ⁺	-0,087	-0,213 ⁺	-0,259 ⁺	
8. İşten ayrılma arzusu	3	2,55	0,86	0,74	0,107	-0,089	-0,331 ⁺	-0,362 ⁺	
9. İşten ayrılma kolaylığı	3	2,72	0,95	0,75	0,055	0,044	0,092	0,027	
10. İş stresi	18	1,58	0,71	0,88	0,171 ^x	-0,202 ^x	-0,315 ⁺	-0,237 ⁺	
11. Hayattan duyulan memnuniyet	5	4,36	1,34	0,87	-0,063	0,186 ^x	0,204 ⁺	0,282 ⁺	
12. Travma sonrası davranış bozuklukları	10	1,69	0,64	0,82	0,227 ⁺	-0,147 [*]	-0,160 ^x	-0,260 ⁺	
13. Ruhsal sağlık	21	3,92	0,87	0,95	-0,202 ⁺	0,161 ^x	0,297 ⁺	0,305 ⁺	
14. Genel sağlık durumu	13	2,74	0,19	0,74	-0,241 ⁺	0,146 [*]	0,200 ^x	0,259 ⁺	
Ölçekler	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. Cinsiyet temelli düşmanca davranışlar									
2. Örgüt iklimi									
3. Amirden duyulan tatmin									
4. İş arkadaşlarından duyulan tatmin									
5. İşin genel yapısından duyulan tatmin									
6.Örgütsel adalet algısı	0,607 ⁺								
7. İşten kaytarma davranışları	-0,312 ⁺	-0,190 ^x							
8. İşten ayrılma arzusu	-0,394 ⁺	-0,383 ⁺	0,256 ⁺						
9. İşten ayrılma kolaylığı	0,134 [*]	0,214 ⁺	0,028	0,290 ⁺					
10. İş stresi	-0,102	-0,280 ⁺	-0,005	0,264 ⁺	0,072				
11. Hayattan duyulan memnuniyet	0,452 ⁺	0,419 ⁺	-0,167 ^x	-0,333 ⁺	0,147 ^x	-0,173 ^x			
12. Travma sonrası davranış bozuklukları	-0,330 ^x	-0,363 ⁺	0,311 ⁺	0,260 ⁺	-0,077	0,117 [*]	-0,346 ⁺		
13. Ruhsal sağlık	0,358 ⁺	0,404 ⁺	-0,252 ⁺	-0,301 ⁺	0,145 ^x	-0,236 ⁺	0,495 ⁺	-0,635 ⁺	
14. Genel sağlık durumu	0,271 ⁺	0,341 ⁺	-0,182 ^x	-0,195 ⁺	0,081	-0,234 ⁺	0,284 ⁺	-0,596 ⁺	0,500 ⁺

* p < 0,05, ^x p < 0,01, ⁺ p < 0,001

^a Cinsiyet temelli düşmanca davranışlar ölçeğinden "Şirret karı" veya "lezbiyen" gibi laflar kullanarak size hakaret etti mi?" maddesi çıkarılarak güvenilirlik sonucu elde edilmiştir.

Bu bağlamda ölçekte yeralan bazı maddelerin başka kültürlerde aynı şekilde algılanıp algılanmadıkları sorgulanmalıdır. Gerçekten de bu maddede sözü geçen sıfatlar (özellikle lezbiyen betimlemesi) Türkiye’de kadına yönelik hakaret olarak çok ender karşılaşılabilecek sıfatlardır. Sonuç olarak daha sağlıklı analizler yapabilmek için üçüncü madde analizlerden çıkarılmıştır.

Doğrulamalı Faktör Analizi

Regresyon analizlerine geçmeden önce cinsiyet temelli düşmanca davranışlar ölçeği LISREL 8 programı kullanarak doğrulamalı faktör analizine tabi tutulmuştur (Jöreskog ve Sörbom, 1993). Doğrulamalı faktör analiziyle öngörülen faktör yapısının istatistiksel olarak ne ölçüde desteklendiği test edilebilmektedir. Bunun yanısıra alternatif faktör yapıları önermek ve bu alternatif yapıların uyumunu istatistiksel olarak karşılaştırmak da mümkündür. Bu analiz özellikle cinsiyet temelli düşmanca davranışların cinsel nitelikli olmayan ve olan düşmanca davranışlar boyutlarında değerlendirilip değerlendirilemeyeceğini doğrulamak üzere gerçekleştirilmiştir. Her ne kadar Fitzgerald ve arkadaşları (1995a) bu ölçeği tek boyutlu olarak geliştirmişlerse de onların çalışmasını takip eden araştırmalarda (Cortina, 2001; Magley, Hulin, Fitzgerald ve DeNardo, 1999) ölçeğin bahsi geçen iki faktöre bölündüğü gözlenmiştir. Bu iki boyuttan cinsel nitelikli düşmanca ortam altında yeralan sorulardan biri daha önce de

