

ARAŞTIRMA MAKALESİ/RESEARCH ARTICLE

Oyuncuların cinsel tacizin görünürlüğü, önleme ve izleme stratejileriyle ilgili görüşleri

Performers' perceptions on the visibility, prevention and response strategies of sexual harassment

Özlem Belkis¹  Ebru Gökdağ² 

Yıldız Derya Birincioğlu Vural³  Ayça Köklü⁴ 

1 Doç. Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi, Güzel Sanatlar Fakültesi, Türkiye, e-mail: ozlem.belkis@deu.edu.tr

2 Prof.Dr., Anadolu Üniversitesi, Devlet Konservatuarı, Türkiye, e-mail: egokdag@anadolu.edu.tr

3 Doç.Dr., Üsküdar Üniversitesi, İletişim Fakültesi, Türkiye, e-mail: derya.birincioğlu@uskudar.edu.tr

4 Araş.Gör., Dokuz Eylül Üniversitesi, Güzel Sanatlar Fakültesi, Türkiye, e-mail: ayca.koklu@deu.edu.tr

Öz

Bu araştırma Türkiye’de sahne sanatları alanında cinsel taciz davranışlarının görünürlüğü ile önleme ve izleme stratejilerini ortaya çıkarmayı hedeflemektedir. Çalışmada, ‘cinsel taciz’ fenomen olarak ele alınıp, özel tiyatrolarda çalışan profesyonel oyuncuların deneyim ve görüşlerinin tümevarımsal bir yaklaşımla değerlendirildiği nitel bir araştırma yapılmıştır. Araştırma deseni olarak fenomenoloji, veri toplama aracı olarak ise doküman inceleme ve derinlemesine görüşme yöntemi kullanılmıştır. Derinlemesine görüşmeler, dört araştırmacı tarafından, en az beş yıllık geçmişi olan özel tiyatrolarda çalışan 13 kadın ve 14 erkekten oluşan toplam 27 oyuncu ile gerçekleştirilmiştir. Bu deneyimlerin farklılıkları ve ortaklıkları üzerinden, Türkiye’de oyuncuların cinsel tacize maruz kaldıklarında yaşadığı olan bu durumu nasıl görünür kıldıklarını, bireysel ya da kurumsal yollarla nasıl bir raporlama süreci izlediklerini veya hangi kanallarla bu durumu çözmeye veya sonlandırmaya çalıştıkları açıklanmıştır. Yanı sıra, oyuncuların cinsel tacizin gerçekleşmemesi için ne tür önleme davranış ve stratejileri geliştirdiğini gösterilmiştir. İzleme stratejisi olarak ise oyuncuların takip ettikleri süreçler ve sonuçları ele alınmıştır. Araştırmada oyuncular ülkemizde cinsel tacizin görünmez olmasını bireysel, kurumsal ve kültürel olmak üzere üç nedene dayandırırken, cinsel tacizi önlemeye yönelik sekiz farklı strateji kullandıkları saptanmıştır. Cinsel tacizi izlemeye yönelik stratejiler ise cinsel taciz yaşantısını tanımlama ve bildirme ile bildirim sonrası olmak üzere üç başlık altında ele alınmıştır. Araştırma bu konuda Türkiye’de yapılan ilk çalışma olması nedeniyle öncü niteliğindedir.

Anahtar kelimeler: Sahne Sanatları, Cinsel Taciz, Önleme stratejileri, İzleme stratejileri, rıza

Citation/Atf: Belkis, Ö., Gökdağ, E., Birincioğlu Vural, Y. D. & Köklü, A. (2022). Oyuncuların cinsel tacizin görünürlüğü, önleme ve izleme stratejileriyle ilgili görüşleri. *Journal of Awareness*. 7(1): 17-37, DOI: 10.26809/joa.7.1.02

Corresponding Author/ Sorumlu Yazar:
Özlem Belkis
E-mail: ozlem.belkis@deu.edu.tr



Bu çalışma, Creative Commons Atif 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Abstract

This research aims to reveal the visibility of sexual harassment behaviors and prevention and response strategies in the performing arts in Turkey. In the study, a qualitative research method was adopted in which 'sexual harassment' was considered as a phenomenon and the experiences and perceptions of professional performers working in private theater companies were evaluated with an inductive approach. For the research design phenomenology and for the data collection, document analysis and in-depth interview methods were employed. In-depth interviews, conducted by four researchers, were held with a total of 27 actors consisted of 13 women and 14 men whom are working in private theaters with a five-year history. Through the differences and parallelisms of these experiences, how the performers, when exposed to sexual harassment, make this illegal situation evident, what kind of reporting processes they follow through individual or institutional means and which sort of channels they utilize to resolve and end this violation in Turkey are explained. Besides, it shows what kind of prevention behaviors and strategies performers have developed to prevent sexual harassment from occurring. As for response strategies, the processes followed by the performers and their results are also discussed. While the performers based the invisibility of sexual harassment in our country on three reasons: individual, institutional and cultural, it was determined that they used eight different strategies to prevent sexual harassment. Response strategies of sexual harassment are discussed under three headings: defining and reporting sexual harassment experience and post-reporting. Since this research is the first study on this subject in Turkey, it can be considered as a pioneer.

Keywords: Performing Arts, Sexual Harassment, Prevention Strategies, Response Strategies, consent

*...düşüncelerle kendimi var edemediğim zaman sadece bedenimle var olmak durumunda kalıyorum;
o beden de her türlü müdahaleye açık hale geliyor... (K3)*

1. GİRİŞ

Cinsel taciz dünyada olduğu gibi ülkemizde de yaygın ve sürekliliği olan bir fenomendir. Cinsel tacizin yaygınlığı üzerine yapılan bazı çalışmalar her beş çalışandan biri ila dördünün işyerinde cinsel taciz yaşadığını göstermektedir (örn. McDonald, Charlesworth & Graham 2015; Aggarwal & Gupta 2000; Australian Human Rights Commission 2012). Avrupa Çalışma Koşulları Araştırması'na göre de Avrupa ülkelerinde çalışanların cinsel tacize maruz kalma oranı %2 iken Türkiye'de bu oran %6'dır (Burchell, Fagan, O'Brein ve Smith, 2007). Çalışma yaşamı kavramının fiziksel olarak işyeri ile sınırlı olmaması, ulaşım, gece çalışmaları, iş yeri ve evin konumu, çalışma sürecindeki kamusal alanları da kapsamı konuyu gittikçe genişleyen bir alana taşımıştır (ILO, 2016).

Cinsel taciz olarak algılanan davranışlar bireyden bireye, kültürden kültüre değişebilmekte, örneğin Amerika'da ve Türkiye'de cinsel taciz olarak algılanan davranışlar kimi farklılıklar gösterebilmektedir (Toker, 2016). Bu farklılıklara rağmen maruz kalınan cinsel tacizin bireysel ve kurumsal etkileri benzerlikler göstermekte, psi-

kolojik, psikosomatik, sosyal, ekonomik pek çok olumsuz sonuç ortaya çıkmaktadır (Burchell vd., 2007; Eurofound, 2015, Fitzgerald vd. 1997; Wasti vd., 2000; Willness vd., 2007). Olumsuz etkilerin ortadan kaldırılması için cinsel taciz davranışlarının önlenmesi ve izlenmesi büyük önem taşımaktadır. Bunun için bireysel ve kültürel farklar yanında cinsel taciz konusunda ulusal ve uluslararası düzeyde tanımlar ortaya konmuştur.

Cinsel tacizle ilgili araştırmaların büyük bölümü Amerika merkezlidir, dolayısıyla çalışma ve eğitim gibi kamusal alanlarda cinsel taciz ve şiddet davranışlarının tanımı ve kurumsal tutum 1980 gibi erken sayılabilecek bir tarihte ayrıntılı olarak belirlenmiştir (Equal Employment Opportunity Commission, 1980'den akt. Toker, 2016). Türkiye'de de cinsel taciz, "sözlü, yazılı fiillerle veya beden hareketleriyle, mağdurun vücuduna temas içermeyen, cinsel arzuları tatmine yönelik davranışlar" olarak tanımlanmıştır (TCK105). Cinsel taciz vücut teması olmayan, sözlü veya sözsüz, her türlü cinsel içerikli söz, tavır, hareket ve davranışlar bütünüdür ve suçtur (TCK 102, 105 ve 6284 sayılı kanun). Tanım ve tespitindeki kültürel çekinceler, özellikle de neyin cinsel ta-

ciz olduğuna dair farklı algılar ile bildirim sonrasında, maruz kalan aleyhinde meydana gelen olumsuzluklar gibi nedenlerle bu davranışların raporlanması ve izlenmesi çeşitli sorunlar içermektedir.

Cinsel taciz ve şiddet, çoğunlukla birlikte ele alınan meseleler olmakla birlikte cinsel şiddetin yarattığı hasarın görünürlüğü araştırmaların odağını daha çok bu bağlama taşımıştır. Bu anlamda ŞÖNİM (Şiddet Önleme ve İzleme Merkezi) gibi sosyal çözüm pratikleri de daha çok fiziksel/cinsel şiddete odaklanmıştır (Reçber, 2018). Sonuç olarak da cinsel taciz nispeten baş edilebilir tali bir sorun olarak görünmektedir. Kavramsal çerçevede bakımından cinsel taciz yaygın bir biçimde bireysel bir problem olarak algılsa da kadınlara yönelik bu tip istenmeyen davranışların nedeni eşitsiz cinsiyet rolleri ve güç ilişkileridir (UN Women, 2019). Yine de cinsel tacizin tanım, tespit ve bildirilme süreçleri çoğunlukla maruz kalan birey ekseninde ele alınmaktadır. Cinsel tacize maruz kalan bireyler “genel olarak yaşadıkları olaydan sorumlu tutulmaktadır. Cinsel tacize maruz kalan kadın çalışan çeşitli baş etme yöntemlerine başvurmaktadır, ancak bu yöntemlerin etkililiği kurumsal baş etme yöntemlerinin etkililiğine bağlıdır” (Toker, 2016: 9).

Cinsel taciz ve saldırının yaşanma sıklığı ve etkileri göz önüne alındığında önleme çalışmalarının önemi ortaya çıkmaktadır. Özellikle çalışma yaşamı bağlamında amacın bu davranışları ortaya çıkmadan önlemek olduğu vurgulanmaktadır (Gutek, 1995). Eğitim, seminer gibi farkındalık ve bilgi düzeyi artırıcı çalışmalar (davranışları ve başvuru noktalarıyla ilgili bilgi), örgütsel iklimin inşasına ilişkin çalışmalar (toplumsal cinsiyet eşitsizliğini, tahakküme neden olacak hiyerarşik ilişkileri irdeleyen çalışmalar) bu bağlamda değerlendirilebilir.

Cinsel taciz ve saldırıyı önleme ile ilgili eğitim çalışmaları derinlemesine incelendiğinde uzun soluklu ve içeriğinde toplumsal cinsiyet rolleri, cinsel taciz ve saldırı ile ilgili mitler/gerçekler ve riski azaltma stratejilerine yer veren eğitim programlarının etkili olduğu görülmektedir (Anderson ve Whiston, 2005; Cowan, 2000). Ancak bu eğitim programlarının oluşturulması, öncelikle cinsel tacize ilişkin algı ve düşüncelerin saptan-

ması ve bildirilmesiyle gerçekleşebilir. Ülkemizde bu konuyu ele alan çalışmalar bulunmakla birlikte (örn. Durmuş, 2013; Aydemir, 2019; Kalaca & DüNDAR, 2010) en önemli gelişmelerden biri D. M. Siyez ve ekibinin (2021) cinsel tacize yönelik tutumları ölçebilmek için bizim kültürümüze uygun güvenilir ve geçerliği ispatlanmış bir Cinsel Tacize Yönelik Tutumlar ve Saldırı Ölçeği, ATSHAS (Attitudes Toward Sexual Harassment and Assault Scale) geliştirmiş olmalarıdır. Tüm bu çalışmalar elbette cinsel taciz ile ilgili tutumları ve buna bağlı olarak da önleme ve izleme stratejilerine önemli katkılar sağlayacaktır.

Cinsel tacize ilişkin kurumsal tutuma yönelik çeşitli süreçler öneren çalışmalar bugün de geçerliliğini korumaktadır. Örneğin Paludi ve Paludi (2003) cinsel taciz vakaları için birincil (politika belgesi ve yönetmeliklerle vakalar karşısında takınılacak tutumun belirlenmesi), ikincil (cinsel tacizle karşılaşıldığında izlenecek yolların belirlenmesi) ve üçüncül (müdahale ardından psikolojik destek ve rehabilitasyon süreçlerinin belirlenmesi) uygulamalar olarak grupladıkları bir sistem ortaya koymuşlardır. Burada birinci uygulamalar önleyici tedbirler; ikincil ve üçüncül uygulamalar izleyici süreç olarak nitelenebilir. Bu makale de sahne sanatları alanındaki cinsel taciz davranışlarına ilişkin önleyici ve izleyici stratejileri araştırmaya odaklanmıştır.

İşyerinde cinsel tacizi etkili bir biçimde önleme ve bu önlemlerin etkililiğinin araştırılması üzerine de pek çok çalışma yapılmıştır. Bu araştırmalar öncelikle taciz ve şiddetin nedenlerini ortadan kaldırmak ve risk faktörlerinin gelişmesini önlemenin yanında koruyucu faktörler geliştirmeye odaklanmış, genellikle de cinsel tacizin sonlandırılması için işyeri politikalarının iyileştirilmesi ve eğitime odaklanılmıştır. Örneğin yurt dışında olduğu gibi Türkiye’de de bazı üniversiteler (örn. Ankara Üniv., Bilgi Üniv., ODTÜ, Boğaziçi Üniv., İstanbul Teknik Üniv.) cinsel taciz ve cinsiyete dayalı ayrımcılığı önlemek amacıyla çeşitli politika belgeleri oluşturarak senatolarında onaylamış ve ilan etmişlerdir. Önlemeye ilişkin bu çalışmaların önemi, izleme uygulamalarının aksak işleyişini düşündükçe artmaktadır. UN Women’ın (2019) Çalışma Yaşamında Kadınlara Yönelik Şiddet ve Tacizle Mücadele raporunda

da belirtildiği gibi cinsel tacize maruz kalan kadınların sadece %4'ü bu durumu işveren ya da yöneticiye bildirmiştir.

