

767872

İŞYERİNDE CİNSEL TACİZİN BAYAN DOKTORLAR VE HEMŞİRELER  
TARAFINDAN ALGILANMASINA YÖNELİK KARŞILAŞTIRMALI BİR ALAN  
ARAŞTIRMASI

Çiğdem DİNÇER

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

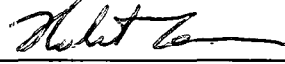
İşletme Anabilim Dalı, Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2006

## KABUL VE ONAY

Çiğdem DİNÇER tarafından hazırlanan “İşyerinde Cinsel Tacizin Bayan Doktorlar ve Hemşireler Tarafından Algılanmasına Yönelik Karşılaştırmalı Bir Alan Araştırması” başlıklı bu çalışma 18/04/2006 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.



Prof. Dr. Halil CAN (Başkan)



Prof. Dr. Hikmet TİMUR



Doç. Dr. Mahmut ARSLAN (Danışman)



Doç. Dr. Mustafa KILIÇ



Doç. Dr. M. Kemal ÖKTEM

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylım.



## BİLDİRİM

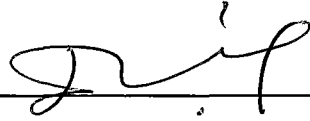
Hazırladığım tezin/raporun tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin/raporumun kağıt ve elektronik kopyalarının Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

Tezim/Raporum sadece Hacettepe Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.

Tezimin/Raporumun .....yıl erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişimi açılabilir.

18/04/2006



Çiğdem DİNÇER

## TEŞEKKÜR

Öncelikle beni öğrencisi olarak kabul ettiği ve tüm tez süreci boyunca değerli vaktini bana ayırdığı için tez danışmanım Sayın Doç. Dr. Mahmut ARSLAN'a,

Tez çalışmam boyunca her ihtiyacım olduğunda bana yol gösteren ve değerli katkılarını esirgemeyen Sayın Prof. Dr. Adnan KISA'ya,

Alan araştırması ve analiz çalışmaları esnasında yardımcı olan Sayın Arş. Gör. Kubilay ÖZYER'e,

Çok değerli bilgi ve birikimlerini tüm tez çalışmam boyunca aktaran ve tezin ortaya çıkmasında büyük katkısı olan hocam ve babam Sayın Prof. Dr. Tevfik DİNÇER'e,

Çalışmam boyunca manevi desteğini bir an olsun benden esirgemeyen annem Suzan DİNÇER'e

İhtiyaç duyduğum her an her türlü yardımıyla yanımda olan abim Dr. Cem DİNÇER'e,

Son olarak uzun süren tez çalışmam esnasında özveriyle bana yardımcı olan ve beni daima destekleyen eşim Oytun ORHAN'a

En içten teşekkürlerimi sunarım.

## ÖZET

DİNÇER, Çiğdem. İşyerinde Cinsel Tacizin Bayan Doktorlar ve Hemşireler Tarafından Algılanmasına Yönelik Karşılaştırmalı Bir Alan Araştırması, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2006.

Kadınların çalışma hayatına girmesiyle birlikte tüm dünyada karşılaşılmaması kaçınılmaz hale gelen kavramlardan bir tanesi cinsel tacizdir. Ülkelerin sanayileşme oranları nispetinde bu kavram ortaya çıkmaya başlamıştır. Ortaya çıkmasını takip eden zamanlarda birçok sanayileşmiş ülke cinsel taciz kavramını önemsemiş ve gerekli önlemleri almaya çalışmıştır. Ancak ülkemizde bu konuda henüz yolun başında olduğunu söylemek haksızlık olmayacaktır. Ancak bir an önce, hızla yol kat edip gerekli uygulamaları hayata geçirmek yerinde olacaktır.

Bu araştırmada bayan doktorlar ve hemşirelerin cinsel taciz algılamaları arasında bir farklılık bulunup bulunmadığı araştırılmıştır. Birçok yönden farklılık arz eden iki meslek mensuplarının cinsel tacizi algılamaları arasındaki muhtemel farklılıkların ileriye yönelik ışık tutacağı şüphe götürmez bir gerçektir.

Araştırmayı gerçekleştirmek için bayan doktor ve hemşirelerden oluşan katılımcılara anketler dağıtılmış ve katılımcıların verdikleri cevaplar istatistik paket programlar vasıtasıyla analiz edilmiştir.

Alan araştırması sonucunda çalışmanın hipotezinde de beklendiği gibi hemşirelerin bayan doktorlara göre cinsel taciz algılamalarının daha yüksek olduğu görülmüştür.

Araştırmanın sonuç ve öneriler kısmında hipotez testlerinden ve araştırma sorularından elde edilen sonuçlar ele alınmış ve bir takım öneriler dile getirilmiştir.

### **Anahtar Sözcükler**

İş Ahlakı, Cinsel Taciz, Bayan Doktor, Hemşire

## ABSTRACT

DINCER, Cigdem. An Empirical Research About Female Doctors and Nurses Perception of Sexual Harassment at Workplace, Master Thesis, Ankara, 2006.

Sexual harassment is one of the unavoible concepts discussed in all over the world after females have been involved in work life. This concept has been getting more importance as industrialization rate of countries increases. Many industrialized countries have given greater emphasis on and taken necessary attempts against sexual harassment after the concept of sexual harassment was discussed. It would not be wrong to say that our country is still at the beginning of road on this subject. However, putting the necessary implications in practice as soon as possible would be a timely attempt.

In this study whether there was a difference between sexual harassment perceptions of female physicians and nurses was surveyed. It is an obvious fact that the likelihood differences between sexual harassment perceptions of these two considerably different professions will give insights for the future.

A questionare was distributed to the female physician and nurse participants, and the responds of the participants were analyzed by using statistical packet programmes.

At the result of the study, the sexual harassment perceptions of nurses were higher compared to female physicians as hypothesises of the study expected.