ÇİZELGE 2: Cinsiyet Temelli Düşmanca Davranışlar Frekans Bulguları

	Asla	En az bir kez
Sık sık imalı ya da çirkin şakalar (hikayeler) anlattı mı?	%74,9	%25,1
Herkesin ortasında gayri resmi hitaplarda bulundu mu (tatlım, canım gibi)?	%76,5	%23,5
"Şirret karı" veya "lezbiyen" gibi laflar kullanarak size hakaret etti mi?	%99,6	%0,04
Size kadın ve erkeklerin kalıplaşmış rolleri (stereotipleri) üzerine sözler sarf etti mi ("İddialı kadınlar aslında erkek olmak isterler" veya "Duygulu erkekler yeterince erkek değildir" gibi) ?	%85,4	%14,6
Sözlerinize ya da fikirlerinize az mı ilgi gösterdi?	%57,8	%42,2
Sizi profesyonel bir iş arkadaşı olarak dikkate almadığı ya da dışladığı oldu mu?	%68,2	%31,8
Herkesin önünde (örneğin, ofiste) veya özel olarak kaba ya da çirkin cinsel sözler söyledi mi?	%93,3	%6,7
Görünüştünüz, vücudunuz veya cinsel yaşantınız ile ilgili çirkin sözler söyledi mi?	%92,4	%7,6
Kadınları aşağılayan ya da bu tip imalarda bulunan (resim, hikaye ya da pornografi gibi) materyaller gösterdi, kullandı ya da dağıttı mı?	%96,6	%3,4
Sık sık kadınları aşağılayan (kadınların liderlik için fazla duygusal olduğu veya çocuk sahibi kadınların çalışmaması gerektiği gibi) laflar etti mi?	%81,5	%18,5

belirtildiği gibi yeterince varyans göstermediğinden dolayı çıkarılmış, faktör analizi toplam dokuz madde ile gerçekleştirilmiştir. Alternatif faktör yapılarının karşılaştırmalı uyumu ki-kare farkı testi ve çeşitli uyum endeksleri göz önünde tutularak değerlendirilmiştir. Çizelge 3’de doğrulayıcı faktör analizinin sonuçları sunulmuştur. Bu analizin sonuçlarına göre istatistiksel olarak tek boyutlu çözümün yeterince iyi olmadığı söylenebilmektedir ($\chi^2/df = 8,54$; GFI = 0,85 AGFI = 0,75; NNFI = 0,46, CFI= 0,59 ve RMSEA = 0,15). Bu durumda iki boyutlu çözümün daha üstün olacağı beklenebilir. Nitekim, tek boyutlu model ile iki boyutlu model karşılaştırıldığında iki boyutlu modelin uyumunun tek boyutlu modelin uyumundan istatistiksel olarak anlamlı bir üstünlüğe sahip olduğu sonucuna varılmaktadır [$\Delta\chi^2 (1, N = 321) = 76,54, p < 0,001$]. Aynı şekilde, diğer uyum indekslerinin değerlerinin de olumlu yönde değiştiği görülmektedir. İki faktörlü çözümün de uyum endeksleri çok yüksek olmamakla birlikte genel olarak maddelerin varyansı çok fazla olmadığından bu durumun ortaya çıktığı düşünülmektedir.

Çizelge 4’te maddelerin öngörülen alt ölçeklere yüklendikleri faktör ağırlıkları sunulmuştur. Çizelge 4 incelendiğinde cinsel nitelikli düşmanca davranışlar boyutunda özellikle imalı ya da çirkin şakalar ve gayri resmi hitaplar maddelerinin en yüksek faktör ağırlıklarına sahip oldukları görülmektedir. Cinsel nitelikli olmayan düşmanca davranışlar boyutunda ise kadın çalışanların sözlerine ve fikirlerine az ilgi gösterilmesi ve profesyonel bir iş arkadaşı olarak dikkate alınmaması maddeleri en yüksek faktör ağırlıklarına sahiptir. Faktör analizi sonuçlarından sonra ölçeğin güvenilirliği de değerlendirilmiş, ölçeğin tümü için Cronbach alfa değeri 0,68 bulunmuştur. Dört maddeden oluşan cinsel nitelikli cinsiyete dayalı düşmanca davranışlar alt ölçeğinin Cronbach alfa değeri 0,58 ve 5 maddeden oluşan cinsel nitelikli olmayan cinsiyete dayalı düşmanca yaklaşımlar alt ölçeğinin Cronbach alfa değeri 0,65 olarak bulunmuştur. Daha önce değinildiği gibi sorulara verilen yanıtlarda yeterince varyans olmamasının

ÇİZELGE 3: Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları^a

	χ^2	df	GFI	AGFI	NNFI	CFI	RMSEA
1-faktör	230,54	27	0,85	0,75	0,46	0,59	0,15
2-faktör	154,00	26	0,91	0,84	0,65	0,75	0,12

^a GFI (*Goodness-of-fit index*): Uyum iyiliği indeksi; AGFI (*Adjusted goodness-of-fit index*): Düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi; NNFI (*Non-normed fit index*): Normlanmamış uyum indeksi; RMSEA (*Root mean squared error of approximation*): Kök ortalama kare yaklaşım hatası.

içsel tutarlığın nispeten düşük çıkmasında etkili olduğu düşünölmektedir.