Sahne sanatları alanında ise konuya ilişkin az sayıda çalışma vardır ve bunlar daha çok cinsel taciz yaşantılarını, neyin cinsel taciz olarak algılandığını, nedenlerini ortaya çıkarmaya yönelik çalışmalardır. Örneğin Norveç'te 1114 üyeli Profesyonel Oyuncular Derneği'nden (Norwegian Actors' Equity Association) 945 oyuncunun katıldığı bir araştırmada oyuncuların %45'inin cinsel tacize maruz kaldığı, bunların %34'ünün erkek, %53'ünün ise kadın olduğu saptanmıştır. Araştırmanın en dikkate değer bulgularından biri ise cinsel tacize uğrayan oyuncuların sadece %3,7'sinin cinsel tacize uğradığını yetkili bir kişiye bildirmiş olmasıdır. Oyuncuların %22,6'sı sessiz kalmayı tercih etmiş, %56,9'u ise durumu bir veya birkaç meslektaşıyla paylaşmakla yetinmiştir. Araştırmanın bir diğer önemli bulgusu ise sosyal olarak tercih edilenler arasında olabilmek için oyuncuların cinsel tacizi görmezden geldiklerine dair saptamadır (Kleppe ve Røyseng 2016). Hennekam ve Bennett (2017) da Hollanda yaratıcı endüstrisinde çalışan 32 kadınla yaptıkları görüşmelerde cinsel taciz davranışlarının meslek kültürünün bir parçası olarak görüldüğünü ortaya koymuşlardır. Kaufman'ın (2019) Amerikan müzikal tiyatrolarında yaptığı çalışma, özellikle siyahi kadın dansçıların tacize daha fazla maruz kaldıklarını bulgulamıştır. Sahne sanatları alanında cinsel taciz ve saldırı üzerine yapılan az sayıda çalışma daha çok durum saptama üzerine odaklanmıştır. Bu araştırmalar bir yandan literatüre büyük katkı sağlarken, diğer yandan da sahne sanatları alanında cinsel taciz ve saldırı önleme ve izleme stratejileri ile ilgili çalışmaların ivedilikle yapılması gerektiği sonucunu çıkarmaktadır.

Türkiye'de cinsel tacizi sahne sanatları alanında inceleyen henüz iki çalışma mevcuttur. Birisi Dissensus'un (2021) hazırladığı Gösteri Sanatlarında Cinsel Taciz, Cinsel İçerikli Mobbing ve Cinsel Saldırı Araştırması, diğeri de bu araştırmanın ilk bölümünü oluşturan Türkiye'de Oyuncuların Sahne Sanatlarında Cinsel Tacize İlişkin Görüşleri'dir (Belkıs, Gökdağ, Vural, Köklü, 2021). Bu ilk çalışmalar daha çok bir durum

tespiti ortaya koymaktadırlar. Öte yandan medyamızda sahne sanatları alanında cinsel taciz ile ilgili ifşaların, bildirimlerin artmasına karşın resmi başvuruların azlığı, cinsel taciz gibi yasadışı davranışların, maruz kalan bireyler tarafından gayri resmi süreçlerle çözümlenmeye çalışıldığını düşündürmektedir. Bir başka deyişle, cinsel taciz ve saldırı gibi son derece önemli ve yasadışı olan bu durum cinsel tacize maruz kalan oyuncuların kapalı kapılar ardında kendilerinin halletmesi gereken bir duruma dönüştüğünü ima etmektedir. Bu nedenle eldeki araştırmanın amacı, Türkiye'de gösteri sanatları alanında oyuncuların cinsel tacizin görünürlüğü, önlenmesi ve izlenmesine dair görüşlerini, geliştirdikleri önleme davranış ve stratejileri ile sonuçlarını incelemektir. Bu amaçla araştırmada yanıt aranacak sorular şöyle kurgulanmıştır:

Gösteri sanatlarında cinsel taciz davranışlarının görünürlüğü nasıl değerlendiriliyor?

Olası cinsel tacizin önlenmesi için ne gibi stratejiler kullanılıyor?

İstenmeyen durumların bildirilmesi durumunda izlenen yol ve sonuçları nelerdir?

Bu çalışma, "Türkiye'de oyuncuların sahne sanatlarında cinsel tacize ilişkin görüşleri" (Belkıs, Gökdağ, Vural, Köklü, 2021) başlıklı araştırmanın devamı niteliğindedir. Bir başka deyişle ilk çalışma Türkiye'de gösteri sanatlarında oyuncuların cinsel tacize ilişkin algı ve deneyimlerini ortaya koymaya çalışırken, meselenin daha çok tanımlama aşamasına odaklanmıştır. İkinci çalışmada ise önleme stratejileri ve izleme sürecine mercek tutulmuştur. Çalışmanın önemi, sahne sanatları alanında Türkiye'de bu konuda yapılan ilk araştırma olmasıdır. Araştırma, 'cinsel taciz'i fenomen olarak ele alarak bireylerin deneyim ve görüşlerini tümevarımsal bir yaklaşımla değerlendirdiği için nitel bir araştırma yöntemi benimsemiştir.

2. YÖNTEM

Bu çalışma, nitel araştırma yönteminde fenomenoloji deseniyle çalışılmıştır. Deneyim ve gözlemden yola çıkarak veri toplamaya imkân sağlayan nitel araştırma, etnografik, fenomenolojik, anlatı, gömülü kuram, örnek olay gibi pek

çok farklı deseni barındıran bütüncül bir yöntemdir (Creswell, 2016). Pozitivist ya da eleştirel bütüncül yaklaşımlardan farklı olarak fenomenolojik yaklaşım bireylerin yaşamları, algıları, deneyimleri ve gözlemlerinden hareketle dünyayı yorumlamaya yönelik veri toplamaya odaklanmaktadır. Fenomenoloji deseni, bireylerin deneyim, davranış ve gözlemlerinden hareket edilerek değerlendirme yapılabilmesi için seçilmiştir. Başka bir deyişle bu seçimde amaç 'cinsel taciz' olarak belirlenen fenomeni bizzat yaşayan, tanıklık eden, hisseden, duyan (deneyimleyen) bireyler üzerinden anlamak, değerlendirmek ve yorumlamaktır.

Fenomenolojik araştırma bireysel deneyimleri evrensel nitelikte açıklamayı amaçlar; bireylerin neyi, nasıl deneyimlediğinden yola çıkarak tümevarımsal bir betimlemeye odaklanır (Creswell, 2016: 77). Bireyin neyi, nasıl deneyimlediğine ilişkin betimleme yorumlayıcı ya da deneysel fenomenoloji ile açıklanabilir. Van Manen yorumlayıcı fenomenolojiyi bireyin ilgisini çeken bir fenomene yönelmesi, daha sonra bu konu ile ilgili derinlemesine düşünmesi ve araştırmacılar ile paylaşımı sonrasında oluşturulan metin olarak tanımlarken (akt. Creswell, 2016); Moustakas deneysel fenomenolojiyi araştırmacının daha az yorumladığı, bireylerin deneyimlerinin daha çok yer aldığı bir betimleme süreci olarak tanımlamaktadır (Moustakas, 1990'dan akt. Creswell, 2016: 77). Bu çalışmada 'cinsel taciz deneyimi' bir fenomen olarak ele alınmış, bu fenomenle ilgili birbirinden farklı deneyimlerin hem yorumlayıcı hem de deneysel ortaklıkları üzerinden bir açıklamaya varılması hedeflenmiştir. Fenomenoloji "açıklama ve analizlerden ziyade deneyimlerin özüne ilişkin betimlemelerin geliştirilmesi" (Moustakas, 1990'dan akt. Creswell, 2016: 77) bağlamında tabu-kırıcı, tartışmacı özelliktedir. Bu noktada çalışmada ele alınan cinsel taciz, deneyimin özüne ilişkin yeniden düşünme gereksinimi duyulan bir fenomendir.

2.1. Çalışma Grubu

Fenomenolojik yaklaşımda bireylerin var olan fenomene dair deneyimlere sahip olmaları ve bu deneyimlerini açık bir şekilde ifade edebilmeleri yer almaktadır (Creswell, 2016). Bu çalışmada da belirlenen fenomene yönelik deneyimlerin

özüne ulaşılma sürecinde detaylı bir analiz yapılabilmesi için fenomenolojik desen yorumlayıcı ve dokusal betimlemelerin birleştirildiği bir yapıda kullanılmıştır. Deneyimlerin aktarıldığı ve derinlemesine mülakat niteliği taşıyan bu görüşmeleri içeren bir fenomenolojik araştırmada 5-25 kişi ile yapılacak görüşmeler yeterli sayılmaktadır (Creswell, 2016). Bu noktada araştırmaya dahil olacak ve araştırma dışında kalacak katılımcıların kriterlerinin oluşturulması için Türkiye'de görev dağılımı ve iş tanımları açısından kurumsallaşmasını büyük ölçüde tamamlamış ve en az 5 yıllık bir geçmişe sahip, her yıl en az 2 prodüksiyon üreten, belediye ya da devlet kurumlarına bağlı olmayan bağımsız tiyatrolarda çalışan oyunculardan oluşan olasılıklı olmayan bir evren belirlenmiştir. Sayısı belirsiz olan evren kümesine uygun 13 kadın ve 14 erkek oyuncu kartopu tekniği ile seçilerek toplam 27 kişi ile görüşmeler yapılmıştır. Araştırma grubu belirlenirken kadın katılımcılar kadar erkek katılımcıların da deneyimlerine başvurulması gerektiği düşünülmüş ve örneklem kümesi bu yaklaşım çerçevesinde oluşturulmuştur. Aynı zamanda katılımcıların cinsiyet ve yaş demografileri değişken olarak analizde yer almamasına rağmen tam olarak göz ardı da edilmeyerek araştırma verilerine eklenmiştir. Bu bağlamda katılımcıların 15'inin Z ve Y kuşağına ait bireylerden -2'si (2 erkek) 30 yaş altında, 13'ü (5 erkek, 8 kadın) 30-40 yaş arasında- 12'sinin ise X kuşağına ait bireylerden -9'u (5 erkek, 4 kadın) 40-50 yaş arasında, 3'ü (2 erkek, 1 kadın) 50 yaş üzerindedir- olduğu bilgisi araştırmanın genel çerçevesini çizmek amacıyla paylaşılmaktadır.

Araştırmanın örneklem kümesinde yer alan 27 katılımcının kişisel bilgilerinin korunabilmesi amacıyla veri toplayan araştırmacılar tarafından katılımcılar "K" ifadesi ile kodlanarak anonimleştirilmiş ve K1'den K27'e ilerleyecek şekilde her katılımcı bir numara ile gösterilmiştir. Araştırmaya dahil olan grup üç büyük şehirde -İstanbul, Ankara ve İzmir- yer alan özel tiyatro sayılarının yoğunluğu nedeniyle tercih edilmiştir. Bu bağlamda katılımcıların sayısal dağılımları da üç büyük şehirdeki özel tiyatro sayısı ile doğru orantılı olarak oluşturulmuştur. İstanbul'dan 18 (8 kadın, 10 erkek), Ankara'dan 3 (2 kadın, 1 erkek), İzmir'den 6 (3 kadın, 3 erkek) katılımcı ile

görüşme gerçekleştirilmiştir. Katılımcılara dijital iletişim araçları kullanılarak ulaşılmıştır. Araştırmaya dahil olan katılımcıların ortalama %81'i (22 katılımcı) lisans düzeyindeki oyunculuk eğitimini Türkiye'deki üniversitelerde almışlardır. Lisans düzeyinde oyunculuk eğitimi almayan oyuncuların tümü İzmir'de çalışmalarını sürdüren oyunculardır. Katılımcıların mesleki deneyimlerine bakıldığında ise 1'inin 5 yıldan az, 2'sinin 5-10 yıl, 7'sinin 10-15 yıl, 9'unun 15-20 yıl arası, 8'inin ise 20 yıldan fazla süredir oyunculuk yaptıkları belirlenmiştir.

2.2. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada iki veri toplama yönteminden (doküman inceleme ve derinlemesine görüşme) yararlanılmıştır. Sosyal bilimlerde en sık kullanılan veri toplama yöntemlerinden biri olan doküman inceleme, Bogdan ve Biklen (2007: 133-134) tarafından araştırmaya ilişkin bilgilerin ve verilerin yer aldığı materyallerin incelenmesi olarak tanımlanmaktadır. Derinlemesine görüşme ise (Briggs, 1986) tarafından bireylerin bilişsel süreçlerine odaklanarak araştırma konusu ile ilgili detaylı bulgulara ulaşılmasını sağlayan bir veri toplama yöntemi olarak betimlenmektedir. Bu bağlamda araştırmada yer alan bu iki farklı veri toplama tekniğiyle katılımcıların cinsel taciz olgusuna ilişkin sorulara verdiği yanıtlar aracılığıyla bilişsel süreçlerinin akışları hakkında fikir sahibi olmak ve cinsel taciz olgusuna yönelik algı ve anlamlandırmalarının özüne ulaşmak amaçlanmaktadır (Güler, Halıcıoğlu ve Taşgın, 2013: 243).