In the section of discussion and recommendations the results obtained from hypothesis tests and research findings were discussed and some recommendations were made.

### Key Words

Business Ethics, Sexual Harassment, Female Doctor, Nurse

## İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR .....	i
ÖZET .....	ii
ABSTRACT .....	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
TABLolar VE ŞEKİLLER.....	vi
GİRİŞ.....	1

### BÖLÜM 1 İŞ AHLAKI VE CİNSEL TACİZ

1.1. Ahlak Kavramı .....	3
1.2. İş Ahlakı Kavramı .....	4
1.3. İş Ahlakı Neden Gereklidir? .....	7
1.4. İş Ahlakı ve Cinsel Taciz İlişkisi.....	10
1.5. Cinsel Taciz Kavramı .....	11
1.6. İş Yerinde Cinsel Tacizin Şekilleri.....	17
1.7. İş Yerinde Cinsel Tacizin Nedenleri .....	20
1.8. İş Yerinde Cinsel Tacizin Etki ve Sonuçları .....	22
1.9. Sağlık Sektöründe Cinsel Taciz.....	25

**BÖLÜM 2**  
**İŞYERİNDE CİNSEL TACİZİN BAYAN DOKTORLAR VE HEMŞİRELER**  
**TARAFINDAN ALGILANMASINA YÖNELİK KARŞILAŞTIRMALI**  
**BİR ALAN ARAŞTIRMASI**

<b>2.1.ARAŞTIRMANIN PLAN VE YÖNTEMLERİ.....</b>	<b>31</b>
2.1.1. Araştırma Yöntemi .....	32
2.1.2. Araştırma Planı.....	32
2.1.3. Araştırma Evreni .....	32
2.1.4. Araştırma Anketi .....	33
2.1.5. Araştırma Kitlesinin Genel Özellikleri.....	34
<b>2.2.BULGULAR VE TARTIŞMA .....</b>	<b>41</b>
2.2.1. Sorular ve Grafikler.....	41
2.2.2. Meslekler Arasında Cinsel Tacizi Algılama Eğiliminin Analizi.....	42
2.2.3. Araştırma Sorularının Analizi .....	63
2.2.3.1. Katılımcıların Yaş ile Cinsel Taciz Algılaması	
Arasındaki İlişkinin Analizi .....	63
2.2.3.2. Katılımcıların Eğitim Durumu ile Cinsel Taciz	
Algılaması Arasındaki İlişkinin Analizi.....	64
2.2.3.3. Katılımcıların Medeni Durum ile Cinsel Taciz	
Algılaması Arasındaki İlişkinin Analizi.....	65
2.2.3.4. Katılımcıların Daha Önce Cinsel Taciz ile	
Karşılaşmış Olmakla Cinsel Taciz Algılaması	
Arasındaki İlişkinin Analizi .....	66
<b>SONUÇ .....</b>	<b>67</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>75</b>
<b>EK 1. ANKET SORU FORMU .....</b>	<b>81</b>



## TABLolar VE ŞEKİLLER

### TABLolar

Tablo 1. Katılımcılar ve eğitim seviyeleri.....	35
Tablo 2. Katılımcıların demografik özellikleri.....	36
Tablo 3. Meslek faktörü için MANOVA testi.....	38
Tablo 4. Meslek faktörü için ANOVA testi .....	40
Tablo 5. Soru 8 için katılımcıların cevap dağılımı .....	42
Tablo 6. Soru 9 için katılımcıların cevap dağılımı .....	44
Tablo 7. Soru 10 için katılımcıların cevap dağılımı .....	46
Tablo 8. Soru 11 için katılımcıların cevap dağılımı .....	48
Tablo 9. Soru 14 için katılımcıların cevap dağılımı .....	50
Tablo 10. Soru 16 için katılımcıların cevap dağılımı .....	52
Tablo 11. Soru 17 için katılımcıların cevap dağılımı .....	54
Tablo 12. Soru 18 için katılımcıların cevap dağılımı .....	56
Tablo 13. Soru 19 için katılımcıların cevap dağılımı .....	58
Tablo 14. Soru 20 için katılımcıların cevap dağılımı .....	60
Tablo 15. Katılımcıların yaşları ile cinsel taciz algılamaları arasındaki ilişki .....	63
Tablo 16. Katılımcıların eğitim durumu ile cinsel taciz algılamaları arasındaki ilişki. ....	64
Tablo 17. Katılımcıların eğitim durumu ile cinsel taciz algılamaları arasındaki ilişkiye ait anova testi sonuçları.....	64
Tablo 18. Katılımcıların medeni durum ile cinsel taciz algılamaları arasındaki ilişkiye yönelik bağımsız t-testi sonuçları.....	65
Tablo 19. Katılımcıların daha önce cinsel taciz ile karşılaşmış olmakla cinsel taciz algılaması arasındaki ilişkiye yönelik bağımsız t-testi sonuçları.....	66

**ŞEKİLLER**

Şekil 1. Soru 8 için katılımcıların ortalama puanları.....	42
Şekil 2. Soru 9 için katılımcıların ortalama puanları.....	44
Şekil 3. Soru 10 için katılımcıların ortalama puanları.....	46
Şekil 4. Soru 11 için katılımcıların ortalama puanları.....	48
Şekil 5. Soru 14 için katılımcıların ortalama puanları.....	50
Şekil 6. Soru 16 için katılımcıların ortalama puanları.....	52
Şekil 7. Soru 17 için katılımcıların ortalama puanları.....	54
Şekil 8. Soru 18 için katılımcıların ortalama puanları.....	56
Şekil 9. Soru 19 için katılımcıların ortalama puanları.....	58
Şekil 10. Soru 20 için katılımcıların ortalama puanları.....	60
Şekil 11. Bayan doktorlar ve hemşirelerin toplam değişken değerleri .....	62

## GİRİŞ

Bu çalışma, son dönemde bütün dünyada oldukça fazla araştırılmaya başlanan cinsel tacizin ülkemizde sağlık sektöründe çalışan bayan doktorlar ve hemşireler tarafından nasıl algılandığını ortaya koymak üzere hazırlanmıştır. Cinsel taciz, örgütlerin insan kaynakları işlevinde ortaya çıkan önemli bir iş ahlakı sorunudur. Bu nedenle bu tezde cinsel taciz, iş ahlakı kapsamında ele alınmıştır. 1950'li yıllardan sonra Batı toplumlarında kadınlar, etkin bir şekilde iş yaşamına girmeye başlamışlardır. Doğal olarak kadınların iş yaşamında daha fazla görünmeye başlamaları ile birlikte cinsel içerikli bir takım problemler de ortaya çıkmaya başlamıştır. Bu problemlerin en önemlilerinden bir tanesi de cinsel tacizdir.