Regresyon Analizi

Çizelge 5 ve 6'da cinsiyet temelli düşmanca davranışları yordamak üzere gerçekleştirilen hiyerarşik regresyon analizinin sonuçları sunulmaktadır. Çizelge 5 bağımlı değişkenin *cinsel nitelikli* düşmanca davranışlar olduğu regresyon analizinin sonuçlarını göstermektedir. Hiyerarşik regresyon analizinin ilk aşamasında önce demografik öncüller dahil edilmiş, ikinci aşamasında ise örgütsel değişkenler eklenmiştir. Çizelge 5'te göröldüğü üzere, demografik değişkenlerden sadece yaş, gözlenen varyansın istatistiksel olarak anlamlı bir bölümünü açıklamaktadır. Buna göre yaş arttıkça kadınların maruz kaldığı cinsel nitelikli düşmanca davranışlar azalmaktadır. Bu sonuçlar da genç kadın çalışanların cinsel tacizle daha çok

ÇİZELGE 4: Cinsiyet Temelli Düşmanca Davranışlar Boyutlarının Faktör Ağırlıkları

Cinsel nitelikli cinsiyete dayalı düşmanca davranışlar	
İmalı ya da çirkin şakalar (hikayeler) anlatmak	0,79
Gayrı resmi hitaplarda (tatlım, canım gibi) bulunmak	0,55
Herkesin önünde kaba ya da çirkin cinsel sözler söylemek	0,30
Görünüşünüz, vücudunuz veya cinsel yaşantınız ile ilgili çirkin sözler söylemek	0,40
Cinsel nitelikli olmayan cinsiyete dayalı düşmanca davranışlar	
Kadın ve erkeklerin kalıplaşmış rolleri ("iddialı kadınlar aslında erkek olmak isterler" gibi) üzerine sözler söylemek	0,34
Sözlerinize ya da fikirlerinize az ilgi göstermek	0,84
Profesyonel bir iş arkadaşı olarak dikkate almamak ya da dışlamak	0,74
Kadınları aşağılayan ya da bu tip imalarda bulunan materyaller (basılı malzemeler, dergiler, vb..) göstermek, kullanmak veya dağıtmak	0,27
Kadınları aşağılayan (kadınların liderlik için fazla duygusal olduğu veya çocuk sahibi kadınların çalışmaması gerektiği gibi) laflar sarfetmek	0,34
Öçek Güvenilirliği (Cronbach Alfa)	0,58 0,65

karşılaştığı bulgularıyla paraleldir. İkinci aşamada eklenen örgütsel değişkenlerden örgütsel iklimin açıklanan varyansı istatistiksel olarak anlamlı bir oranda artırdığı görülmektedir. Sonuçlara göre, örgütsel iklim bu tarz davranışlara müsamaha göstermezse, yani örgütte prensip olarak şikayet eden kadının haklarını korunur ve hakkında şikayet edilen erkek çalışan cezalandırılırsa bu tip davranışların sıklığında azalma görüldüğü ortaya çıkmaktadır.

Çizelge 6'da ise cinsel nitelikli olmayan düşmanca davranışlar regresyon analizinin sonuçları görülmektedir. Bu analizde de ilk aşamada önce demografik öncüller dahil edilmiş, daha sonra ise örgüt ortamı ile ilgili değişkenler eklenmiştir. Birinci aşama sonuçlarından görüleceği gibi demografik değişkenlerden hiçbiri istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. İkinci aşamada ise, eklenen örgütsel değişkenlerden işyerinde ilk kadın çalışanlardan biri olmak ve özellikle örgütsel iklim değişkenlerinin varyansı istatistiksel olarak anlamlı bir oranda açıkladığı görülmektedir. Buna göre geleneksel olarak erkeklerin daha çoğunlukla yer aldığı mesleklerde çalışan kadınlar, erkekler tarafından stereotip ev kadını rollerine sokulmaya çalışılmakta ve dışlanmaktadır. Bir önceki analize paralel bir şekilde, yine örgüt iklimi her tip ayrımcılık ve taciz davranışını engelleme konusunda önemli bir değişken olarak görülmektedir.

Cinsel nitelikli olan ve olmayan düşmanca davranışların psikolojik ve iş ile

ÇİZELGE 5: Cinsel Nitelikli Cinsiyete Dayalı Düşmanca Davranışlar Regresyon Analizi Sonuçları

Aşama	Bağımsız değişkenler	Model1 β	Model2 β
1	Demografikler		
	Yaş	-0,235***	-0,211**
	Çocukluk geçirilen ortam (kırsal/kentsel)	-0,031	-0,003
	Eğitim durumu	-0,023	-0,050
	Medeni durum	-0,091	-0,084
2	Örgüt ortamı		
	İşyerinde ilk kadın çalışan olmak		0,101
	İlk üst amirin cinsiyeti		0,021
	Çalışma arkadaşlarının cinsiyeti		0,008
	Örgütsel iklim		-0,200**
	ΔR ²		0,051**
	Model R ²	0,046	0,097
	Model F	3,33*	3,69**