Araştırmada veriler 4 araştırmacı tarafından Derinlemesine Görüşme Rehberi adı verilen (DGR) (Erdoğan ve Uyan Semerci, 2021: 164) ya da yarı yapılandırılmış görüşme formu olarak da bilinen açık uçlu soruların yer aldığı formlardaki soruların yöneltildiği çevrimiçi derinlemesine görüşmelerle toplanmıştır.

2.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı, iki kategoride (demografik sorular ve alan soruları) tasarlanmıştır. Demografik sorular katılımcıların yaş, eğitim aldığı kurum, mesleki deneyimlerine yönelik sorulardan oluşturulmuş, alan soruları ise literatür desteğiyle ve daha önceki araştırmalar-

da yer alan temel kavramlar (informel ilişki ağı, rekabetçi çalışma ortamı, riskli çalışma alanları, karizmatik liderlik) referans alınarak yarı-yapılandırılmış açık uçlu görüşme soruları biçiminde hazırlanmıştır.

DGR içinde yer alan soru formu oluşturulduktan sonra olası hataları düzenlemek amacıyla 3 kadın ve 1 erkek olmak üzere toplan 4 oyuncu ile pilot görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bu görüşmeler katılımcıların soruları anlama, kodlama, geri getirme, çağırma ve raporlama süreçlerindeki farklılıklar nedeniyle çeşitlilik göstermiştir. Pilot görüşmelerin en kısısı 39 dakika, en uzununu ise 60 dakika sürmüştür. Bu pilot görüşmelerle derinlemesine görüşme rehberinin eksikleri giderilmiş, hataları ayıklanmış, tekrara düşen sorular çıkarılmış, görüşme sorularının geçerliği ve güvenilirliği denetlenmiş, soruların nasıl algılandığı ve değerlendirildiği bilgisine ulaşılmış ve araştırmacılar deneyim kazanmıştır.

2.4. Verilerin Toplanması

2019 yılından itibaren Türkiye'de etkili olan Covid19 pandemisi nedeniyle yüz yüze görüşme tekniği olanaksız hale gelmiş ve bu araştırmanın saha verilerinin toplanmasında çevrimiçi görüşme tekniği uygulanmıştır. Çevrimiçi görüşmelerin en büyük zorlukları olarak değerlendirilen aynı ortamı fiziksel olarak paylaşmama, sahiçilik yitimi ve beden dili kodlarının yorumlanma güçlüğü konularının (Coulson, 2016; Erdoğan ve Uyan Semerci, 2021) bu çalışmada yer alan araştırmacılar ve katılımcılar arasında bir dezavantaj yaratmadığı gözlemlenmiştir. Pandemiyle birlikte sanal toplantıların yeni normal olarak kabul görmesi, katılımcı ve araştırmacıların aynı ortamı fiziksel olarak paylaşmasa bile yapılacak görüşme için en rahat hissettiği ortamda görüşmeye katılması, beden dili yerine mimik ve jestlerin yorumlanabilmesi ve en önemlisi katılımcıların görüşme sırasında yaşadıkları duygusal değişimlerin konuşmalarına, özellikle tonlamalarına olan yansımalarında bir sahiçilik yitimi yaşanmadığını göstermektedir. Yanı sıra, başta katılımcıların ve toplumun büyük bir çoğunluğunun pandemi nedeniyle çevrimiçi iletişim araçlarını kullanma sıklığının artması ve bireylerin bu yeni iletişim sürecini gündelik yaşam pratiklerinden birine dönüştürmesi bu araçların rahatlıkla kul-

lanılmasına imkân sağlamış, bu durum da araştırmaya yönelik çevrimiçi veri toplama sürecini hızlandırmış ve çalışmanın sonuçlarının daha kısa sürede paylaşılmasına zemin hazırlamıştır.

Çevrimiçi görüşme araçlarının kullanılarak her katılımcının araştırmaya dahil edilme sürecinde uygulanan prosedür ise şu şekilde ilerlemiştir: İlk olarak araştırmaya dahil olma kriterlerine uygun olan 33 (27 Katılımcı + 4 pilot Katılımcı + 2 dönüt vermeyen katılımcı adayları) kişiye ulaşılmış, dijital iletişim araçları kullanılarak araştırmacının davet metni, ayrıntılı bilgilendirilmiş gönüllü olur formu iletilmiştir. Bu formda araştırmacının amacı ve çerçevesi hakkında bilgilendirme yapılmış, araştırmacının gizliliği ve etik uygunluk izni de vurgulanmıştır (Patton, 2014). Katılmaya onay veren 27 kişi ile görüşme tarihi oluşturulmuştur. Görüşme öncesinde katılımcıdan görüşme kaydı ve güvenliği için onay alınmış; görüşmeler, görüşmeyi gerçekleştiren araştırmacının bilgisayarına kaydedilmiştir. Araştırmacıların görüşmelerde standardizasyon oluşturması açısından katılımcılara Derinlemesine Görüşme Rehberi'nde (DGR) belirlenen soruların sorulmasına ve bireylerin sorulan sorulara yönelik kaçınma eğilimlerinin ortadan kaldırması için de hazırlanan sonda sorular dışında soru yöneltmemesine karar verilmiştir.

Araştırmacının saha çalışmalarını Mayıs–Haziran 2021 tarihinde 4 araştırmacının 13 kadın ve 14 erkek oyuncu ile yaptığı çevrimiçi görüşmeler oluşturmuştur. Bu çevrimiçi görüşmelerin süreleri katılımcıların deneyimlerini aktarma yoğunluğuna göre farklılık göstermiştir. Bu bağlamda görüşmelerin en kısası 33 dakika, en uzununu ise 97 dakika sürmüştür. Kaydedilen araştırma verileri çalışma kapsamında yer alan üçüncü kişilerin/kurumların –özel isimler– bilgilerinin de korunması amacıyla görüşmeyi yapan araştırmacılar tarafından anonimleştirilerek deşifre edilmiş ve analize son şekli verilmiştir.

2.5. Analiz

Mayıs–Haziran 2021 tarihinde 27 kişi ile gerçekleştirilen saha çalışmalarında elde edilen 26 saat 15 dakika süren kayıtlar, görüşmeyi yapan araştırmacılar tarafından deşifre edilerek toplamda 637 sayfalık veri elde edilmiştir. Pilot görüşme-

ler analize dahil edilmemiştir. Araştırma bulguları hazırlık, çözümlenme (decoding), kodlama (encoding), kontrol olmak üzere dört farklı aşamadan oluşan bir nitel analiz yöntemi ile oluşturulmuştur. İlk olarak hazırlık aşamasında saha verileri anonimleştirilen her katılımcının verilerini içerecek şekilde MSword dosyasına dönüştürülmüş ve sonrasında Nvivo 11 nitel veri analiz programına yüklenmiştir. Çözümlenme aşaması, metindeki ana temaların belirlenmesi için veriye yoğunlaşmayı ifade etmektedir. Bu aşamada araştırmacılar bir araya gelerek ana ve yan temalar, ortak noktalar bağlamında çalışmış ve analizin iskeletini belirlemiştir. Daha sonra kodlama bir araştırmacı tarafından gerçekleştirilmiş ve kod kitapçığı oluşturulmuştur. Kodlama yöntemi için Saldaña'nın (2019) nitel analize ilişkin öneri ve yönlendirmeleri benimsenerek oluşturulan kodlama yönteminde derlenen bilginin bağlamsal niteliği ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Burada görüşme soruları çerçevesinde yatay bir içerik analiziyle ayrıntılı kodlama yapılmıştır. Böylelikle derlenen bilginin bağlamsal niteliği ve araştırmacı bilgisinin iç içe yorumlanmasına zemin hazırlanmıştır. Son olarak araştırmacılar tekrar bir araya gelerek kod kitapçığını ayrıntılı olarak gözden geçirerek kontrol etmişlerdir. Böylece araştırmacılar arasındaki kodlama tutarlılığı da denetlenmiş ve niteliksel analiz tamamlanmıştır.

3. BULGULAR

Cinsel tacizin tanımı, tespiti, bu tip istenmeyen davranışlarla karşılaşılınca izlenmesi gereken yolların uygulanması pek çok ortamda olduğu gibi sahne ve gösteri sanatları alanında da oldukça karmaşık ve sorunlu görünmektedir. Bu sorunları tespit edip tartışma oluşturacak bir zemin sunabilmek için cinsel taciz olgusu araştırmacının bulguları aracılığıyla kavranmaya çalışılmıştır. Bulgular da bu amaçla –araştırma sorularına paralel olarak– cinsel taciz davranışlarının görünürlüğü ile önleme ve izleme stratejileri olmak üzere üç ana başlıkta sunulmaktadır. Görünürlük ile kasıt, bu tip yaşantıların ortaya konulması, bireysel ya da kurumsal olarak bildirilmesi, farklı kanallarla dile getirilip yüzleşilmesidir. Önleme stratejileri ile, olası bir cinsel tacizi ortaya çıkmadan, riskleri önlemeye dair üretil-

miş her türlü strateji kastedilmektedir. İzleme stratejileri ile de herhangi bir cinsel taciz davranışıyla karşılaşıldığında yapılacaklar, yani tespit etme, bildirme aşamalarına işaret edilmektedir. Bulgular, katılımcı ifadelerinden alıntılarla desteklenerek sunulmaya çalışılmıştır.

3.1. Cinsel Tacizin Görünürlüğü

Cinsel taciz davranışlarının sahne sanatları alanındaki görünürlüğü konusundaki soruya katılımcıların çoğunluğunun (25 katılımcı) verdikleri yanıtlar iki temel noktaya işaret etmektedir. İlki, cinsel tacizin diğer sektörlerde olduğu gibi sahne sanatlarında da çeşitli nedenlerle görünür olmadığı; ikincisi ise cinsel taciz gibi çoğunlukla örtülü davranışların, tahakküm ve çıkar ilişkilerine dair bir araç olarak kullanılabilirdiği. Bunların dışında iki erkek katılımcı (K6, K17) cinsel taciz davranışlarının sahne sanatlarında olmadığını düşündüklerini ifade etmişlerdir.

Katılımcıların tiyatro dünyasında tacizin neden görünür olmadığı ve bunun nedenlerinin neler olabileceği sorusuna verdikleri cevaplar değerlendirildiğinde, sahne sanatları alanındaki cinsel taciz yaşantılarının görünmezliğini bireysel (23 katılımcı), kurumsal (19 katılımcı) ve kültürel (7 katılımcı) olmak üzere üç nedene dayandırdıkları ortaya çıkmıştır. Katılımcılar, cinsel tacizin bildirilmemesinin bu üç nedenle beslenerek bir alışkanlık haline geldiğini, ayrıca cinsel tacizin tanım ve teşhisindeki belirsizliklerin nedeni olan bilgi eksikliklerinin cinsel tacizin görünmezliğine katkıda bulunduğunu ifade etmişlerdir. Bir katılımcı "tacizin adını koyamıyoruz, alanı belirleyemiyoruz" (K18) sözleriyle, bilgi ve farkındalık düzeyinin yeterli olmadığını vurgulamıştır. Davranışı ve niteliğini tanımlayabilmek, onu ortaya çıkarmakla doğru orantılıdır. Ayrıca buradaki bilgi eksikliğini çift yönlü olarak görmek gerekir. Her ne kadar cinsel tacizin tanımı hukuki olarak net olsa da kimi zaman bireyler, maruz kaldıkları davranışlar kadar ürettikleri davranışın da cinsel taciz kapsamında olduğunu farkında olmayabilmektedirler. Katılımcılar da bu duruma işaret ederek bazen bu davranışların kasıtlı olmadan ortaya çıkabildiğini vurgulamışlardır. Bilgiye, bu tip olumsuz davranış ve tutumlara dair farkındalığa gereksinim olduğu açıktır.

3.1.1. Bireysel Nedenler

Katılımcıların çoğunluğuna (27 katılımcının 23'ü) göre cinsel tacizin görünmezliğinin en büyük nedeni, maruz kalan bireylerin suskunluğudur ve bu suskunluk çok çeşitli nedenlerin zorunlu bir sonucudur. Katılımcılar, cinsel tacize maruz kalan bireylerin beş nedenden dolayı sessiz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bunlar; sessiz kalmaya dair öğrenilmiş çaresizlik, kendisine inanılmayacağı kaygısı, mesleki olarak dışlanma ve işsiz kalma korkusu, şikayetlerden sonuç alınmaması ve cinsel taciz hakkındaki bilgi eksikliği olarak sıralanabilir.

Katılımcılardan edinilen bulgulara göre tacize maruz kalan bireylerin, bildirilen taciz vakalarının olumsuz etkilerine dair bilgi ve duyumları bu kişileri sessiz kalmaya yönlendirmekte, bir çeşit öğrenilmiş çaresizlik durumuna itmektedir. Birey öncelikle tutum ya da davranıştan emin olamamakta, kendisini suçlamaktadır; burada bilgi eksikliğunün etkisinin güçlü olduğu anlaşılmaktadır. Katılımcılar, tacize maruz kalan bireylerin "Ben mi bir hata yaptım. Taciz olduğumu söylesem mi, ben mi bir şey yaptım acaba" (K2) ya da "ben yanlış anladım...ben bunu yanlış yorumladım" (K20) gibi kaygılar taşıdığını belirtmişlerdir. Bunu içselleştirilmiş mağdur suçlayıcılık olarak değerlendirmek mümkündür. Bu noktaya değinen katılımcılardan bir başkası da "kendine dönmeye başlıyor, kendine döndüğü zaman da ... karşı tarafın hata oranı azalıyor" (K10) diyerek güçlenen suçluluk duygusuna işaret etmiştir. Başka bir katılımcı ise farklı bir açıdan yaklaşarak bireylerin kendilerini böyle bir deneyime maruz kalan ve bununla baş edemeyen güçsüz bireyler olarak görmek istemediklerini, bu yüzden de sessiz kaldıklarını vurgulamıştır (K8).