Ülkemizde kadınların iş hayatına girmeleri, Batı toplumlarından daha sonra ve daha yavaş olması nedeniyle, cinsel taciz kavramı da çalışma hayatı gündemimizde biraz gecikmeli olarak yerini almıştır. Bunun yanı sıra, bir de toplumsal kültürün baskısı nedeniyle dile getirilmesi zor olmaktadır. Fakat her ne olursa olsun toplumumuz içinde cinsel taciz olayları kaçınılmaz görünmektedir.

Cinsel tacizden kaçınmak hem çalışanların, hem de çalışma hayatının sağlığı açısından hayati derecede önemlidir. Çünkü işyerinde cinsel taciz, mağdur kadınları bir çok yönden (sağlık, toplumsal ve cinsel yaşam, işteki verimlilik, mesleki yükselme, ekonomik yaşama katılım) olumsuz olarak etkilemekte ve yaşamlarını büyük ölçüde değiştirmektedir.

Yukarıda ifade edilen tüm sebepler dolayısıyla bu çalışmada cinsel taciz kapsamlı bir şekilde ele alınmaya çalışılmıştır.

Bu araştırmada iki bölümden meydana gelmiştir:

Birinci Bölümde, iş ahlakı kavramı hatırlatılmış ve iş ahlakı ile işyerinde cinsel taciz kavramının ilişkisi açıklanmaya çalışılmıştır.

Birinci bölümde özellikle işyerinde cinsel taciz kavramı her yönüyle irdelenmeye çalışılmıştır. Öncelikle literatür taranmış ve cinsel taciz tanımları verilmiştir. Daha sonra işyerinde cinsel taciz konusu derinlemesine incelenmiş, konu üzerine ileri sürülen fikirler, cinsel tacizin sebep ve sonuçlarına değinilmiştir. Cinsel tacize maruz kalan insanların bu duruma verdikleri tepkiler ve bu tepkilerin altında yatan nedenler anlaşılmaya çalışılmıştır. Ayrıca işyerinde cinsel taciz konusuna Dünya'daki ve Türkiye'deki bakış açılarına değinilmiştir.

İkinci Bölümde ise, alan araştırması uygulamasına yer verilmiştir. Alan araştırmasında bayan doktorlar ile hemşirelerin cinsel taciz algılamaları arasındaki muhtemel farklılıklar ölçülmüştür. Bunun için Ankara'da yerleşik bir üniversite hastanesinde anketle katılımcılara bir takım sorular sorulmuştur. Katılımcıların verdikleri cevaplar istatistik paket programları yardımıyla analiz edilmiştir. Elde edilen sonuçlara bakıldığında çalışmanın hipotezinin desteklendiği görülmüştür. Çalışmayı daha fazla derinleştirebilmek amacıyla bir takım araştırma soruları belirlenmiş ve bunların sonuçlarına bakılmıştır. Bu bölümün sonunda sonuçlar tartışılmış ve birtakım öneriler ortaya konulmaya çalışılmıştır.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### İŞ AHLAKI VE CİNSEL TACİZ

#### 1.1. Ahlak Kavramı

Ahlak felsefesinin Batı dillerindeki karşılığı “etik” tir. Etik, Yunanca ‘ethos’ dan türemiş olup, toplumun karakteri ve hissi anlamına gelmektedir. En genel anlamıyla ahlak, bir bireyi veya bir grubu yönlendiren davranış ilkeleridir (Velasquez, 1998). Diğer bir tanıma göre ahlak, belli bir dönemde belli insan topluluklarınca benimsenmiş olan, bireylerin birbirleriyle ilişkilerini düzenleyen törel davranış kurallarının, yasalarının ve ilkelerinin toplamıdır (Akarsu, 1984). Ahlak felsefesi, iyi ve kötü, doğru ve yanlış standartlarını belirleyen ahlaki prensiplerin bütünüdür ve kişinin veya grubun davranışlarını yönlendirir. Bu anlamda ahlak felsefesinin amacı, insanlara alternatif hareket biçimleri arasından seçim yapmayı sağlayacak birtakım davranış prensipleri oluşturmaktır. Sosyal anlamda ahlaki davranış, kötü veya yanlış karşısında, iyi veya doğru kabul edilen davranıştır (Schermerhorn, 1996).

Her hukuki ilkenin temelinde ahlaki esaslar yatar. Ancak ahlaki olma, yalnızca hareketin yasallığıyla ölçülemez. Bireysel davranışları belirleyen inanç ve tutumlar, yani kişisel değerler de, ahlak konusunda çok önemlidir. Değerlerin kişiden kişiye farklılık gösterdiği ölçüde, hangi davranışın ahlaki olduğu veya olmadığı konusundaki yorumlar da değişecektir. Genel ahlak, temelde bireyden ve bireylerin davranışlarından başlar. Örgütleri ve sistemi de oluşturan bireylerdir. Genel ahlak, toplumda ve yaşamın her alanında uyulması gereken kuralları ve doğru davranış biçimlerini temsil eder. Sözlük anlamına göre genel ahlak, tavır ve ahlaki davranışların standardıdır. Bu anlamda ahlaki doğru davranışlar bütünü olarak algılamak da mümkündür (Aşçıgil, 2001).