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

ilgili sonuçlarını değerlendirmek için kısmi korelasyon analizi yapılmıştır (Çizelge 7). Daha önce değinildiği gibi, analizlerin daha sağlıklı sonuçlar verebilmesi için genel iş stresi ve iş bulma zorluğu kontrol değişkenleri olarak kullanılmıştır. Her iki tip tacizin çalışan kadınların psikolojik sağlıkları üzerindeki etkilerine bakıldığında bu davranışların genel olarak hayattan duyulan memnuniyete etkisi olmamakla beraber travma sonrası stres bozuklukları (uykusuzluk, baş ağrıları, vb.), genel sağlık durumunda olumsuzluklar ve ruhsal sağlık sorunları (örn., depresyon) ile ilişkili olduğu görülmüştür.

İş ile ilgili sonuçlar cinsel nitelikli düşmanca davranışların iş tatminini ya da amirden duyulan memnuniyeti azaltmadığını, ancak iş arkadaşlarından duyulan tatmini olumsuz etkilediğini göstermektedir. Cinsel nitelikli olmayan düşmanca davranışların ise çalışanların hem iş tatminlerini hem de çalışma arkadaşlarından ve amirlerinden duydukları tatmini olumsuz yönde etkilediği sonucu bulunmuştur. Bunun yanısıra, cinsel nitelikli olsun olmasın bu tip düşmanca davranışların çalışan kadınların örgüt ortamlarını adaletsiz algılamalarına sebep olmaktadır. Yine önemli bir bulgu olarak her iki tip tacizin işten ayrılma isteğini etkilemediği ancak işten kaytarma davranışlarını arttırdığı gösterilebilir. Gerçekten de Türkiye’de çalışanların işleriyle ilgili problemlerine iş değiştirerek çözüm bulmaları varolan koşullar içerisinde oldukça düşük bir olasılık olarak görülmektedir. Ancak bu durum

ÇİZELGE 6: Cinsel Nitelikli Olmayan Cinsiyete Dayalı Düşmanca Davranışlar Regresyon Analizi Sonuçları

Aşama	Bağımsız değişkenler	Model1 β	Model2 β
1	Demografikler		
	Yaş	0,018	0,055
	Çocukluk geçirilen ortam	0,060	0,114
	Eğitim durumu	-0,055	-0,097
	Medeni durum	0,004	0,018
2	Örgüt ortamı		
	İşyerinde ilk kadın çalışan olmak		0,139*
	İlk üst amirin cinsiyeti		-0,003
	Çalışma arkadaşlarının cinsiyeti		-0,013
	Örgütsel iklim		-0,304***
	ΔR ²		0,109***
	Model R ²	0,006	0,115
	Model F	0,412	4,44***

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

çalışanların işlerini tam olarak yerine getirdikleri ya da verimliliklerinin düşmediği anlamına da gelmemelidir. Nitekim, işten kaytarma davranışlarının cinsiyet temelli düşmanca davranışların her iki boyutuyla da pozitif ilişkisi durumun bir göstergesi olarak değerlendirilmelidir.

TARTIŞMA

Cumhuriyet'ten bu yana Türk kadını iktisadi hayatta çok önemli merhaleler katetmiş olmakla beraber, Türk toplumunun geleneksel kültürel özellikleri halen, özellikle de bazı konularda ve bazı toplumsal kesimlerde, son derece etkili olabilmektedir. Bu sebeple, kadına yönelik cinsel ayrımcılık ve tacizi önlemek amacıyla birçok uluslararası anlaşmaya Türkiye taraf olmasına rağmen, ülkemizde ayrımcılık ve taciz olayları yaşanmaya devam etmektedir (Bakırcı, 2000). Üstelik, yine ataerkil kültürün bir sonucu olarak, kadın mağdur olduğu zaman dahi suçlanmaktan, dışlanmaktan, işini kaybetmekten veya isminin çıkmasından korktuğu için, bu tip sorunları da şikayet etmemekte, olaylar hasıraltı edilmektedir. Bu çalışma cinsiyet temelli düşmanca davranışların iş ortamlarındaki sıklığını, sebep ve sonuçlarını araş-

ÇİZELGE 7: Kısmi Korelasyonlar^a

	Cinsel nitelikli düşmanca davranışlar	Cinsel nitelikli olmayan düşmanca davranışlar
İş ile ilgili sonuçlar		
İş tatmini	-0,051	-0,12*
Arkadaşlardan duyulan tatmin	-0,22***	-0,29***
Amirden duyulan tatmin	-0,08	-0,21***
Örgütsel adalet algısı	-0,18**	-0,31***
İşten kaytarma davranışları	0,20**	0,27***
İşten ayrılma arzusu	0,08	0,04
Psikolojik sonuçlar		
Hayattan memnuniyet	-0,05	-0,04
Ruhsal sağlık	-0,14*	-0,18**
Travma sonrası stres bozukluğu	0,23***	0,16**
Genel sağlık durumu	-0,23***	-0,17**