Katılımcıların bir kısmına (12 kişi) göre cinsel tacize maruz kalan bireylerin sessiz kalma nedenlerinden bir başkası, kendisine inanılmayacağı kaygısı, iftira kuşkularıdır (K14). Katılımcılar, sosyal medyaya yansıyan olaylarda izlenen çok çeşitli ve beklenmeyen olumsuz tepkilerin sessiz kalmada rol oynadığını düşünmektedirler:

"...tacizi, şiddeti kadın için söylemek zaten çok zor bir şeyken, ve zaten sosyal medya aracılığıyla alacağı tepkiler çok fazlayken, ve o kişiye

görüşler çok kolay bir şekilde ulaşabileceği için açıklamak bence daha da zor şu an" (K4)

"Yani en büyük korku budur ya, yani manyak olabilirsiniz, bunu açıkladığımız için...ciddiye alınmayabilirsiniz, susturulabilirsiniz, bununla yaşamak zorunda kalabilirsiniz, aslında genç kızların yaşadığı en büyük sıkıntı bunu o anda söyleyememekten kaynaklanıyor zaten. ... travma biriktiriyor bence" (K5)

Katılımcılar, tacize maruz kalan bireyin kendisine inanılmayacağı kaygısının temelinde tacizcinin olumlu imajı, dolayısıyla hiyerarşik üstünlüğü ve cinsel tacizin somut olarak kanıtlanmasındaki problemlerin olduğunu ifade etmişlerdir. Bir katılımcı "en büyük hayal kırıklığı, tedirginlik aslında, 'ya inanılmazsa bana'. Yani o kocaman, İtalya'da oyun yöneten bir adam, ama bana inanılmazsa..." (K2) ifadesiyle tacizcinin hiyerarşik üstünlüğünün maruz kalanın sessizliğindeki etkisini örneklemiştir. Ek olarak, kamuoyuna yansıyan cinsel taciz olaylarına gösterilen tepkiler de pek çok katılımcı tarafından hatırlatılarak irdelenmiştir. Yurt içi ve yurt dışında adli takibe yansıyan ya da yansımaya ama ifşa edilen örnekler de katılımcılarca dile getirilmiştir. Bu örnekler irdelenirken bir katılımcı tacizci bireyin güçlü ve olumlu imajından dolayı bu yaşantının inandırıcı görülmediğini ifade ederek yıpratılan ve suçlananın tacize maruz kalan kişi olduğunu vurgulamıştır.

"Kevin Spacey'nin bir çocuk ve bir sürü kişiyi taciz ettiğini öğrendik ve sadece adamın birkaç tane işine mal oldu. Sektörel olarak büyük bir tepki oluşmadı, hatta çoğumuz inanmadık ama sonrasında geçti gitti. Biz de kendi mesleğimizde bunu dile getirsek de bir şey olmayacak gibi bir algıya kapılıyor herhalde" (K20)

Cinsel tacize ilişkin yaşantıyı ifade edememenin bir nedeni de bireyin mesleki dışlanma ve işsiz kalma kaygıları olarak görülmektedir. Katılımcılar maruz kaldığı cinsel tacizi açıklayan bireylerin mesleki olarak zarar gördüklerini düşünmektedirler. Bir katılımcı "Abi o kız sorunlu, onunla çalışmayalım" (K2) gibi ifadeleri bizzat duyduğunu, bu tür cümlelerin baskı oluşturduğunu belirtmiştir. İşsiz kalma ve dışlanma korkusu (K5, K9, K10, K12, K14, K20, K23, K24, K25), taci-

zi bildirdikten sonra yalnız kalma ve desteklenmemesi endişeleri (K5, K10) cinsel tacizin görünür olmamasının bireysel nedenleri olarak belirtilmiştir. Öte yandan oyuncuların mesleklerini en iyi şekilde yapma, koşulsuz yerine getirme, mesleki sınırlar koymama kaygılarıyla maruz kaldıkları olumsuz davranışları açık etmedikleri de söylenebilir (K13, K20). Bir katılımcı "belki o esnada konforlu bir alana sahipler ve bundan feragat etmek istemiyorlar" (K15) diyerek taciz ifşasının bireye getireceği sorunlara değinmiştir. K16 ise bireylerin bu konuda sessiz kalmaları için mobbinge uğradıklarını vurgulamış, bu bağlamda meslek örgütlerinin önemine değinmiştir. Katılımcıların pek çoğu tacize uğrayan kadın olarak imlerken az sayıda katılımcı erkek oyuncuların da cinsel tacize maruz kaldığını belirtmiştir. Katılımcıların pek çoğu cinsel tacize uğrayan kadın olarak imlerken az sayıda katılımcı erkek oyuncuların da cinsel tacize maruz kaldığını belirtmiştir. Bir katılımcı "erkekler de rol kaybetme korkusu ile hiyerarşik tahakküme rıza gösteriyor...sessiz kalmayı tercih ediyor" (K20) diyerek erkeklerin de tacize maruz kalmalarının yanında, yaygın olan suskunluk stratejisini kullandıklarını vurgulamıştır.

Cinsel tacizin görünmezliğinin bir başka nedeni beş katılımcı tarafından önceki şikayetlerden sonuç alınmaması olarak gösterilmiştir. K19, K20, K24, K25 ve K26 cinsel taciz ve kadınlara yönelik şiddet olaylarında adli süreçlerin maruz kalan aleyhine işlediğini, failin bir şekilde aklandığını veya olayın unutulduğunu, cezasızlık durumunun maruz kalanlar açısından yıldırıcı olduğunu düşünmektedirler. Adli sürecin her aşamasının sorunlu olduğu bu katılımcılar tarafından ifade edilmiştir. Katılımcılar bu olumsuz örneklerin cinsel taciz davranışlarının bildirilmemesine, dolayısıyla da görünür olmamasına neden olduğunu düşünmektedirler.

Katılımcılar, cinsel tacizin görünmezliğinin nedenlerinden birini de kanıtlanmasına dair kaygılar olarak göstermişlerdir. Bunu bilgi eksikliğinin başka bir yönü olarak değerlendirmek mümkündür; çünkü yasal tanımında da yer aldığı gibi cinsel taciz mutlaka fiziksel bir eyleme, bir darba gereksinim duymaz; sözlü yönelimler, kısa süreli temaslar da bu kapsama girer (TCK

102, 105). Eylemin belirsizliği ve iz bırakmaması, kanıtlanmasının güçlüğünü getirmektedir. “Ben bunu söylersem haksız olacağım, çünkü ortada görünür bir şey yok” (K6), “öncelikle doğru mu anladım diye yakın çevreden onay almaya çalışıyoruz” (K19) gibi bilgi eksikliğine dayalı kaygılar cinsel tacizin görünür olmamasında etkilidir. Cinsel taciz hakkında bilgi eksikliği olduğu için eylem ya da davranışın cinsel taciz olup olmadığından emin olunamadığı anlaşılmaktadır. Başka bir katılımcı aynı kaygıları vurgulayarak eylemin taciz olup olmadığının kimi zaman yaşandığı anda anlaşılmadığına (K10), bir başka katılımcı ise aynı mekânda bulunanların fark edip etmediklerinden de emin olunmadığına (K15) değinmiştir.

Bilgi eksikliğinin giderilmesi, önceki yaşantıya da etkilemektedir. Örneğin, geçmişte yaşanmış bazı olumsuz deneyimlerin cinsel taciz olduğunun fark edilerek, bu deneyimle sonraki yaş ve birikim içinde yüzleşmenin gerçekleşmesi de sorunlu görünmektedir (K23, K26). Bu bağlamda geçmişe dönük cinsel taciz açıklamaları da sorunludur. Bir katılımcı “o zamanki lise arkadaşlarıma söylediğimde bana dediler ki, kaç yıl öncesinin mevzusu, boş ver” (K3) ifadesiyle bu deneyimin açık edilip irdelenmesinin destek görmediğini belirtmiştir. Bu örtme ve gündeme almama durumu bir yandan olumsuz deneyimleri normalleştirmekte, diğer yandan cinsel tacizin tolere edilmeye açık davranışlar olarak algılanmasına yol açmaktadır. Bir başka katılımcı aynı noktaya temas ederek “boş ver diye düşünen insan çok fazladır bence. ... Ne gerek var işte yaşanmış bitmiş kafası” (K4) ifadesiyle bunun kadınlar üzerinde baskı oluşturan bir davranış kalıbı olduğuna işaret etmiştir.

3.1.2. Kurumsal Nedenler

Katılımcıların 19’u sahne sanatları alanındaki cinsel taciz davranışlarının görünürlüğünde kurumsal nedenlerin önemine işaret etmişlerdir. Burada vurgulanan ilk mesele cinsel taciz davranışlarının bildirileceği yerin sorunlu olduğu, başvuru yerlerinin de tam olarak bilinmediğidir (K6). Katılımcılar şikâyetlerin yönetmene iletilmediğini, fakat bunun pek sağlıklı bir çözüm olmadığını belirtmişlerdir (K5, K8, K18, K26, K27). Bildirim yapılacak kişinin fail veya ona yakın

birisi olması, şikâyetin bildirileceği kişiyle doğru bir diyalog kurulamaması, topluluk içinde iletişimin sağlıklı işlememesi gibi nedenler de kurumsal sorunlar sorun olarak dile getirilmiştir. İki katılımcı meslek örgütü içinde bu tip durumların bildirilebileceği, konunun uzmanlarından oluşan birimlerin olmasının fayda olduğunu düşünmektedirler (K6, K26). Bu tip istenmeyen durumlarda kurumların tavır alması gerektiğini düşünen katılımcılar, tam da bu nedenle tiyatro yönetimi ile oyun yönetmeninin görev ve sorumluluk bakımından daha net ayrışmasının sağlıklı olacağını belirtmişlerdir (K5, K6, K7, K9). Yedi katılımcı (K7, K13, K16, K20, K24, K25, K26) yönetmenin tavrının bu tip davranışların önlenmesi veya bildirilmesinde önemli bir etken olduğunu, yönetmenin çalışmanın ve provanın florasını belirlediğini vurgulamışlardır. Bu katılımcılardan birisi (K7) kurumların bu konulara bilhassa karışmamaya çalıştığını belirterek, meselenin çözümü için kararlı ve güçlü bir tavra ihtiyaç duyulduğunu da eklemiştir. Bir katılımcının meseleyi daha geniş bir açıdan ele alarak “tiyatronun bu bağlamda bir olay karşısında zarar görme ihtimali çok yüksek. O yüzden bence tiyatrolar da bunu tolere ediyor ya da rapor etmiyor olabilir” (K12) şeklindeki değerlendirmesi de dikkat çekicidir. Bu noktayı kurumsal suskunluk ile kültürel suskunluk sınırında düşünmek mümkündür.

Cinsel taciz davranışlarının görünürlüğü konusunda kurumsal nedenlere vurgu yapan katılımcılardan beşi (K3, K11, K16, K17, K27) ise bu davranışların tanımlanması, sınırları, hukuki boyutları, olası maruz kalma durumunda başvurulacak yerler ve izlenecek yol hakkında bilgi ve farkındalığın, mesleki eğitim sürecinde kazandırılması gerektiğini düşünmektedirler. Bu anlamda eğitim programının içinde böyle bir ders veya bilgilendirmeye yer verilmesinin cinsel tacizi önlemek için önemli olduğu kadar görünürlük için de önemli olduğu vurgulanmıştır.

3.1.3. Kültürel Nedenler

Cinsel tacizin sahne sanatları alanındaki görünürlüğüne etkileyen nedenlerden biri olarak kültürel nedenler, 7 katılımcı tarafından işaret edilmiş; bunlar da örgüt kültürü ve sosyokültürel yapı olarak iki temada belirginleşmektedir.

Kolektif hareket etme kültürünün zayıf olması, daha çok bireysel tepkiler vermek, dolayısıyla organize olmuş bir örgüt kültürü geliştirememek sahne sanatları alanı için de geçerli bir özellik olarak ortaya konmuştur. K16, “buradaki en büyük sorun sendikalaşamamamız” diyerek örgüt kültürünün zayıf olduğunu, ortak aklın işlerliğinin yeterince güçlü olmadığını, bu nedenle de problemlerle karşılaşınca bireylerin yalnız kaldıklarını vurgulamıştır. Bu konuya işaret eden oyuncuların bir meslek örgütüne ve bu örgütün kültürünü oluşturmasına ihtiyaçları olduğu anlaşılıyor:

“Tacizi görünür hale getirmek demek risk almak demek, sendika demek, bireysel risk almak demek, biraz toplu ses çıkarmak demek...Bu görünür hale gelmezse eğer bu böyle devam eder. Şu anlayıştan kurtulmak gerekiyor: “Tiyatro dünyası böyledir.” Bu dünya böyle değildir. Bu şekilde ifade edenleri cimbrizle o dünyadan elemek, ayırmak gerekiyor. İşte o zaman taciz görünür hale gelir.” (K21)

Katılımcıların mesleki örgütlenmeyi bir bütün olarak ele aldıkları, cinsel taciz gibi istenmeyen durumları önleme ve izleme konularının da bu kapsamda irdelendiği dikkati çekmektedir. Örneğin K25 meslek örgütünün olmamasının çalışma pratiğindeki düzensizliklerin çözümlenemesine de neden olduğunu belirtmiş, Amerika örneği üzerinden sendika temsilcisinin yönetmen ve sanat yönetmeninden farklı bir konumda olduğunu, oyuncuların çalışma ve sosyal ilişkiler konusundaki sınır ve kurallarından söz ederek tüm bu örgütsel yapılanmanın cinsel taciz gibi sorunlarla baş etmenin de bir zemini olduğuna işaret etmiştir. Katılımcılar herhangi olumsuz bir durumda başvurulacak bir “ara profesyonel birim” (K25) ihtiyacına vurgu yapmışlardır. Katılımcıların ifadelerinden halihazırda var olan Oyuncular Sendikası’nın çalışmalarının yeterince tanınmadığı da anlaşılmaktadır (K1, K15, K16, K21, K25).