Ahlak felsefesi, ahlaki yaşama ve yasaları, biçimleri ve ilkeleri araştıran felsefe dalıdır (Erdoğan, 1999). Ahlak felsefesi, iyi olanı değil, bir şeyin iyi olduğu hükmüne nasıl varıldığını söyler. Ahlak felsefesi, ahlak üretmez, ahlak üzerine konuşur. Ahlaki yargılar

ve ahlaki yargılara ilişkin önermeler, farklı dil ve nesne düzeylerinde ikili bir durumu yansıtır. Ahlakın oluşu (nedensellik), amacı (ereklilik) ve görünümü (fenomenlik) doğaya, bireye, topluma veya metafiziğe/dine, ya da bu boyutların bir karışımına bağlanabilir (Engelhardt, 2000). Ahlakın çıkış noktası insan eylemlerinin toplumsal hayata zarar vermeden düzenlenmesi gibi pratik bir nedenden kaynaklanmaktadır (Arslan, 2001).

“Ahlak kelimesi doğru veya yanlış olarak değerlendirilen davranışları; bu davranışları yöneten kuralları; ve bu davranış ve uygulamalarla oluşturulan, desteklenen veya beklenen değerleri” tanımlamaktadır. Bir grup veya toplumda kabul gören davranışlar, uygulamalar ve bağlı değerlerin varlığı söz konusu grup veya toplumun bir arada kalmasını sağlayacaktır. Ahlak genelde tüm insan davranışlarını kapsamakta ve uygun olan veya olmayanları net olarak tanımlamaktadır. Her şeyi hemen ahlaki açıdan yargılamayıp, ahlaki olanın esasen ne olduğunu, ahlaki eylemin bir anlamı olup olmadığını, böylesi bir eylemi nasıl temellendirip açıklayabileceğini soran kişi ahlak felsefesi yapmaya başlar (Pieper, 1999).

Tüm bu bilgilerin ışığında bir tanım yapmak gerekirse, ahlak felsefesi; bireylerin, gerek topluluk içinde gerekse kendi özel yaşamlarında, amaçlarını ve bunlara ulaşmak için gerçekleştirdikleri faaliyetler ile takındıkları tutum ve davranışları araştıran, bunları iyi, kötü, yanlış ve doğru şeklinde tanımlayan ve anlaşılmasını sağlayan sistematik bir düşünce topluluğudur (Seymen ve Bolat, 2003).

## **1.2. İş Ahlakı Kavramı**

İş ahlakı, uygulamalı bir ahlak bilgisidir ve iş hayatında karşılaşılan tüm ahlaki sorunları inceler. Bu sorunlar, çalışanlar arasında, çalışanlarla yöneticiler arasında, örgüt ve örgütle alışverişte bulunanlar ya da örgütle çevresel faktörler arasında olabilir (Arslan, 2001). İş yaşamındaki ahlaki problemlerin daha sistematik olarak ve daha iyi araçlarla çözülebilmesi için gereken ortam, iş ahlakı kavramı ile daha kolay sağlanabilmektedir. İş ahlakı, iş dünyasında davranışlarımıza yol gösteren ahlaki ilkeler ve standartları kapsayan; başka bir ifadeyle doğru ve haklı olmayı esas alan, kanun ve düzenlemelere itaatin daha ötesine giden bir davranış kuralları bütünüdür (Özgener, 2002).

İş ahlakı, ahlaki prensiplerin, karmaşık ahlaki ikilemlerin sınanması ve çözüme kavuşturulmasıdır. İş ahlakı, örgüt eylemlerinde neyin doğru veya yanlış, neyin iyi veya kötü olduğu sorularını sorar. Örgüt sorunlarına ahlaki çözümler birden çok doğru alternatif içerebileceği gibi, hiçbir doğru da içermeyebilir. Dolayısıyla, örgütlerin karmaşık ahlaki sorunlarını anlamak ve düşünebilmek için mantıklı ve ahlaki muhakeme gereklidir. İş ahlakının pek çok tanımı yapılmışsa da, ekonomik çıkarlara karşı, sosyal ve refah unsurları dengelemek için yapılacak tercihler konusundaki ilkelere ve inançlara dayanan bir muhakeme ve yargıya gereksinmesi olan bir alan olduğu konusunda görüş birliği vardır (Weiss, 1994).

İktisadi faaliyetlerin toplum için hayati önemde olması iktisadi hayatta ahlaki sorunların önemini daha da artırmaktadır. İş ahlakı da normatif ve betimleyici iş ahlakı olarak ikiye ayrılır. Normatif iş ahlakı, iş ahlakına uygun davranışların neler olması gerektiği konusunu inceler ve iş ve meslek ahlakı ilkelerinin (code of conducts) belirlenmesi üzerinde çalışır. Normatif iş ahlakı, ne yapılmalı ne yapılmamalı sorusuna cevap arar. Normatif iş ahlakının temelini ahlaki sağ duyardan yapılan çıkarsamalar oluşturur. Ahlaki sağ duyu ise mevcut ahlaki değerlere bağlı bir kavramdır. Betimleyici iş ahlakı ise iş dünyasında varolan ahlaki sorunları ve bu konudaki tutum ve davranışları ortaya çıkarmak üzerinde yoğunlaşır ve daha çok davranış bilimlerinin yöntemlerini kullanır. İş ahlakının teorik ahlak felsefesinden ayıran en önemli özellik toplumdaki mevcut değer yargıları ile de ilgilenmesidir (Arslan, 2001).