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

^a Kısmi korelasyonlarda işten ayrılma zorluğu ve genel iş stresi kontrol edilmiştir. Travma sonrası stres bozukluğu değişkeninde yüksek değerler daha olumsuz ruh sağlığı ifade etmektedir.

tırmış, böylelikle sistematik veri eksikliği olan bu konuya ışık tutmaya çalışmıştır. Nitekim, sonuçlar ortalama her beş kadın çalışandan birinin iş yerinde cinsiyet temelli düşmanca davranışlara maruz kaldığını ortaya çıkarmıştır. Özellikle, cinsel nitelikli olmayan düşmanca davranışların sıklığı (ortalama her üç kadından biri) dikkat çekici bulunmuştur ki bu durum günümüzde halen kadının geleneksel rolleriyle özdeşleştirildiğini göstermesi açısından önemlidir. Burada değinilmesi gereken diğer bir husus da düşmanca davranışları ölçmek amacıyla kullanılan ölçeklerin kapsamıdır. Her ne kadar mevcut ölçeğin çeşitli kültürlerde geçerliği gösterilmiş ise de, Türkiye’de yaşanan olayları tamamen yakalayamamış olabileceği düşünülmektedir. Sonuçta, cinsel roller, normlar ve cinsellik kültürle örülü değişkenlerdir. Nitekim, Bakırcı (2000) Türkiye’de yaptığı yazın çalışmasında cinsiyete dayalı düşmanca davranışların başka tezahürlerine de değinmiştir⁹. Bu davranışların da dahil edildiği bir ölçek daha iç karartıcı sonuçlar ortaya çıkartabilir. Gelecekte yapılacak olan araştırmalarda Türkiye’ye özgü maddeler eklenmesi daha sağlıklı, daha kapsamlı analizler yapılması açısından çok önemlidir.

Bu çalışmanın bulguları hem cinsel hem de cinsel nitelikli olmayan düşmanca davranışların en önemli öncülünün örgüt iklimi olduğunu göstermiştir. Ataerkil toplumsal kültürün örgütsel yansıması diye nitelendirilebilecek olan bu iklim, bu davranışlarda bulunan erkeklerin cezalandırılmamaları, bu tür durumlarla karşı karşıya kalan kadın çalışanların şikayet etmeleri için etkin bir mekanizma olmaması ve hatta şikayet ettiklerinde ciddiye alınmamaları şeklinde kendini göstermektedir. Cinsel nitelikli olmayan düşmanca davranışları etkilediği gözlemlenen bir diğer öncül de kadının o meslekteki ilk çalışan kadınlardan biri olmasıdır ki bu bulgu da ataerkil kültürel özelliklerle açıklanabilmektedir. Nitekim, bu bulgu sağlık sektöründe yapılan araştırmanın sonuçlarını son derece desteklemektedir. Bununla beraber, kadın çalışanların demografik özellikleri ile ilgili çok anlamlı sonuçlar bulunmamıştır. Cinsiyet temelli düşmanca davranışların kadın çalışanlar üzerindeki olumsuz etkilerini anlamak üzere yapılan analizler ise cinsiyet temelli düşmanca davranışların kadın çalışanların işten ayrılma niyetlerini **yordamasa** da, çeşitli kaytarma davranışlarıyla işteki verimliliklerinin azalttığını ortaya çıkarmıştır. İş bulmanın ve geçinmenin zor olduğu bir ortamda kadınların işten ayrılmayı göze almamaları normaldir; üstelik gidecekleri yeni yerde aynı problemlerin yaşanma ihtimalinin de yüksek olduğu düşünülebilir. Ancak, kadın çalışanlar iş ortamındaki ilişkilerden duydukları tatminin azaldığını, psikolojik ve fiziki sağlık durumlarının da olumsuz etkilendiğini ifade etmişlerdir.

⁹ Örnek olarak küfür, kadınlar hakkında dedikodu yapılması, kadınlar kızlar hakkında uluorta konuşup gülüşmeler, belden aşağı şakalar, el hareketleri ve kadınlara meslekleri dışında işler [erkeklerle hizmet etme gibi] yaptırılması.