Katılımcıların cinsel tacizin görünürlüğüne ilişkin nedenler bağlamında sosyokültürel yapıya işaret ettikleri, hiyerarşik ve otoriter ilişkilerin olumsuz tutum ve davranışların açık edilmemesinde etkili olduğunu düşündükleri görülmektedir. Bir katılımcının “bizim gibi toplumlarda ...

örtünme refleksi çok güçlü oluyor ... konuştuğumuz olayın doğasında saklama ve saklanma ilişkisi çok mümkün görünüyor.” (K6) ifadesi bu vurguya örnek gösterilebilir. Örgüt kültürü oluşmasındaki bir arada davranamama sorunu geleneksel ilişkilerde aksi yönde işleyerek bireyi tek başına kalmama yönünde davranmaya itmektedir. İstenmeyen davranışların dile getirilmesinde yalnız kalma, birey için olumsuz bir durum olarak algılanmaktadır. Ataerki yapının sessiz kalmaya yönelik beklentisine işaret edilmiş, bu kültürel öğrenmenin olumsuz yaşantıları dile getirmemekteki etkisi de vurgulanmıştır:

“Bu daha küçükken başlar, daha ilkokulda, bir problemi olan var mı konuyla ilgili diye sorar hoca, ve o otoritedir, ve sen diyemezsin ki bir problem var. Çünkü küçüktür ve ne olur ne olmaz. Yanımda biri durmayacak, bir şey olacak, adım çıkacak” (K3).

Sosyokültürel yapının bir parçası olan aile, çevre gibi geleneksel ilişki ve beklentiler ağının bireylerin yaşamını doğrudan etkilediği, bu etkinin de cinsel taciz gibi olumsuz davranışları açık etmemekte etkili olduğu katılımcılar tarafından vurgulanmıştır. Bir yandan etiketlenme ve bunun olumsuz etkilerine, diğer yandan yakın sosyal çevre baskısına vurgu yapılmıştır:

“Yüzleşmek istenilmiyor. Çünkü yüzleştüğünüzde arapsaçı gibi anneniz, babanız, o, bu, şu, devreye girecek ... Ondan sonra ayıkla pirincin taşını... Ay diyorsun söylemez olaydım ... Diğer hocalar sana bir başka bakıyor... Aman diyorlar bu kızı hiç almayalım, şimdi bu kız bizim başımızı derde sokar... Bir şey yapmazken bize bir şey yaptı der... İşte hep ataerki toplum olmamızdan da kaynaklı.” (K24)

“Çünkü çok büyük mücadelelerle insanlar bu mesleğe giriyorlar, kendi aileleri ile mücadele ediyorlar, akrabaları ile mücadele ediyorlar. Çünkü herkesin dediği şey işte “aç kalırsın, orada seni taciz ederler, tecavüz ederler, şöyle olursun, böyle olursun”. Hayır, bütün bu yargıları kırmak için giriyorsunuz ve böyle bir şey yaşıyorsunuz. Şimdi bunu tabii dile getirmek sizin için çok zor bir şey. “Bak gördün mü, biz sana dedik”... korkusuyla bunu gizliyor olabilir...” (K13)

Cinsel taciz davranışlarının açıklanmamasına / bildirilmemesine yönelik olarak ortaya konulan kültürel nedenlerin, katılımcıların genelde çözümsüzlük anlamında da kullanıldığını, kültürel yapının değişmeyeceği, dolayısıyla da cinsel tacize yönelik tutum davranışların da değişmeyeceğine ilişkin bir umutsuzluğun ortaya çıktığı da burada belirtilmelidir.

3.2. Önlemeye Yönelik Stratejiler

Cinsel taciz davranışlarını henüz ortaya çıkmadan önlemeye amaçlayan her türlü düşünce, davranış ve risk değerlendirmesi önlemeye yönelik stratejiler kapsamında değerlendirilebilir. Bulgular, oyuncuların çalışma yaşamlarında karşılaştıkları muhtemel cinsel taciz davranışlarını önlemek için çeşitli stratejiler kullandıklarını ortaya koymaktadır. Bu stratejiler iletişim kurmak (13 katılımcı), onay-güven ilişkisi sağlamak (11 katılımcı), ekip seçimi (7 katılımcı), yapay bir kimlik üretmek (6 katılımcı), 'yalnız' çalışmamak (6 katılımcı), bilgi ve farkındalık arttırmaya yönelik çalışmalar (5 katılımcı), keskin bir profesyonel tavır (4 katılımcı), pozitif koşullama (1 katılımcı) olarak sıralanabilir.

Katılımcıların cinsel taciz ve benzeri davranışları önlemede gerek partnerle gerekse ekiple iyi bir iletişim içinde olmayı başat strateji olarak kullandıkları görülmektedir. Katılımcılar, sahne üzerindeki tüm çalışmalarda, özellikle de şiddet ya da cinsellik içeren sahnelerin çalışılmasında iletişimin önemine, herhangi bir rahatsızlığın dile getirilebilmesine ve yapılacak çalışmanın planlanmasına değinmişlerdir (K7, K10, K11, K13, K17, K20, K22, K23, K25, K27). Ayrıca bazı katılımcıların ekip ya da partnerle iletişimin ilk aşamasında 'arkadaşlık, kardeşlik' kavramlarına vurgu yaparak romantik ya da cinsel bir ilişki olasılığını kaldırmayı yeğledikleri de anlaşılmaktadır. "...çok yoğun birlikte olduğumuz için, yani 14 saatimizi geçiyoruz, bir hafta sonra kardeş gibi oluyoruz" (K1), "Ben senin karşı cinsinim, ama ben senin arkadaşınım...seninle her zaman arkadaş olmalıyım'ı abartarak belki de kendimizi korumaya almaya çalışıyor olabiliriz bu şekilde" (K4) gibi ifadeler -bilinçli ya da değil- iletişim yoluyla kurulan bir önleme stratejisini düşündürmektedir.

Katılımcıların yarısına yakını, bilhassa temas konusunda partnerinden onay alarak bir güven ilişkisi kurmayı cinsel tacizi önleyici bir strateji olarak dile getirmişlerdir. Bu katılımcılar için onay-güven ilişkisi, oyuncunun hem kendisine hem partnerine yönelik olarak işletilmesi gereken bir durumdur (K2, K4, K7, K11, K13, K20, K21, K23, K24, K26, K27). 2021 yılında sosyal medyada duyurulan bir taciz ifşası katılımcılar tarafından hatırlatılıp örnek gösterilerek onay ve sürekliliğinin takibi ile güven konusunun önemi vurgulanmıştır (K4, K26, K27).

Cinsel tacizin ortaya çıkmasını önlemede kullanılan stratejilerin üçüncüsü ekip seçimi olarak belirmektedir. Katılımcılar hem çalışacakları grubu ya da oyuncuları (K10, K13, K24) hem de çalıştıkları gruba katılacak oyuncuyu/eğitmeni (K5, K9, K11, K25) seçmekte bu bağlamda dikkatli davrandıklarını belirtmişlerdir. Bu hassasiyetin aidiyet duygusundan kaynaklandığı; ayrıca mekân, kişiler, sosyal ve profesyonel ilişkiler açısından oluşan 'tiyatro'nun güvenli bir alan olarak kurulmaya çalışıldığı görülmektedir. Bir oyuncu çalıştığı topluluğa yeni oyuncuların ilk yıl sadece gözlemci olarak alındığını, bu sürecin karşılıklı bir tanıma olarak kullanıldığını belirtmiştir (K9). Bir katılımcı (K10) birlikte çalışacağı oyuncuların mesleki yeterlilikleri yanında etik ve ahlaki olarak da değerlerine dikkat ettiğini, bir başka katılımcı (K11) ise tiyatrosunda çalışacak eğitmenlerin eğitim geçmişleri ile sosyal ilişkiler konusundaki hassasiyetlerini özellikle önemsediklerini belirtmiştir.

6 katılımcı ise cinsel taciz gibi istenmeyen davranışları önlemek için yapay bir kimlik ürettiklerini gerek grup içi gerek bireysel ilişkileri 'en azından bir süre' bu farklı kimlikle sürdürdüklerini anlatmışlardır. Üretilen bu kimliğin çok yaşlı, ağzı bozuk, maço gibi 'kadınsı' özelliklere sahip olmayan, itici ya da tamamen nötr, sert, mesafeli ve soğuk gibi çeşitli özelliklerde olduğu belirtilmiştir (K2, K3, K14, K18, K21, K24). Bir oyuncu "kendi başına yaptığım savunma stratejim buydu" (K2) diyerek böyle bir kimliğe daha genç yaşlarda ihtiyaç duyduğunu vurgulamıştır. Tacize açık olma durumunu yaş ve deneyimle ilişkilendirmeye ve yapay bir kimlik üreterek önleme stratejine bir başka örnek vermek gerekirse:

“Biraz daha büyüyünce daha dışlıydim, daha dışlı olduğunuz zaman daha az baskı görüyorsunuz. Bunun bana şöyle bir etkisi oluyor, erkeksileşiyorum. Ne kadar dışlı hale geldiysem, dışlıdan kastım aslında erkeksileşmek, daha az baskı ve sıkıntı gördüm. İstedğim gibi giyinmek, istediğim gibi konuşmak, istediğim gibi fikrimi bildirebilmek için erkeksi tavırlar göstermem gerekiyor ... on yıl içinde kendi alanımı korumayı böyle öğrendim” (K3)

Cinsel tacizi önleme stratejisi olarak yapay bir kimlik kullanan oyuncuların tümünün kadın olduğunu ve “erkeksileşme”yi bilinçli olarak kullandıklarını belirtmeliyiz. Bir katılımcı “kendimi erkekleşerek koruyabildiğim bir dünyanın içindeyim... bu dünya böyle olmasın diye bağırmanız gerekiyor” (K3) diyerek izlediği stratejinin bilinçli bir seçim olduğuna dikkati çekmiştir. Ek olarak bu oyuncuların erkek oyuncularla olan ilişkilerini “abi, kardeş” gibi cinsellikten uzak, dolayısıyla da tacize olanak tanımayan bir alana çektikleri görülmüştür. “Herkes ‘abimsin’ diye yaklaşmayı denediğim, dişil enerjiyi kapatarak eril enerjiye dönüştüğüm zamanlar oldu” (K18) “Abicim diyorum, bu benim taktiklerimendir, hemen abi derim” (K24) ifadeleriyle bu yaklaşım örneklenebilir.

Araştırmanın 6 katılımcısı (2 kadın 4 erkek) ise çalışma süresince yalnız çalışmamayı bir önleme stratejisi olarak gündeme getirmişlerdir. Özellikle eğitim çalışmalarında erkek öğretmenlerin kendilerinden yaşça küçük kadın oyuncularla yalnız kalmamayı bir strateji olarak kullandıkları görülmüştür (K1, K19, K26, K27). Çalışma mekânında gözlemci olabilecek bir başkasını bulundurmamak veya kapıyı açık bırakarak çalışmak bu oyuncular için bir strateji olarak kullanılmaktadır. Başka iki oyuncu ise gözlemci ya da kameranın gerekli olduğunu belirtmekle birlikte çalışmanın doğasını etkileyeceğini vurgulayarak bunlar yerine bilgi ve farkındalık kazandırılmasının daha doğru olacağını ifade etmişlerdir (K6, K11).

Cinsel tacizi önlemeye yönelik stratejiler konusunda 5 katılımcı, bu konuda bilgi ve farkındalık arttırmaya yönelik çalışmalar yaptıklarını ifade etmişlerdir. K2, K6, K8, K26 konuyla ilgili bilginin bir önleme stratejisi olduğu kadar bu tür eylemleri tanıma konusunda da önemli olaca-

ğını belirtmişlerdir. Bu oyuncular çeşitli gönüllü gruplarındaki seminerlere katılmakta, #MeToo, #SusmaBitsin gibi sosyal medya hareketlerini izlemekte, böylece bilgi alanını genişleterek bunu bir önleme stratejisi olarak görmektedirler. Bir katılımcı (K5) çalıştığı tiyatro topluluğunda çeşitli konularda seminerler düzenlediklerini, böylece ekibin bilgi ve farkındalığını yükselerek olumsuz davranış ve yaklaşımları önleme konusunda çalıştıklarını belirtmiştir.

4 katılımcı, cinsel tacizi önlemek için uyguladıkları bir strateji olarak keskin bir profesyonel tavır takınmaya işaret etmişlerdir. Kimi zaman bir rahatsızlığın anında ve “fevri” şekilde dile getirilmesi (K12); kimi zaman mesai saatlerine keskin şekilde uyulması, çalışma dışındaki saatlerde görüşmeme ve yakın ilişki kurmama (K10); kimi zaman özel yaşamı tamamen dışarda bırakmak (K14); temas içeren beden çalışmalarını planlı, aşamalı, onay-güven inşası ile gerçekleştirmek (K23) önleyici stratejiler olarak ifade edilmiştir.