Ahlaki bir örgüt, üyeleri, iş sorumluluklarını, kötü yerine iyi, hatalı yerine, doğru, dürüst şekilde yerine getirmeye çalışan ve bunu başaran bir örgüttür. Bu asla, yalnızca yasalara uymakla yerine getirilebilecek bir şey değildir. Yasalar, sadece, tüm örgütlerin içinde işlerini yürütmeleri gereken çerçeveyi çizer ve bir taban oluşturur. İş ahlakı, çok daha zorlu bir sınavdır. Buradan hareketle, iş ahlakı, örgütlerin içinde yaşadıkları farklı değerleri, neyin iyi veya kötü, neyin doğru veya yanlış, neyin temiz veya kirli olduğunun en başta gelen belirleyicisidir (Lank, 1990).

Sonuç olarak, ahlak felsefesinin bir alt dalı olarak iş ahlakı, örgütlerde, işe yönelik amaçlar ve bunlara ulaşmak için gerçekleştirilen faaliyetler, görev ve sorumluluklar ile örgüt paydaşlarının takındığı tutum ve davranışları araştıran, bunları iyi, kötü, yanlış ve

doğru şeklinde tanımlayan ve anlaşılmasını sağlayan sistematik bir düşünce topluluğudur (Seymen ve Bolat, 2003).

Laura Nash (1990), iş ahlakını, kişisel ahlaki normların nasıl ticari bir girişimin aktivite ve amaçlarına uygulandığının çalışması olarak tanımlamıştır. İş ahlakı, ayrı bir ahlaki standart değildir. İş ahlakı, yönetsel karar vermenin üç temel alanıyla ilgilenir:

- 1- Yasanın ne olabileceği ve onu takip edip etmeme konusundaki tercihler.
- 2- Yasanın kapsadığı alan dışındaki sosyal ve ekonomik konulardaki tercihler.
- 3- Kişisel çıkarların örgüt çıkarlarına üstünlüğüyle ilgili tercihler.

İş ahlakı pek çok farklı düzey ve perspektifte kendisini gösterir. Dünya çapında 300 şirketle yapılan uluslararası bir anket sonuçlarına göre örgütlerde karşılaşılan en önemli ahlaki sorunlar; çalışanların çıkar çatışması, uygunsuz hediyeler, cinsel taciz, yetki dışı ödemeler ve örgütten bir şeyler çalma olarak sıralanmıştır (Nash, 1990).

Bir örgütün ahlaki konularıyla ilgilisi olabilecek beş farklı kademe belirlenmiştir: bireysel düzey, örgütsel düzey, birlik (dernek, kurum) düzeyi, toplumsal düzey ve uluslararası düzey (Weiss, 1994).

**Bireysel Düzey-** Bir gider hesabında hile yapmak, hasta değilken hasta olduğunu söylemek, rüşvet kabul etmek, bir cinsel taciz olayını rapor etmek, yönetsel bir emir karşısında vicdanın yönünde hareket etmek gibi ahlaki konunun kişinin bireysel sorumluluğuyla sınırlı olduğu durumlar.

**Örgütsel Düzey-** Bir kişi veya grubun çalışma arkadaşlarının hatalarını örgütsel uyum için görmezlikten gelmeye zorlanması, bir çalışandan pay veya kar karşılığında ahlaki veya yasal olmayan bir şey yapmasının istenmesi gibi örgütsel düzeyde bir sorun çıktığında örgütün üyeleri karar vermeden önce örgüt politikalarını, prosedürlerini ve ahlak kodunu gözden geçirmelidir.



**Birlik Düzeyi-** Bir tüketiciye vergi konusunda sorgulanabilir kalemleri çıkarma öğüdü vermek, dava için pazarlık yapmak, reçete verirken tehlikeli yan etkileri risk etmek. Bir muhasebeci, avukat, doktor veya yönetim danışmanı, bu düzeyde bir sorunla karşılaştığında, çözmeden önce mesleki birliğinin anayasasına veya koduna başvurmalıdır.

**Toplumsal Düzey-** Davranışların ahlaki ve yasal olarak kabul edilebilirliğini, bu düzeyde yasalar, normlar, gelenekler belirler. Örneğin, İtalya'da kabul edilen bir takım örgüt normları Amerika'da kabul edilmeyebilir.

**Uluslararası Düzey-** Ülkesinin sosyal değerleri ve yasaları ırk ayrımını reddeden bir çalışanın, çalıştığı örgütün ırk ayrımını destekleyen bir hükümetle çalışma politikasını destekleyip desteklemeyeceği veya onunla çalışıp çalışmayacağı gibi uluslararası düzeydeki sorunların çözümü daha zordur, çünkü alınacak kararlarda bir kültürel, politik ve dini değerler karışımı etkilidir.

Örgütlerin amacı, ahlaki kararlar verebilecek çalışanları istihdam etmektir. Ahlaki yönden sağlıklı kararlar verebilecek bireylerin örgütlerde çalışmasıyla birlikte, örgütlerde yaşanan ahlaki problemler çözülecek, ahlaki gelişmeler artacak, gerektiğinde ahlaki mücadelede bir köprü görevi görecektir (Odgers, 1997).

### 1.3. İş Ahlakı Neden Gereklidir?

İş ahlakı birçok açıdan önemli ve gerekli bir olgudur:

**Bireyler için ahlak önemlidir.** Çünkü, çocuklarımızın içinde hiç elma olmayan bir elma suyunu yudumlamalarından, kız kardeşlerimizin onları sakatlayan doğum kontrol araçları kullanmalarından, sahillerimizin yağ atıklarıyla dolmasından hiçbirimiz hoşnut olmayız.

**Çalışanlar için ahlak önemlidir.** Çünkü, çalışanlar ahlaki örgütler için çalışmayı tercih ederler. Kendileri ve yaptıkları iş hakkında iyi hissetmeyi isterler.

**Yöneticiler için ahlak önemlidir.** Çünkü, yöneticileri kendilerine rapor verenlerin ahlaki değerleri yakından ilgilendirir. İşlerinin her anlamda buna bağlı oluşunun yanı sıra, yasalardaki son düzenlemeler, yöneticileri, astlarının suçlarından dolayı sorumlu tutmaktadır.