Tüm bu bulgular varolan problemin kadın çalışanların eğitim düzeyi, medeni durumu gibi kişisel niteliklerinden çok örgütsel kaynaklı olduğuna işaret etmektedir. Üstelik, mağdur çalışanların, işlerinden ayrılmasalar da, kaytarma davranışlarının ve işyerlerindeki ilişkilerden duydukları memnuniyetsizliğin arttığı göz önünde bulundurulduğunda örgüt verimliliğini tehdit eden yönetsel bir durumla karşı karşıya olduğumuz açıktır. Dolayısıyla, bu durumun yöneticiler ve insan kaynakları departmanları tarafından önemle üzerinde durulması gereken bir mesele olduğu düşünülmektedir. İnsan kaynakları departmanları, cinsiyet temelli düşmanca davranışların varlığını tespit etmeye yönelik araştırmalar yapmalı, gerekli önlemleri almalıdır. Yapılan çalışmalar göstermiştir ki, yöneticilerin konuya olan bilgisiz yaklaşımı durumun çözülmemesinde önemli bir etken oluşturmaktadır (Grundmann, O'Donohue ve Peterson, 1997). Bu durumda, alınacak önlemlerden ilki tüm çalışanların konuyla ilgili eğitimden geçirilmesi ve ne gibi davranışların ayrımcılık ya da taciz olduğu konusunda bilinçlendirilmeleri olabilir. Nitekim, ankette yeralan "Geçen iki sene boyunca herhangi bir erkek iş arkadaşınız veya üstünüz cinsel tacizde bulundu mu?" sorusuna cinsiyet temelli düşmanca davranışlara maruz kalan hiçbir kadın olumlu cevap vermemiştir. Dolayısıyla, bu davranışların aslında taciz olarak algılanmadığı görülmektedir. Bununla birlikte, bu duruma maruz kalan kadınların, kendileri öznel olarak taciz kelimesini kullanmasalar da, gerek işle ilgili gerek ruhsal sağlıklarıyla ilgili olumsuzluklar yaşadıkları da ortadadır.

İkinci olarak örgütler insan kaynakları politikalarında mağdurların korunması ve bu tür davranışları gösterenlerin cezalandırılmasıyla ilgili yönetmelikler geliştirerek tüm çalışanların konunun hassasiyeti ve önemini anlamaya teşvik edebilirler (Grundmann ve diğerleri, 1997; McQueen, 1997). Ayrıca, çalışanların ve özellikle böyle bir durumla karşılaşıldığında yöneticilerin izleyeceği yolların belirlenmesi ve herkes tarafından bilinmesi önem taşımaktadır. Örgütler tarafından yapılacak bilinçsiz girişimler, mağdur kişilerin konuyu yönetime götürmemelerine ve durumun farklı şekillerde örgüt içindeki verimliliği olumsuz yönde etkilenmesine yol açacaktır. Örgütlerin bu konulardaki duyarlılıkları ne yazık ki gelişmiş ülkelerde dahi oldukça gecikmeli olmuştur. Örgütlerin üzerinde konuya hassasiyet uyandıran en önemli etmen ise çalışanları bu tür durumlardan koruyan yasal yapıların oluşturulmasıdır. Dolayısıyla, Türkiye'de de gerekli yasal çerçevenin oluşturulması örgütlerin bu konulara daha ciddi eğilmeleri zorunluluğunu getirecektir.

Türkiye'de cinsiyete dayalı ayrımcılık ve taciz konularında araştırma eksikliği vardır. Yapılan çalışmaların büyük bir bölümünün keşfedici nitelikte olduğu düşünülürse, bu konulardaki yazına katkıda bulunacak çalışmalara ne denli açık olduğumuz anlaşılabilir. Gelecek çalışmalar, sektör

gibi örgütsel değişkenlerin ayrımcılık ve taciz olaylarına etkileri, mağdur kadın çalışanların bu durumlarla nasıl başa çıktıkları, bu tür problemlere karşı alınan örgütsel önlemlerin etkinliği gibi konuları içerebilir. Ayrıca, bu çalışmada önemli bir değişken olarak tartışılan ataerkil kültürün cinsel tacize nasıl etki ettiğinin (tacizin tipi, boyutu, kadın için sonuçları gibi meselelerde) daha derinlemesine incelenmesi konunun daha iyi anlaşılmasını sağlayacaktır. Son olarak, bu çalışmada kapsanmayan dini inançlar gibi diğer geleneksel değerlerin ve daha güncel toplumsal değişimlerin (tüketici toplumdaki değerlerinin benimsenmesi gibi) taciz ve ayrımcılık meselelerindeki rolünün ne olduğu önemli araştırma soruları olarak ortaya çıkmaktadır.