Bir katılımcı (K12) cinsel taciz ve benzeri istenmeyen tutum ve davranışları önlemek için bu olumsuzlukları vurgulayarak yasaklamak yerine pozitif koşullama ile telkinin daha etkili olduğuna inandığını ve topluluğunda bunu uyguladığını belirtmiştir. Koşullama, temel olarak pekiştirme kavramıyla birlikte anılır ve bir davranışın, sonuçlarıyla şekillendiği fikrine dayanır. Koşullama bir öğrenme biçimidir ve herhangi bir doğal uyarıcı-tepki bağı gereklidir. Pozitif koşullama, bir başka deyişle olumlu pekiştirme, ortama organizma için olumlu bir şeyin eklenmesidir (Karakelle, 2021). Katılımcının pozitif koşullama ise kastettiği ise ekibe yönelik yapılan konuşmalarda cinsel taciz ve saldırı gibi konuların, olumsuz örneklerin hiç gündeme getirilmeyip daima ekip ruhu ve güven bakımından olumlu ifadelerin yinelenmesi, hatta ekipte sürekli olumlu ve sağlıklı ilişkilerin olduğuna dair telkin konuşmalarının yapılmasıdır. Katılımcı, bu durumu pozitif koşullama olarak niteleyerek bu yöndeki konuşmaların istenmeyen davranışların ortaya çıkmasını engellediğini düşünmektedir.

3.3. İzlemeye Yönelik Stratejiler

Diğer çalışma ve yaşam alanlarında olduğu gibi sahne sanatlarında da cinsel taciz gibi istenme-

yen durumlarla karşılaşılması mümkündür. Bu bağlamda önleme stratejileri gibi tanıma / bildirme aşamalarını kapsayan izleme stratejilerinin de bilinmesi ve uygulanması önemlidir. Bu yöndeki bulgular yaşantıyı tanımlama ve bildirme ile bildirim sonrası olmak üzere üç başlıkta sunulmuştur.

3.3.1. Yaşantıyı Tanımlama ve Bildirme

Çalışma barışı ve verimin sürdürülebilirliği herkes için güvenli bir çalışma ortamına, istenmeyen davranışların tespit edilip çözümlenmesine bağlıdır. Sahne sanatları alanında da cinsel taciz gibi istenmeyen davranışlar, diğer meslek alanlarında olduğu gibi tanılanmalı ve çözümlenmelidir. Oyuncuların böyle bir durumla karşılaştıklarında ne yaptıkları, bu yaşantıyı kime aktardıkları, çözüm için nasıl bir yol izledikleri sorusuna katılımcıların verdikleri yanıtlardan bildirim yapıldığı durumun koşullarına göre değiştiği anlaşılmıştır.

Bu araştırmanın katılımcılarından 6'sı, herhangi bir biçimde cinsel tacizle karşılaştıklarında hemen tepki verdiklerini ifade etmişlerdir. 2 katılımcı (K2, K18) maruz kaldıkları davranışı şakaya vurup dalga geçerek açık ettiklerini bildirirken 4 katılımcı (K1, K3, K16, K24) rahatsızlıklarını doğrudan ifade ettiklerini söylemişlerdir. Burada tacizci davranış şakaya vurulup ve dalga geçilerek maruz kalınan davranışın farkında olduğu vurgulanmakta, bu davranışın tekrarlanmaması yönünde bir uyarı da iletildiği düşünülmektedir.

“Dalga geçerim... şakaya vurup, ama bi dakika, farkındayım... bununla dalga geçerim, bunu konuşurum, yani dalga geçerek, aslında gülerken ağışılmayı, ifşa etmeyi tercih ederim. (K2)

“Erkekler müthiş bir dayanışma göstererek sözlü ya da fiziksel tacizi örtbas ediyorlar ve durum daha da huzursuzlaşıyor, ağırlaşıyor. Yani dile getirdiğiniz sıkıntıyla ilgili şakalar yapılmaya başlanıyor, konu da görünür oluyor, fakat buna maruz kalmak daha da can sıkıcı oluyor. O yüzden ben yaşadığımı hafifleterek ve şakayla anlatıyorum çoğunlukla” (K18)

Ek olarak taciz davranışının böylece şaka ve dalga geçme yoluyla ifşa edilmiş olduğu, ayrıca bu

dolaylı tepkinin çalışma atmosferini etkilemediği için seçildiği belirtilmiştir. Dolaysız bir yol seçen 4 katılımcı ise böyle bir durumla karşılaştığında çalışma atmosferinin etkilenmesini doğal karşılamaktadırlar.

“Bunu karşı tarafın düşünmesi lazım. Ben ortamı bozarım, fark etmez. Bu, hiçbir şekilde tolere edilemez.” (K3)

“Ben, tavrımı çok net belli ediyorum ... işten atılırım, setten kovulurum diye düşünmüyorum” (K16)

“Uzattığın zaman kanıksanıyor bazı şeyler... O yüzden benim metodum... önünü kesmek, samimiyetle, dürüstçe... deşifre etmek, benim aklıma başka bir şey gelmiyor.” (K24)

İstenmeyen bir davranışa maruz kaldığını kısa süre içinde fark eden ve bunu doğrudan açık edip rahatsızlığını dile getirdiğini söyleyen dört oyuncunun (K1, K3, K16, K24) çeşitli gönüllü topluluklarda bilgi ve farkındalık çalışmalarına katıldıkları belirtilmelidir. Rahatsızlığını doğrudan dile getiren oyuncuların ikisi daha önce tacize maruz kaldıklarını, çeşitli nedenlerle şikayetçi olmadıklarını, fakat bir daha aynı durumda kalmayacakları konusunda kararlı olduklarını vurgulamışlardır. İki katılımcı ise yaş ve deneyime vurgu yaparak genç yaşlarda çeşitli nedenlerden dolayı bu tür yaşantıların açık edilemediğini belirtmiştir (K2, K8).

Cinsel taciz davranışına maruz kalındığını açıklamak sosyal ve psikolojik bağlamlar nedeniyle sorunludur. Bu ön koşullanmışlıkla katılımcılar da oyuncuların bu yöndeki davranışlarında daha dikkatli olduklarına, kimi zaman yalnız hissettiklerine, sessiz kaldıklarına işaret etmişlerdir. Örneğin üç katılımcı böyle bir davranışla karşılaşılırsa muhtemelen tepki veremeyeceklerini ifade etmişlerdir (K20, K22, K27). Oyuncuların önce tacizci davranışı gösteren kişiyi uyardığı, sonra durumu yönetmene anlattığı, daha sonra da kurum içi bildirimde bulunduğu, bunlardan sonuç alınmazsa da o topluluktan ayrıldığı, genel bir izlek olarak belirlemiştir. 3 katılımcı (K20, K22, K27) da yaşanan olayı ve kişiyi ifşa etmenin, tepki, bildirim ve hukuki süreçten bir sonuç alınmayınca başvurulmuş bir yol olduğunu belirtmişlerdir.

Katılımcıların 13'ü (K2, K3, K6, K7, K11, K13, K19, K20, K21, K22, K23, K25, K26) böyle bir sorunun önce arkadaşlara, 7'si (K5, K6, K8, K9, K10, K19, K24) yönetmen ya da reji asistanına, 5'i (K1, K5, K9, K12, K19) sanat yönetmeni ya da yönetim birimlerine ilettiğini belirtmiştir. Görülüyor ki oyuncular önce maruz kaldıkları davranışın taciz olup olmadığı, nasıl bir yol izleyecekleri ya da şikayetçi olup olmayacakları gibi konularda emin olamadıkları için arkadaşlarıyla meseleyi irdelemektedirler. Oyuncuların hem kendileri hem de genel olarak meslektaşları için benzer kaygıları dile getirdikleri de dikkati çekmektedir. "Ben mi bir hata yaptım" (K2), "ben mi yanlış algıladım" (K10), "yaşadığı şeyin gerçekten bir taciz mi olduğuna karar verip" (K11), "ben haklı mıyım" (K19), "ben mi kurdum" (K7), "ben mi yanlış anladım...ben mi çok muhafazakâr düşünüyorum" (K20), "ben mi yanlış anlıyorum" (K22) ifadeleri tacizin belirsizliğine işaret ederken oyuncular da genel bir içselleştirilmiş mağdur suçlayıcılık eğilimi olduğunu da göstermektedir. Arkadaşlara aktarımın meselenin çözümüne değil daha çok görünmezliğine neden olduğu da dikkati çekmiştir. Tacizin bildirilmesi durumunda maruz kalan bireylerin yıpratılması, yapılan şikayetlerden sonuç alınmaması, tacizcinin değil maruz kalanın zarar görmesi gibi nedenlerle oyuncuların bu yaşantıların bildirilmesi konusunda kararlı olmadıkları, arkadaşlıkların da bu yönde genellikle destekleyici olmadığı görülmüştür. Katılımcılar, cinsel tacize maruz kalanın bu bağlamda yalnız hissettiğini de vurgulamışlardır.

3.3.2. Bildirim Sonrası

Cinsel taciz bildiriminden sonra meydana gelenler önceki süreçleri çeşitli yönlerden etkilemektedir. Katılımcılar, bildirim sürecindeki sorunlar için öncelikle bildirilen olayın üstünün örtülmesine (13 katılımcı), tacize maruz kalan bireye inanılmamasına ve zarar görmesine (10 katılımcı), kurumların ve yönetmenin tavrının önemine (7 katılımcı), bildirim yapılacak kişi/birim ile tacizcinin aynı kişi olması ya da yakın ilişkide olmasına değinmişlerdir. 3 katılımcının vurguladığı bir başka konu ise böyle bir durumda ne yapılacağına ilişkin bilgiye sahip olunmadığı, ayrıca bildirim yapılan kişi ya da birimlerin de bu konuda

yeterli bilgiye sahip olmadıkları için doğru bir yönlendirme yapmadıklarıdır (K6, K7, K26). Bir katılımcı ise yöneticiler ve kurumlardaki bilgi eksikliklerinin sessiz kalmaya neden olduğunu, olayla yüzleşmeyi engellediğini vurgulamıştır (K7).

4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Cinsel taciz özel veya kamusal alanda görülebilen sözlü, yazılı fiiller veya beden hareketleriyle temas içermeyen cinsel içerikli söz, tavır, hareket ve davranışlar bütünüdür (TCK 102, 105; 6284 sayılı kanun). Tacizcinin veya maruz kalanın demografik özellikleri, örgütsel özellikler ve kurumsal iklim, cinsel taciz davranışlarının zeminini, nedenlerini ve süreci etkileyen faktörlerdir (Toker, 2016). Cinsel taciz davranışlarının bireyler ve kurumlar üzerinde pek çok olumsuz etkisi ortaya konmuş, mücadeleye ilişkin yaklaşımlar geliştirilmiştir. Öte yandan yapılan araştırmalar yaşanan cinsel taciz vakalarının genelde %4'ünün (UN Women, 2019), sahne sanatları alanında ise %3,7'sinin (Kleppe ve Røyseng 2016) bildirildiğini göstermektedir. Bu manzara, bireysel ve kurumsal hasarlar oluşturan cinsel tacizle daha etkin mücadele edilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Mücadelenin ilk adımı da meseleyi çok yönlü kavramak için yapılacak araştırmalarla ve gerçek bir yüzleşmeyle mümkün olabilir. Buradan yola çıkılarak eldeki araştırma Türkiye'de sahne sanatları alanında oyuncuların cinsel tacizin görünürlüğü, önleme ve izleme stratejileriyle ilgili görüşlerini incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Deneyim ve görüşleri incelemeye yönelerek nitel araştırma yöntemini kullanan bu çalışma fenomenoloji deseninde gerçekleştirilmiştir. Dört araştırmacı üç büyük kentte bulunan en az 5 yıllık geçmişe sahip özel tiyatrolarda çalışan 13 kadın ve 14 erkek araştırmacıyla Mayıs-Haziran 2021 döneminde çevrimiçi birebir derinlemesine görüşmeler yaparak veri toplamışlardır. Araştırmanın sonuçları, bu bağlamda katılımcılarla sınırlıdır, tartışma üretmek için bir zemin oluşturabilir, fakat genellemek doğru olmaz.

Bu araştırmada yola çıkılan ilk araştırma sorusu, cinsel taciz davranışlarının sahne sanatlarında görünürlüğü üzerinedir. Araştırmaya katılan

oyunculara göre Türkiye’de sahne sanatlarında meydana gelen cinsel taciz yaşantıları, diğer sektörlerde olduğu gibi çeşitli nedenlerle görünür değildir. UN Women’ın (2019) raporuna göre cinsel tacize uğradığını söyleyen kadınların sadece %4’ü bu durumu işveren ya da yöneticiye, %4’ü polise bildirmiştir. Türkiye’de cinsel tacize maruz kalan kadınların diğer ülkelerdeki -örneğin Amerika- kadınlardan daha az kurumsal ve adli birimlere başvurdukları, bunun asimetrik cinsiyet normlarıyla ilişkili olduğu (Wasti ve Cortina, 2002); ayrıca cinsel tacizden çok, fiziksel izler bırakan ve tanığı bulunan şiddet türlerinin adli birimlere bildirildiği (Fisher, vd. 2003, Toker, 2016) yapılan araştırmalarla ortaya konmuştur. Ayrıca kadınlar kendilerine inanılmayacağı, suçlanma ve intikam gibi endişelerle de maruz kaldıkları cinsel taciz ve saldırıyı bildirmemektedirler (Cankurtaran ve Şaldırdak, 2021). Cinsel tacize maruz kalan üniversite öğrencilerinin %69,59’unun hiçbir şey yapmadığını ortaya koyan Durmuş’un (2013) araştırması, bu sessizliğin nedeninin çevre tarafından anlaşılma korkusu (%96,56), suçlanacağı endişesi (%92,04), kendini suçlama (%51,13), rezil olma endişesine (%35, 22) dayandığını göstermektedir. Çalışma yaşamının geneline ilişkin bu rakamların yanında sahne sanatları alanında Norveç’te Kleppe ve Røyseng’in (2016) yaptıkları araştırma da cinsel tacize maruz kalanların %3,7’sinin yetkili bir kişiye bildirildiğini ortaya koymaktadır. Bu bilgiler de sahne sanatlarında, cinsel tacizin bildirilmediği, açıklanmadığı için büyük ölçüde görünür olmayan bir mesele olduğu düşüncesini desteklemektedir.