**Örgütler için ahlak önemlidir.** Çünkü örgüt üyeleri, kabul edilebilir ve kabul edilemez davranışın sınırlarını tanımlamak için örgütlere bağlıdırlar. Ayrıca, ahlaki hatalar, örgütlere karşı kaybolan tüketici güveni, artan hükümet düzenlemeleri ve büyük para cezaları anlamında pahalıya mal olurlar (Nelson, 1999).

Örgütler bazında düşünüldüğünde, genel kanıya göre ahlaki kurallara uyan bir örgüt, iyi örgüt demektir, çünkü örgütlerin dış kısıtlamalardan kaçınmalarına imkan tanır. Bir örgüt kendi kendini düzenlememişse, başkaları tarafından düzenlenecektir. Ahlaki olmayan davranışlar, örgütün en hoşuna gitmeyen, en istemeyeceği şeyleri beraberinde getirecektir: hükümet düzenlemeleri ve kısıtlamaları, verimsiz bir iş gücü ile son bulacak çalışanlar arasında düşmanca ilişkiler ve tüketicinin o örgütün mal ve hizmetlerini reddetmesi gibi (Stewart,1996).

Dr.Alden G. Lank (1990), "*Building the Ethical Corporation: Luxury or Necessity?*" başlıklı makalesinde iş ahlakı üzerinde giderek artan vurgunun nedenini ve iş ahlakının gerçekten bir gereklilik olup olmadığını araştırmıştır:

Birtakım yöneticiler, iş ahlakını Avrupa ve gelişmiş ülkelerdeki yöneticilerin daha profesyonel olabilmek için son derece içten isteklerinin kaçınılmaz bir sonucu olduğu yorumunu yapmıştır. Diğer bir kesim ise, iş ahlakının artan öneminin; toplumun, örgütlerin hareketlerini yargılayabilecekleri dayanaklar olarak, kirlilik kontrolü, tekel uygulamaları, cinsiyet ayrımı gibi birtakım konularda, daha fazla ahlaki standartlar talebinden kaynaklandığını iddia etmiştir.

Ahlaki bir örgüt oluşturmak, karmaşık ve zor olsa da, yalnızca büyük, güçlü ve başarılı örgütlerden beklenen bir lüks değil, herhangi bir örgütün uzun dönemde kurtuluşu için bir gerekliliktir.

Yazarın birinci, ikinci ve üçüncü dünya ülkelerindeki araştırmaları sosyal, ekonomik ve politik farklılıklara rağmen, tüm toplumlarda birincil amacın refahı sağlamak olduğu üzerine bir görüş birliği olduğunu göstermiştir. Tüm ülkeler, bu refahın en büyük yaratıcılarından olması için örgütleri yaratmışlardır. Toplum böylece bu örgütlere mal ve hizmetleri yaratma, üretme ve dağıtma hakkını da vermiştir. Bu hakkın doğal iki koşulu vardır: *Varlığını sürdürme ve meşruluk*. Varlığını sürdürme yalnızca, hayatta kalma değil, zenginleşme, gelişme, büyümeyi de içine alır. Bu *ekonomik koşuldur*. Meşruluksa, girişimin, bir kısmı yasalar ve düzenlemelerle de gözükten kabul görmüş birtakım kurallara, ilkelere, standartlara ve değerlere uygun olarak varlığını sürdürmesiyle ilgilenir. Bu da *ahlaki koşuldur*.

Toplum haklı olarak, örgütlerden her iki koşulu da uygun ve tutarlı bir biçimde yerine getirmesini bekler. Bunlardan birini diğeri aleyhine sürdüren bir örgüt, kaçınılmaz olarak felaketlerle karşılaşacaktır. Yani, varlığını sürdürme ve meşruluk birbirinden ayrılamaz.

Biri örgüt için, diğeri dünyanın geri kalanına olmak üzere farklı iki grup ahlaki standart olamayacağı için, bireyler üzerine yüklenen cinsten standartlara uymak konusunda, örgütler, giderek artan bir toplum baskısıyla yüz yüzedirler (Stewart, 1996).

Örgütlerin çevreye karşı artan sorumlulukları, çevrecilerin etkinliği, yeşiller hareketi, tüketici hakları, koşulsuz tüketici tatmini, iş hayatında kadınların artan rolü, cinsel taciz konularının hassasiyet kazanması gibi konular onlarca örnekten sadece birkaçıdır (Berkman, 2002).

İş ahlakı neden gereklidir diye bir soruya küreselleşen dünya ekonomisini dikkate alarak verilecek pek çok cevap vardır (Arslan, 2001).

Bunlar;

- Dünya nüfusu giderek artmakta ve bu artışla beraber yeni istihdam ihtiyacı da giderek büyümektedir. Yeni iş imkanları oluşturulmazsa işsiz ve yoksul kesimler

zenginlikten pay almak için sosyal ve siyasal şiddete baş vuracak bu medeniyeti tehdit edecektir.

- Yeni geliştirilen biyolojik ve askeri teknolojiler iş dünyasının kontrolündedir. Eğer bunlar belli bir sorumlulukla ele alınmazsa dünyayı yok edebilecek bir tehdit ve tehlike söz konusu olacaktır.
- Küreselleşme sonucunda değişik kültürlerden gelen insanların çok uluslu örgütlerde çalışması yeni ahlaki sorunları da beraberinde getirmiştir. Bu tür ortamlarda insanlar birbirlerini anlamalı ve bir diğerrinin kültürüne saygı göstermelidir.
- Tüm dünyada daha fazla demokrasi ve insan haklarına talep vardır ve iş hayatında da bu ilkeler önemli hale gelmektedir. Etnik köken, dil, din, cinsiyet gibi konularda iş hayatında ayrımcılık yapılmamalıdır.
- Artan çevre kirliliği çevreye duyarlı bir iş dünyasını zorunlu kılmaktadır.
- Farklı dinlerin iş dünyasındaki kültür ve değerleri nasıl etkilediği de iş ahlakı disiplini tarafından araştırılmaktadır.
- Gelişmekte olan ülkeler yoksullukla mücadele ederek temiz bir ekonomik hayat için uğraş vermelidirler.