KAYNAKÇA

- Acar, F. 1998. Türkiye üniversitelerinde kadın öğretim üyeleri. Hacımiraçoğlu, A. B. (Der.), *75 Yılda Kadınlar ve Erkekler*. Ekim 1998, Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul.
- Acar, F. 1991. Women in academic science careers in Turkey. Acar, F., Ananieva, N.ve Gaudard, D. (Der.), *Women in Science: Token Women or Gender Equality?* 147-171, Berg Publishers, ISSC-UNESCO Publication, Oxford, England.
- Acar, F., Ayata, G. A. ve Varoğlu, D., 1999. *Cinsiyete dayalı ayrımcılık: Türkiye’de eğitim sektörü örneği*. TC. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Cem Web Ofset, Ankara
- Aydoğan, N. ve Baysal, R. 1993. Kadın yöneticilerin yükselme devri, *Ekonomist*, 29: 10-16.
- Bakırcı, K. 2000. *İşyerinde cinsel taciz*. İstanbul: Yasa Yayıncılık.
- Barak, A. 1997. Cross-cultural perspectives on sexual harassment. O’Donahue, W. (Der.), *Sexual harassment: Theory, research and treatment*: 263-300. Boston: Allyn & Bacon.
- Berberoğlu, G. N., ve Maviş, F. 1990. Türk bankalarında görev yapan kadın yöneticilerle ilgili bir durum değerlendirmesi, *Prof. Fr. İlhan Cemalular’ın Hatırasına Armağan (1933-1989)*, Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi: 271-285.
- Brodman, J. L., Erdman, J. Jr., Lorge, I., ve Wolff, H. G. 1949. The Cornell medical index, *Journal of the American Medical Association*, 140: 530-534.
- Cindoğlu, D. ve Durakbaşa, A. 1996. *İşyerinde Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık ve İşverenlerin Kadın Çalışanlara Karşı Tutumu: Büro ve Mağaza Çalışanlarına Derinlemesine bir bakış*, Yayınlanmamış rapor, Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü.
- Coles, F. S. 1986. Forced to quit: Sexual harassment complaints and agency response. *Sex Roles*, 14:81-95
- Cortina, L. M. 2001. Assessing sexual harassment among latinas: development of an instrument. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 7(2): 164-181.
- Çitçi, O. 1991. Türk kamu yönetimi ve kadın çalışması, *Kadın ve Sosyo-Ekonomik Gelişme Konferansı, sunulmuş bildiri*, Kadının Statüsü ve Sorunları

- Genel Müdürlüğü ile Yakın ve Orta Doğu Çalışma Eğitim Merkezi, 20-21 Mayıs, 59-68.
- Çulpan, O., Akdağ, F. ve Cindoğlu, D. 1992. Women in banking: a comparative perspective on the integration myth, *International Journal of Manpower*, 23 (1): 33-40.
- Diener, E. 1984. Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95: 542-575.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. I. ve Griffin, S. 1985. The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49: 71-75.
- Donovan, M. A., Drasgow, F. ve Munson, L. J. 1998. The perceptions of fair interpersonal treatment scale: the development and validation of a measure of interpersonal treatment in the workplace. *Journal of Applied Psychology*, 83: 683-691.
- Ecevit, F. Y. 1993. Kentsel üretim sürecinde kadın emeğinin konumu ve değişen biçimleri, Tekeli, S. (Der.), *1980'ler Türkiye'sinde kadın bakış açısından kadınlar* :117-128, İstanbul, İletişim Yayınları.
- Eser, Z. 2001. Türkiye'deki konaklama işletmelerinde cinsel tacizin boyutları: sınırlı bir örneklem üzerinde araştırma, *DAÜ Turizm Araştırmaları Dergisi*, 2(1): 33-64.
- Eyüboğlu, D., İncir, G., Ilgaz, N. A., Fidan, E., ve İnce, Y. 2000. *Bankacılık sektöründe cinsiyete dayalı ayrımcılık*. Ankara, T.C. Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Cem Web Ofset, Ankara.
- Fitzgerald, L. F., Drasgow, F., Hulin, C.L., Gelfand, M. J., ve Magley, V. J. 1997. The antecedents and consequences of sexual harassment in organizations: A test of an integrated model. *Journal of Applied Psychology*, 82, 578-589.
- Fitzgerald, L. F., Gelfand, M. J., ve Drasgow, F. 1995a. Measuring sexual harassment: Theoretical and psychometric advances. *Basic and Applied Social Psychology*, 17: 425-427.
- Fitzgerald, L. F., Hulin, C.L., ve Drasgow, F., 1995b. The antecedents and consequences of sexual harassment in organizations. Keita, G. ve Hurrell, J., Jr. (Der.), *Job stress in a changing workforce: Investigating gender, diversity, and family issues*: 55-73. Washington, DC: American Psychological Association.
- Gruber, J. E., ve Bjorn, L. 1982. Blue-collar blues: The sexual harassment of women autoworkers. *Work and Occupation*, 9: 271-298.
- Grundmann, E. O., O'Donohue, W., ve Peterson, S. H. 1997. The prevention of sexual harassment. O'Donohue, W. (Der.), *Sexual harassment: Theory, research and treatment*. New York: Allen ve Bacon.
- Gutek, B. A., Cohen, A. G., ve Konrad, A. M. 1990. Predicting social-sexual harassment of women at work: A contact hypothesis. *Academy of Management Journal*, 33: 560-577.
- Gutek, B.A., ve Koss, M.P. 1993. Changed women and changed organizations: Consequences of coping with sexual harassment. *Journal of Vocational Behavior*, 42: 28-48.
- Gutek, B.A., ve Morasch, B. 1982. Sex-ratios, sex-role spillover, and sexual harassment of women at work. *Journal of Social Issues*, 38: 55-74.
- Hanish, K. A., ve Hulin, C. L. 1990. Job attitudes and organizational withdrawal: An examination of retirement and other voluntary withdrawal behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 37: 60-78.