Araştırmaya göre, oyuncular sahne sanatlarında cinsel tacizin görünür olmamasının bireysel, kurumsal ve kültürel nedenleri olduğunu düşünmektedirler. Cinsel tacizin görünmezliğini etkileyen en önemli bireysel neden cinsel taciz maruziyeti karşısında sessiz kalmaya dair öğrenilmiş çaresizliktir. Öğrenilmiş çaresizlik, davranış ve eylemlerin çevre ve sonuç üzerinde etkisi olmadığının öğrenilmesiyle hareketsiz veya sessiz kalmak olarak tanımlanmaktadır (Çelebi, 2018). Ayrıca kurumların, bilhassa eğitim kurumlarının cinsel taciz sorunlarına karışmak istememesi ve olayın anlatılmasının örgütsel yapıda olumsuz tepkilerle karşılandığına (Balkan

Akan ve Oran, 2017), kadınların %80’inin kendi ailelerinden duydukları çekincelerden dolayı sessiz kaldıklarına (Konda, 2015) ilişkin araştırmalar da katılımcıların işaret ettiği görüşün dayanaksız olmadığını göstermektedir.

Sahne sanatlarında cinsel tacizin görünmezliğinin bir başka bireysel nedeni mağdur suçlayıcı tavır olarak görülmektedir. Bu kavram cinsel tacize uğrayanın çeşitli mitler nedeniyle kendisine inanılmayacağı kaygısı, bunun sonucu olarak da sosyal / mesleki olarak dışlanması ve işsiz kalma korkusu olarak açıklanabilir (Lonsway ve Fitzgerald, 1994). Toker’ın (2016) işaret ettiği iki araştırma cinsiyetçi tutumlar ile mağdur suçlayıcılık arasında güçlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Dahası “suçlanmaktan çekinen veya cinsel taciz yaftası ile yaşamak istemeyen kadınlar taciz yaşantısı algıları ile baş edemeyeceklerini hissedersen yaşantıları inkâr etme yoluna gidebilmektedirler” (Toker, 2016: 10). Keza bu araştırmanın katılımcılarında da maruz kaldığı cinsel tacizi kabul etmeme ya da önemsememe eğilimine rastlanmıştır. Türkiye’de gerçekleştirilen araştırmalarda da kadınların kışkırtıcı davrandıkları için ve alkol, giyim, davranış, vb. çeşitli etkenler nedeniyle cinsel taciz ve saldırıya uğradıklarına ilişkin düşüncelerin yaygın olduğu görülmektedir (Çamaş ve Meşe, 2016; Sakallı-Uğurlu, Salman ve Turgut, 2010).

Cinsel tacizin sahne sanatlarında görünür olmamasında bilgi eksikliğinin rolü, araştırmanın bulgularında yaygın olarak vurgulanan bir sonuçtur. Cinsel taciz olarak değerlendirilebilecek davranışların niteliğine, izleme sürecine ilişkin eksik ya da yanlış bilgilerin bildirimleri etkilediği çeşitli çalışmalarla da ortaya konulmuştur. Çamaş ve Meşe (2016) sosyal üstünlük yönelimi ile desteklenen güçlü yanlış inanışların, bir başka ifadeyle cinsel şiddet mitlerinin bu olayları değerlendirmede önemli rolü olduğunu ifade etmektedirler. Üniversite öğrencisi, idari ve akademik personeli arasında yapılmış bir araştırma da bireylerin cinsel taciz ve saldırı konusundaki bilgi eksiklikleri ve yanlış kanılarının bu konudaki tutumlarını etkilediğini, bazı davranışların cinsel taciz kapsamına girdiğinin bilinmediğini, bilgi eksikliğinin bildirim yapmama yönünde etkili olduğunu göstermektedir (Siyez, Ercan,

vd., 2021). Bu nedenle, cinsel tacizi önleme stratejilerinin bu tür eksik veya yanlış bilgileri gidermek için kalıcı sonuçlar verecek eylem, bilgi ve farkındalık arttırmaya yönelik çalışmalar içermesi gerekmektedir. Bu araştırma, #MeToo, #SusmaBitsin gibi sosyal medyada yer bulan hareketlerin de katılımcıların bilinçlenmesine katkı sunduğunu ortaya çıkarmıştır. Sosyal medyada farkındalık yaratılmasının etkili olduğunu ortaya koyan araştırmalar da bulunmaktadır, ayrıca platformlar bu davranışları ortaya koymak ve toplum önünde tartışılır hale getirmekte etkilidirler (Gaal, 2020; Özkan, 2018).

Araştırmada cinsel tacizi önlemeye ilişkin stratejiler konusunda da oldukça çarpıcı sonuçlarla karşılaşılmıştır. Oyuncular ekip ve partnerle iyi ve net bir iletişim kurmayı, çalışmalarda onay-güven ilişkisini sağlamayı, ekip seçiminde bu bağlamda hassasiyet göstermeyi, yapay bir kimlik üretmeyi, yalnız kalmamayı, bilgi ve farkındalık arttırmaya çalışmayı, keskin bir profesyonel tavır çizmeyi ve pozitif koşullanmayı, cinsel taciz davranışlarına yönelik önlemler olarak kullanılmaktadırlar. Cinsel tacizi önlemeye ilişkin ekip ve partnerle iletişim kurma stratejisine literatürde raslanmamıştır; bu durum, sahne sanatlarına özgü bir durum olarak değerlendirilebilir.

Aidiyet duygusu ve güven tiyatro çalışmalarının merkezinde yer almaktadır. Tiyatronun tarihsel sürecine baktığımızda da icracıların bir aidiyet duygusuyla etrafında toplandığı kumpanya yapılanmalarını görürüz. Kumpanya kelimesinin etimolojik kökeni Latince "ekmeği diğeriyle bölüşen, sofrada arkadaş, ekmek arkadaşı" anlamını taşır (Etymonline). Günümüzde dahi tiyatro yaşantısı, bu kelimenin anlamından da gelen, paylaşım ve dostluğun bir değer olarak sözlü kültürünün içinde aktarıldığı ayırt edici bir özelliğe sahiptir. Bu dinamik, tiyatro alanında insanlar arası ilişkiyi daha yoğun, belirleyici, güven esaslı ve kırılabilir bir noktaya taşımaktadır. Bu güvenin sarsıldığı her durum, oyuncuyu mesleğiyle olumsuz bir etkileşime girmeye açık hale getirir. Bununla birlikte psiko-fiziksel bir süreç de olan oyunculukta, zihinsel odaklanma (2004: 105-133), fiziksel rahatlamanın (2004: 134-153) ve kontrolün önemi (2011: 171), yaratım sürecinin sağlıklı işleyebilmesi açısından, alanda ilk

metodik yaklaşımları ortaya koyan Stanislavski tarafından da vurgulanmıştır. Dolayısıyla oyuncunun mesleki hünerini ortaya çıkarabilmesi için yaratıcı durumda (creative state) kalması gerekir (Whyman, 2012: 16-18). Oyuncunun yaratıcı durumunu aktifleşmesi sadece bireysel bir çabayla değil, güvenli, baskıdan arındırılmış ve rahat bir çalışma ortamını içeren çevresel koşullarla da ilişkilendirilebilir. Oyuncular hem kendilerine hem de ekip arkadaşlarına bu koşulları sağlayabilmek için yapılan egzersizlerden alan kullanımına ya da grup üyelerinin birbiriyle iletişimine kadar geniş bir çerçevede güven esaslı mesleki bir bilgi-görgü aktarımından geçerler. Bu bağlamdan yola çıkarak cinsel saldırı, cinsel taciz gibi toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden beslenen ve gündelik yaşamla birlikte iş performansını da yarattığı güvensizlik ortamıyla olumsuz etkileyen durumlar hem kişinin beden ve ruh bütünlüğüne hem de mesleki kabiliyetlerine doğrudan bir saldırı olarak okunabilir. Bu araştırmada katılımcıların temas esnasında cinsel tacize önlem olarak onay mekanizmasına işaret ettikleri görülmüştür. Özellikle mahremiyet, şiddet ve temas içeren sahnelerde yönetmenin ve oyuncu partnerin eylemin yapılacağı oyuncudan her bir eylem ve hareket için onay alması ve bu onay sonrasında eylemlerin dikkatle prova edilmesi, böylece sınırların somut olarak belirlenmesinin cinsel tacizi önleyeceği dile getirilmiştir. Rıza ya da onay, partnerlerin açık bir diyalog halinde olmalarını sağlayacağı gibi, davranışın sınırlarını çerçeveleyebilmek, prova/çalışma anlarını bilinmezliğin risklerinden arındırmak, güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak ve bir tahakküm ilişkisi kurulmasının önüne geçebilmek için uzun erimli bir teknik olarak her türden tiyatro yaşantısına dahil edilebilir.

Bu çalışmanın çıktılarında, yönetmen, eğitmen, koreograf vb. gibi ekibe liderlik eden kişilerin tutum ve davranışlarının cinsel tacizi önlemede belirleyici nitelikte olduğu görülmektedir. Erkek katılımcılar arasında bu liderlik görevini üstlenenlerin özellikle kendilerinden daha küçük yaşta olan kadın oyuncularla yalnız kalmaya yönelik stratejiler geliştirdiği görülmüştür. Çalışma anının gözlemci katılımıyla şeffaflaştırılmaya çalışılması yine güvenli bir çalışma atmosferi yaratma ihtiyacıyla paraleldir.

Araştırma oyuncuların ifşa mekanizmasını cinsel tacizi önlemede caydırıcı bir unsur olarak algıladığını ortaya çıkarmıştır. Bununla birlikte, bazı katılımcıların tacizi ifşa etmek yerine şaka niteliğinde cümleler veya hareketler kullanarak meseleyi örtük bir biçimde dile getirmeyi tercih ettikleri anlaşılmaktadır. Bu tutum, cinsel tacize maruz kalan oyuncunun hem kaygı duyduğu toplumsal baskının dışında kalabilmesini hem de faili, yaptığı cinsel tacizi durdurması için şaka dolayısıyla uyarabilmesini sağlamaktadır. Burada şaka bir ifşa değil, ifşa öncesi uyarı niteliğindedir; çünkü cinsel taciz davranışının iş ve yaşam akışını etkilemeyecek şekilde bertaraf edilmesini sağlamaktadır. Bilgi ve farkındalık düzeyi daha yüksek katılımcıların ise ifşanın dolayimsız bir önleme stratejisi olarak kullanıldığı, iş ve yaşam akışının etkilenmesini böyle bir davranışın doğal sonucu olarak kabul ettikleri görülmüştür.

Kadın katılımcıların bireysel olarak cinsel tacizi önleme stratejileriyle ilgili maskülen bir yapay kimlik üretimini ifade etmeleri bu araştırmanın en dikkat çekici bulgularındandır. Bu yapay kimlik üretimi, kadın oyuncuların zihninde eril niteliklerin koruyucu bir kalkan olarak algılandığını göstermektedir. Dolayısıyla Türkiye'deki kadın oyuncular arasında "erkeksileşme" -diğer bir anlamda kadın kimliğini törpüleme, belirsizleştirme ya da yok etme- ihtiyacı, tehdit olarak algıladığı durumlara karşı hayatta kalma, dayanma veya eşit şartlarda mücadele etme arayışının bir yansıması olarak tespit edilmiştir. Yapılan araştırmalar, benzer stratejilerin kadın gazeteciler tarafından kullanıldığını da saptanmıştır. Erkeklerin tekelinde olan gazetecilik mesleğinde yer bulabilmek için kadın gazetecilerin eril normatife uyum sağlamak adına kadın cinsiyetini reddettiği, küçümsediği "erkeklerden biri" gibi olmak için maskülen tavır ve davranışlar sergileyerek "ben de sizdenim" imajı yaratmak için kendilerini ve cinsiyetlerini erkeksileştirmeye zorladıklarını ortaya çıkarmıştır (Melin-Higgins 2004,199; North 2015, 505).

Araştırmanın izlemeye yönelik stratejiler bağlamındaki sonuçları da cinsel tacize ilişkin yaşantının tanımlanması ve bildirme ile bildirim sonrası süreç diğer çalışma alanları için olduğu gibi sah-

ne sanatları alanı için de sorunlu olarak algılandığını göstermektedir. Bu aşamadaki en önemli nokta, bildirimlerin üstünün örtüldüğüne, tacize maruz kalan bireyin zarar gördüğüne ilişkin düşüncelerdir. Sayılan tüm gerekçeler toplumsal cinsiyet algısı ve onun getirdiği çelişkilerle doğrudan ilintilidir. Bu algıyı dönüştürmek ise mesleki ve toplumsal örgütlülüğünden geçmektedir. Bu bağlamda meslek örgütlerinin katkı sunması elzemdir. Özellikle tacizi uygulayan kişi ile şikâyet merciinin aynı olduğu durumlarda, Oyuncular Sendikası gibi mesleki örgütler önemli rol oynayabilir. Sendika çatısı altında veya her bir tiyatrodan içinde bir oyuncu, sendika üyesi, sahne amiri, avukat bulunan bağımsız bir ara-profesyonel birim oluşturularak bildirimlerin yapılabileceği güvenli bir yapı oluşturulabilir. Raporlama ve bildirim süreçlerinin aktive edilip görünürlüğün artırılması ve taciz sonrasında mağduru koruyan önlemler öncelikle toplumsal ve kurumsal manada, buradan hareketle de bireysel bir yüzleşmenin ve sağaltımın önünü açabilir. Burada her bir tiyatro kurumunun kararlılıkla bir mücadele yürütmesi çok önemlidir. Kurumların zarar görmemek adına cinsel tacizi gizlemeye yönelik tutumları sorunu orta ve uzun vadede daha da çözülemez hale getirme ve mağduriyeti artırma riskini taşımaktadır. Dolayısıyla kurumsal suskunluk cinsel taciz ile mücadeleye ket vurduğu için kurumlar tarafından terk edilmelidir. "... İşverenlerin...cinsel tacizi önlemek için mevcut taciz karşıtı politikalarının, raporlama prosedürlerinin ve destek eğitimlerinin yeterliliğini yeniden değerlendirmeleri gerekecektir. İşverenler bununla kalmamalı; öncelikle cinsel taciz olaylarını önlemek için bir saygı kültürü oluşturmaya yönelik çabada olmalıdırlar" (Zugelder, M. T., Crosgrave, D. M., & Champagne, P. J., 2018).