#### **1.4. İş Ahlakı ve Cinsel Taciz**

Örgüt faaliyetlerinin yürütüldüğü ortamlarda, bireylerin uymakla yükümlü olduğu kurallar ve standartlar vardır. Bu kurallar ve standartlar sayesinde örgür çalışanları çalıştıkları ortamda rahat ve güven içerisinde çalışmalarını sürdürürler. Ahlak, iyi ve doğru olanın yapılması, kötü ve yanlış olanın yapılmamasıdır. İş ahlakı ise, örgütlerde çalışan profesyonellerin uymak zorunda oldukları standartlar ve kurallar bütünüdür. İş ahlakı, koyduğu kurallarla örgütlerdeki ahlak dışı davranışların önüne geçmeyi hedefler. Örgütlerde yaşanan ahlak dışı davranışların başında, ayrımcılık, kayırma, rüşvet, yıldırma, ihmal, sömürü, bencillik, yolsuzluk, yaranma-dalkavukluk, şiddet-baskı-

saldırganlık, iş ilişkilerine politika karıştırma, hakaret ve küfür, yetkinin kötüye kullanımı, hırsızlık ve cinsel taciz gelmektedir. (Tahtasakal ve Tengilimoğlu, 2003).

Yukarıda anlatılan ahlak dışı davranışların en önemlilerinden biri olan cinsel taciz, kadınların iş hayatında yer almalarıyla beraber ortaya çıkan bir problemdir. Kadınlar sanayi devriminden bu yana çalışma yaşamına katılmaya başlamışlardır. Ancak kadınların çalışma yaşamına yoğun olarak girmeleri 2. Dünya savaşından sonra gerçekleşmiştir. Hızla gelişen teknoloji, artan işgücü, kadınların çalışma hayatında erkekler kadar yoğun çalıştığı bir ortamda zaman zaman istenmedik de olsa çeşitli sorunlar yaşanmaktadır. İşte cinsel taciz de bu sorunların başında gelmektedir. Yaşanan ahlak dışı davranışların en tehlikelisi olan cinsel taciz kavramı bireylerde huzursuzluk ve strese neden olmakta ve buna bağlı olarak da iş verimi azalmaktadır.

“Bireysel ve toplumsal ahlak kurallarının iş ortamının ve kurumsal kültürlerin içinde yoğrularak oluşturduğu bütünlük” (Orhan, 2002) olan iş ahlakı, tanımın içeriği itibariyle işyerinde yaşanan cinsel taciz konusunda kilit rol oynamaktadır.

### **1.5. Cinsel Taciz Kavramı**

Taciz istenmeyen, tekrarlanan, insanın çalışmasını kötü yönde etkileyen davranışlardır. Bir davranışın taciz olup olmadığının testi akla uygunluğuyla ilgilidir (Kısa ve Dziegielewski, 1996).

Bir davranışın taciz olduğuna karar vermede aşağıdaki sorular sorulmalıdır:

- Hareket talep edilmemiş, hoş karşılanmamış bir hareket midir?
- Kişi hareketiyle rahatsızlığa sebep olduğunun farkında mıdır?
- Harekette zorluk ve şiddet kullanılmış mıdır?
- Tekrarlanmış mıdır?

- Harekete uğrayan kişinin saygınlığı incinmiş midir?
- Hareket karşı tarafı rahatsız etmiş midir?

Bu sorulardan birine verilecek olumlu bir cevap taciz olayının gerçekleşmiş olacağını belirtisidir.

İşyerlerinde çalışan bayan ve erkekler arasında bir şekilde iletişim kaçınılmazdır. İletişimin bir ucunda eşit şartlarda profesyonel alışveriş bulunmakta diğer ucunda ise değişen derecelerde cinsel etkileşim bulunmaktadır. Değişen derecelerdeki ilişki içerisinde cinsel taciz bulunmakla birlikte zaman zaman kadın-erkek arasında romantik yaklaşımlar da olmaktadır. Örgütler açısından problem, bu geniş ve farklı ilişkilere nerede, nasıl ve ne şekilde müdahale edilmesi gerektiğinin bilinmesidir (Ford ve McLaughlin, 2001).

1980 yılında EEOC (Equal Employment Oppotunity Commission) kriterlerinin yayınlanmasına kadar cinsel taciz değişik şekillerde tanımlanmıştır. EEOC rehberi cinsel taciz kavramına yeni bir bakış açısı getirmiştir. Bu tarife göre cinsel taciz tanımı, uygunsuz cinsel öneriler, sözel veya fiziksel cinsel içerikli ima edici davranışlar gibi kriterleri içermektedir ki,

1. Bu davranışlar, işyerinde ve iş ilişkisinde buldukları kişilerle oluyorsa,
2. Bu davranışlar, taciz edilen kişi tarafından reddediliyor ve işine bakış açısını etkiliyorsa,
3. Bu davranışlar, taciz edilen kişinin iş performansını olumsuz etkiliyor ve negatif bir çalışma ortamı oluşturuyorsa bu kriterler karşılanmakta ve taciz olarak kabul edilmektedir (Ford ve McLaughlin, 2001).

Cinsel taciz, içerisinde birçok davranışı barındıran bir terimdir. Hoş karşılanmayan cinsel hareketleri, cinsel aktivite teklifini, işyerindeki çirkin, göz dağı veren sözlü ya da fiziksel cinsel içerikli davranışları kapsar.