- Hanish, K. A., ve Hulin, C. L. 1991. General attitudes and organizational withdrawal: An evaluation of a causal model. *Journal of Vocational Behavior*, 39: 110-128.
- Hulin, C. L., Fitzgerald, L. F., ve Drasgow, F. 1995. Organizational influences on sexual harassment. M.Stockdale (Der.), *Sexual harassment in the workplace*, 5:127-150. Thousand Oaks, CA: Sage.
- İlkkaracan, İ. 1998. Kentli kadınlar ve çalışma yaşamı. Hacımırzaoğlu, A. B. (Der.), *75 yılda kadınlar ve erkekler*, Ekim 1998, Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul.
- Jöreskog, K.G. ve Sörbom, D. 1993. *New features in LISREL 8 (Software manual)*. Chicago, IL: Scientific Software.
- Kabasakal, H. 1993. Türkiye'de Üst düzey Kadın Yöneticilerin Profili, *Türkiye'de Yönetim Kongresi, sunulmuş bildiri*, Silivri, İstanbul.
- Kısa, A., ve Dziegielewski, S.F. 1996. Sexual harassment of female nurses in a hospital in Turkey. *Health Services Management Research*, 9: 243-253.
- Koray, M. 1992. Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri. *Amme İdaresi Dergisi*, 25(1):93-122
- Koss, M. P., Goodman, L. A., Browne, A., Fitzgerald, .F. K, Keita, G. P., ve Russo, N. F. 1994. *No safe haven: Male violence against women at home, at work and in the community*. Washington DC.
- Magley, V. J., Hulin, C. L., Fitzgerald, L. F., ve DeNardo, M. 1999. Outcomes of self-labeling sexual harassment. *Journal of Applied Psychology*, 84: 390-402.
- Mardin, N. B., Tulun, A. M., Elhan, G. S., Metin, P. ve Pervizat, L. 2000. *Sağlık Sektöründe Kadın*. TC. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Cem Web Ofset, Ankara.
- McQueen, I. (1997). Investigating sexual harassment allegations: The employer's challenge. O'Donohue, W. (Der.), *Sexual harassment: Theory, research and treatment*. New York: Allen ve Bacon.
- Öncü, A. 1982. Turkish women in the professions: Why so many? Abadan-Unat, N.(Der.), *Women in Turkish society*. Leiden, the Netherlands: E. J. Brill.
- Özkalp, E. (1990). *Kamu Hizmet Sektöründe Çalışan Kadınların Çalışma Nedenleri ve Sorunları, Prof.Dr. İlhan Cemalçılar'ın Hatrasına Armağan (1933-1989)*, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi: 529-550.
- Pryor, J. B., ve Mc Kinney, K. 1995. Research on sexual harassment: Lingering issues and future directions. *Basic and Applied Social Psychology*, 17: 605-611.
- Sallan, S. 1992. Mesleklerde ve Kamu Bürokrasisinde Türk kadını. *Bülten*, 11 Nisan:37-41.
- Saunders, B. F., Arata, C. M., ve Kilpatrick, D. G. 1990. Development of a crime-related post-traumatic stress disorder for women within the Symptom Checklist-90-Revised. *Journal of Traumatic Stress*, 3: 439-448.
- Smith, P.C., Kendall, L., ve Hulin, C. L. 1969. *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Randy McNally.
- Smith, P. C., Sademan, B., ve McCrary, L. 1992. Development and validation of the Stress in General (SIG) scale. *Paper presented at Society for Industrial and Organizational Psychology*, Montreal, Quebec, Canada

- U.S.Merit Systems Protection Board. 1981. *Sexual Harassment in the federal workplace: Is it a problem?* Washington, DC: U.S. Government Printing Office.
- Veit, C.T. ve Ware, J. E. Jr. 1983. The structure of psychological distress and well-being in general populations. *Journal of Counseling and Clinical Psychology*, 51: 730-742.
- Wasti, A. S., Bergman, M. E., Glomb, T. M., ve Drasgow, F. 2000. Test of the Cross-Cultural Generalizability of a Model of Sexual Harassment. *Journal of Applied Psychology*, 85(5): 766-778.

Gözdem Bebekoğlu, Orta Doğu Teknik Üniversitesi'nden 1993 yılında İşletme lisans derecesini aldı. 1994 yılında İngiliz Kültür burslusu olarak gittiği University of Sterling'de M.B.A derecesini tamamladı. 1994-2000 yılları arasında Doğu Otomotiv Sanayi ve Ticaret A.Ş.'de çalışan Bebekoğlu, 2000 yılından bu yana Sabancı Üniversitesi yönetim bilimleri dalında doktora öğrenimini sürdürmektedir.

Arzu Wasti, Orta Doğu Teknik Üniversitesi'nden 1992 yılında İşletme lisans ve 1994 yılında MBA derecelerini aldı. 1994-1996 yılları arasında Purdue Üniversitesi'nde İnsan Kaynakları Yönetimi yüksek lisansını tamamladı. 1999 yılında Illinois Üniversitesi, Urbana-Campaign'den doktora derecesi alarak Sabancı Üniversitesi Yönetim Bilimleri Fakültesi'nde göreve başladı. Kültürün, insan kaynakları yönetimi ve örgütsel davranışa etkileri konularında çalışmaktadır.
E-posta: awasti@sabanciuniv.edu