Sonuç olarak, cinsel taciz gibi istenmeyen davranışlarının diğer çalışma alanlarında olduğu gibi sahne sanatları alanında yaşandığı fakat birey, kurumsal ve kültürel nedenlerle bildirilmediği için görünür olmadığı düşünülmektedir. Oyuncular partner veya ekiple iyi bir iletişim ile onay-güven ilişkisinin kurulmasını, ekip seçiminde hassasiyet gösterilmesini, gerekli görüldüğünde ikili çalışmalarda yalnız kalmamayı, profesyonel tavrı daha keskin işletmeyi, cinsel taciz davranışlarını önleyici stratejiler olarak

kullanılmaktadırlar. Ayrıca az sayıda kadın oyuncunun erkeksi özellikleri öne çıkararak yapay bir kimlik oluşturduğu ve bunu tacizci davranışları önleyici strateji olarak kullandıkları görülmüştür. Cinsel tacize ilişkin davranışların tanımlanması ve bildiriminde ise bilgi / farkındalık eksikliği bu araştırmada ulaşılan en ön plandaki sonuç olarak belirtilebilir. Bilgi ve farkındalık eksikliğine norm ve mesleğe ilişkin toplumsal önyargıların da eklenmesi sahne sanatları alanında yaşanan ve yaşanması muhtemel cinsel taciz davranışlarını daha da karmaşık bir hale getirmektedir

KAYNAKÇA

AGGARWAL A. & GUPTA M. (2000). Same-Sex Sexual Harassment: Is It Sex Discrimination? A Review Of Canadian And American Law. *Manitoba Law Journal* 27(3), 333-353.

ANDERSON, L. A. & WHISTON, S. C. (2005). Sexual Assault Education Programs: A Meta-Analytic Examination of Their Effectiveness. *Psychology of Women Quarterly*, 29(4), 374-388.

AUSTRALIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION. (2012). *Working Without Fear: Results Of The 2012, Sexual Harassment National Telephone Survey*. Sidney: AHRC.

AYDEMİR, L. (2019). Kadın Tacizlerine Yönelik Bir Tutum Araştırması. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(1),199-216.

BALKAN AKAN, B & ORAN, F. Ç. (2017). Akademisyenlerin Örgütsel Sessizlik Algıları: Konuya İlişkin Bir Uygulama. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimsel Fakültesi Dergisi*, 6(5), 72-90.

BELKIS, Ö., GÖKDAĞ, E., VURAL, Y.D.B. & KÖKLÜ, A. (2021). Türkiye’de Oyuncuların Sahne Sanatlarında Cinsel Tacize İlişkin Görüşleri, *İdil Sanat ve Dil Dergisi*, 86 (2021 Ekim): s. 1447-1466.

BOGDAN, R.C. & BIKLEN, K. S. (2007). *Qualitative Research For Education: An Introduction to Theory Methods*. Boston: Allyn and Bacon, ISBN: 978-0205482931

BRIGGS, C. L. (2012). *Learning How To Ask: A Sociolinguistic Appraisal Of The Role Of The Interview In Social Science Research*. Cambridge University Press, ISBN: 9781139165990.

BURCHELL, B., FAGAN, C., O'BREIN C. & SMITH, M. (2007). Working Conditions In The European Uni-

on: The Gender Perspective. *European Working Conditions Survey- 2005*. Eurofound (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions). Dublin: Eurofound.

COULSON, N. (2016). *Psikologlar İçin Çevrimiçi Araştırma Yöntemleri*. ed. D. Hasta. Ankara: Nobel Yay.

COWAN, G. (2000). Women’s hostility toward women and rape and sexual harassment myths. *Violence Against Women*, 6(3), 238-246.

CRESWELL, J. (2016). *Nitel Araştırma Yöntemleri*, Eds. M. Bütün, & S. Demir. Ankara: Siyasal Yayınları.

ÇAMAŞ, G. G. & MEŞE, G. (2016). Sosyal Hiyerarşi: Cinsel Şiddet Mitlerini Anlamak. *Türk Psikoloji Dergisi*, 31(78), 62-74.

CANKURTARAN, Ö. & ŞALDIRDAK, G. A. (2021). Bir İfşa Mekânı Olarak Kadınlar Kulübü Örneğinde Cinsel Şiddetin Online İfşası ve İfşalara Verilen Tepkiler. *Fe Dergi*. 13(1), 28-41.

ÇELEBİ, I. (2018). *Mobbing ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkide Öğrenilmiş Çaresizliğin Rolü: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarına Yönelik Bir Alan Araştırması*. Yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme ABD, Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış.

DİSSENSUS (2021). Gösteri Sanatlarında Cinsel taciz, Cinsel İçerikli Mobbing ve Cinsel Saldırı Araştırması. <https://dissensusresearch.com/gosteri-sanatlarinda-cinsel-taciz-cinsel-icerikli-mobbing-ve-cinsel-saldiri-arastirmasi/>

DURMUŞ, E. (2013). Cinsel Taciz: Üniversite Öğrencilerinin Algı ve Tepkileri. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 14(1), 15-30.

ERDOĞAN E., UYAN SEMERCİ P. (2021). *Toplumsal Araştırma Yöntemleri İçin Bir Rehber: Gereklilikler, Sınırlılıklar ve İncelikler*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

EUROFOUND (2015). *Violence and Harassment in European Workplaces: Extent, Impacts and Policies*. www.eurofound.europa.eu

ETYMONLINE. <https://www.etymonline.com/word/companion>. Erişim Tarihi: 29.10.2021.

FISHER B. S., DAIGLE, L. E., CULLEN, F. T. & TURNER, M. G. (2003). Reporting Sexual Victimization to The Police and Others: Results From a National-Level Study of College Women, *Criminal Justice and Behavior*. 30(1), 6-38.

FITZGERALD, L. F., DRASGOW, F., HULIN, C. L., GELFAND, M. J. & MAGLEY, V. J. (1997). Antecedents and Consequences of Sexual Harassment in Organizations: A Test of An Integrated Model. *Journal of Applied*

Psychology, 82(4), 578-589.

GAAL, C. M. (2020) Me Too: The Effects of Sexual Harassment and Assault in The Entertainment Industry, *Backstage Pass*: 3(1), Article 15, <https://scholarlycommons.pacific.edu/backstage-pass/vol3/iss1/15>

GUTEK, B. A. (1995). How Subjective Is Sexual Harassment? An Examination of Rater Effects. *Basic and Applied Social Psychology*, 17, 447-467.

GÜLER, A., HALICIOĞLU, M.B. & TAŞÇIN, S. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, Birinci Baskı, ISBN: 9789750226052.

HENNEKAM, S., & BENNETT, D. (2017). Sexual Harassment in The Creative Industries: Tolerance, Culture and The Need For Change. *Gender, Work and Organization*, 24(4).

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). (2016). Report of The Director-General: Fifth Supplementary Report: Outcome of the Meeting of Experts on Violence Against Women and Men in the World of Work. GB.328/INS/17/5, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_533534.pdf.

KALACA, S., & DÜNDAR, P.(2010). Violence Against Women: The Perspective of Academic Women. *BMC Public Health*, 10(490), 490. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-10-490>.

KARAKELLE, Ş. S. (2021). *Psikolojiye Giriş I*. İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi, https://cdn-acikogretim.istanbul.edu.tr/auzefcontent/21_22_Guz/psikolojiye_giris_1/1/index.html

KAUFMAN, E. (2019). Body Trouble: Sexual Harassment and Worker Abuse in Musical Theater Dance Employment. *Research in Dance Education*, 20(1), 85-94.

KLEPPE, B., & RØYSENG, S. (2016). Sexual Harassment in The Norwegian TheatreWorld. *The Journal Of Arts Management, Law, And Society*, 46(5), 282-296.

KONDA (2015). *Kadına Şiddet ve Devlet Algısı*, Konda Barometresi, <https://konda.com.tr/tr/rapor/kadina-siddet-ve-devlet-algisi/>

LONSWAY, K. A., & FITZGERALD, L. F. (1994). Rape Myths In Review. *Psychology of Women Quarterly*, 18(2), 133-164.

MCDONALD, P., CHARLESWORTH, S., & GRAHAM, T. (2015). Developing a Framework of Effective Prevention and Response Strategies in Workplace Sexual Harassment. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 53, 41-58.

MELIN-HIGGINS, M. (2004). "Coping with Journalism: Gendered Newsroom Culture." In *Gender and Newsroom Culture: Identities at Work*, edited by Mar-

jan de Bruin and Karen Ross, 197-222. Cresskill, NJ: Hampton Press.

NORTH, L. (2016). Damaging and Daunting: Female Journalists' Experiences of Sexual

Harassment in the Newsroom. *Feminist Media Studies*, 16:3, 495-510. <https://doi.org/10.1080/14680777.2015.1105275>

ÖZKAN, S. (2018). Kadına Yönelik Şiddet ve Sosyal Medya Aktivizmi: Kadın Cinayetlerini Durduracağız Platformu Örneğinde İçerik Analizi. *Yeni Düşünceler*, 9, 57-69.

PALUDI, C. A. & PALUDI, M. (2003). Developing and Enforcing Effective Policies, Procedures, and Training Programs for Educational Institutions and Businesses. In *Academic and Workplace Sexual Harassment: A Handbook of Cultural, Social Science, Management, and Legal Perspectives* Eds: M. Paludi & C. A. Paludi. ss. 175-198, Westport, CT: Praeger, first pub., ISBN: 0-313-32516-2.

PATTON, M. (2014). *Nitel Araştırma ve Değerlendirme Yöntemleri*. M. Bütün, & S. Demir. Ankara: Pegem Akademi, 3. Baskı, ISBN: 978-605-364-933-5.

REÇBER, B. (2018). Türkiye'de Şiddet Önleme ve İzleme Merkezleri Etkin Mi? *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 4 (Aralık 2018), 367-376.

SAKALLI-UĞURLU, N., SALMAN, S. & TURGUT, S. (2010). Predictors of Turkish Women's and Men's Attitudes Toward Sexual Harassment: Ambivalent Sexism, and Ambivalence Toward Men. *Sex Roles*, 63, 871-881.

SALDAÑA, J. (2019). *Nitel Araştırmacılar İçin Kodlama El Kitabı*. A. Tüfekçi Akcan, & S. Şad. Ankara: Pegem Akademi. ISBN: 9786052416051

SİYEZ, D., ERCAN, G., ESEN, E., SOYLU, Y., BARAN, B., FİRUZAN, E., BELKIS, Ö., SEZER, T., GÜNAY, M., ERGÖREN, A., GÜNAY, T., TEZCAN, S., & ÖZTÜRK, B. (2021). Attitudes of The Turkish University Students And Staff Toward Sexual Harassment and Assault: Preliminary Psychometric Evaluation. *SAGE Open*, 1-10. <https://doi.org/10.1177/21582440211050374>

STANISLAVSKI, K. (2004). *Bir Aktör Hazırlanıyor*. S. Taşer. İstanbul: Papirüs Yayınevi. ISBN: 975-7432-83-0.

STANISLAVSKI, K. (2011). *Sanat Yaşamım*. S. Taşer. İstanbul: Agora Kitaplığı. ISBN: 978-605-103-106-4.

TOKER, Y. (2016). İşyerinde Cinsel Taciz: Kapsamı, Öncülleri, Sonuçları, Kurumsal Baş Etme Yöntemleri. *Türk Psikoloji Yazıları*, 19(38), 1-19.

UN WOMEN (2019). *Çalışma Yaşamında Kadınlara Yönelik Şiddet ve Tacizle Mücadele El Kitabı*, ILO – International Labour Organization.

WASTI, S. A., BERGMAN, M. E., GLOMB, T. M. & Drasgow, F. (2000). Test of The Cross-Cultural Generalizability of A Model of Sexual Harassment. *Journal of Applied Psychology*, 85, 766-778.

WASTI, S. A. & CORTINA, L. M. (2002). Coping in Context: Sociocultural Determinants of Responses to Sexual Harassment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83, 394- 405.

WHYMAN, R. (2012). *Stanislavski: The Basics*. London: Routledge, ISBN: 9780203077603.

WILLNESS, C. R., STEEL, P. & LEE, K. (2007). A Meta-Analysis of The Antecedents and Consequences of Workplace Sexual Harassment. *Personnel Psychology*, 60(1), 127-162.

ZUGELDER, M. T., CROSGROVE, D. M., & CHAMPAGNE, P. J. (2018). Sexual Harassment Prevention After #MeToo: Employers' Need To Reevaluate. *American Journal of Management*, 18(3), 104-112.