1964 Medeni Haklar Kanununun 703. bölümünün, 7.maddesine göre cinselliğe dayalı taciz suçtur. Hatta bazılarında göre cinsel taciz sayılmayan davranışlar bile cinsel taciz olarak sayılır. İnsanların cinsel tacize uğrayıp uğramadıklarını anlamada yardımcı olmak için EEOC cinsel taciz terimini şu şekilde tanımlamıştır; hoş karşılanmayan aşırı davranışlar, ahlaksız teklifte bulunmak, ya da diğer her türlü sözlü yada fiziksel temas cinsel içerikli olduğunda aşağıdaki durumlarda tacizdir;

- Bu tür bir girişim için sözlü yada fiziksel içerikli bir teklif üstü açık ya da kapalı yapılmışsa
- Bu tür bir girişim için yapılan teklif veya teklifin reddedilmesi teklif edilen kişinin iş hayatını etkilemek için kullanılıyorsa
- Bu tür bir davranış kişinin teklif edilen kişinin iş yaşantısını olumsuz etkiliyorsa, ya da kişinin çalışma çevresinde kötü, istenmeyen, tehdit edici bir ortam yaratıyorsa.

Taciz, çok çeşitli nedenlere, ırka, milliyete, deri rengine, dinsel ve politik görüşe, bir sendikaya üye olup olmamaya, yaşa (çok genç veya yaşlı olmaya), eski hükümlü olmaya, fiziksel veya dış görünüme, AIDS'Lİ olmaya ve benzerlerine dayalı olabilir. İşyerinde cinsel tacizi, işyerinde gerçekleşen diğer taciz türlerinden (bir sendikaya üye olup olmama, engelli olma, AIDS'Lİ olma vb.) ayıran husus ise, cinsel tacizin çoğunlukla kadınların kişilik haklarına, çalışma hak ve özgürlüğüne saldırı oluşturması ve dolayısıyla bir cinsiyet grubundakilerin diğerine kıyasla mağdur olmasına yol açarak, cinsiyet ayrımcılığına neden olmasıdır.

Cinsel taciz, hemen hemen her yerde, sokakta, okulda, hapishanede, hastanede, işyerinde ve farklı ilişki biçimlerinde (öğretmen-öğrenci, doktor-hasta, ev sahibi-kiracı, işveren-işçi v.b.) rastlamak olanaklıdır. Sokakta yapılan tacizi bir kenara bırakacak olursak, işyerinde cinsel tacizin belirli türleri (işveren veya amir konumundakilerin yönelttiği taciz), yetkinin kötüye kullanılması ve güvenin ihlalini oluşturduğundan, işyeri dışında gerçekleşen cinsel tacizle benzerlikler göstermekle beraber; işyerinde cinsel taciz, aynı zamanda bir çalışma koşulu haline gelerek, mağdurun çalışma hak ve özgürlüğünü ihlal ettiği ve dolayısıyla ekonomik özgürlüğünü ve özerkliğini tehdit ettiği



için, işyeri dışında gerçekleşen cinsel tacizden ayrılmaktadır. Bu nedenle olsa gerek, işyerinde cinsel taciz bir yazar tarafından, "ekonomik tecavüz" olarak nitelendirilmiştir (Bakırcı, 1998).

Taciz türlerinden biri olan cinsel tacizi tam olarak tanımlamak zor olduğu gibi cinsel taciz olarak kabul edilen davranışlar konusunda da bütüncül bir tanım üzerine henüz bir anlaşma yoktur (Hattatoğlu, 1995). Bu tanımlama zorluğunun yanı sıra "cinsel tacizin kapsamı"nın da sınırlarının çizilmesi aynı şekilde zor ve yoruma göre değişken gibi gözükmektedir.

Tacizi sadece cinsel anlamda düşünmemek gerekir, taciz kişilerin gücünü ve statülerini kötüye kullanmalarının bir göstergesidir (Robbins, Bender ve Finnis, 1997). Birçok çalışma, cinsel tacizi anlamak için araştırmaların temeline güç konusunu koyar. Şöyle ki; taciz kişilere aynı rütbede oldukları kişilerden, üstlerinden gelebileceği gibi altlarından da gelebilir. Eşit olmayan güç ilişkisine en iyi örnek müdür-çalışan ilişkisidir. Burada müdürün pozisyonu ona ödüllendirme ve baskı yapma gücünü verir. Müdürler çalışanlarının görev dağılımlarına, performans değerlendirmeleri, onların ücretleri veya primleri hakkında, hatta onların o işe sahip olamayacaklarına karar verme yetkisine sahiptirler. Bu karar verme yetkisi de onlara büyük bir güç verir. Çalışanlarda önemli ve az olduklarını düşündükleri maaş artışları, performans ödülleri vb. konularda kendileri için üstleri tarafından olumlu kararlar verilmesini isterler. Hatta yanlış olduğu halde, bazı müdürler astlarına cinsel taciz yapmayı kendi görev alanlarının onlara verdiği bir hak olduğunu düşünürler. Güç eşitsizliklerinden dolayı müdürü tarafından tacize uğrayan çalışan için bu çok zor bir durumdur. Eğer şahit yoksa, bu olay bir çalışan diğer çalışan hakkında söyleyeceği bir sözden daha öteye gidemez, bir iddia olarak kalır (Cleveland ve Kerst, 1993).

Cinsel tacizin tanımı çok geniş bir alanı kapsamaktadır. Cinselliği çağrıştıran ağız şakalarından, el şakalarına, pornografik nitelikli fotoğraflara, şantaja ve tecavüze kadar her şeyi içine almaktadır. Kadınların ve erkeklerin cinsel tacizi farklı tanımladıkları, kavramın ülkeden ülkeye, kültürden kültüre farklılık gösterdiği bilinmektedir. Buna bağlı olarak davranışlar değişik şekilde yorumlanmaktadır. (Gutek ve Koss, 1993) genelde kadınların cinselliğinin erkeklere kıyasla daha fazla algılandığını, dolayısıyla



“cinsel obje” olarak düşünöldüklerinden daha fazla tacize maruz kalabileceklerini belirtmektedir. Ayrıca, tacize maruz kalan kadının tacize neden olarak işyeri koşulları yerine taciz edeni veya kendini suçladığı gözlenmektedir. Tacize maruz kalan kişilerin genellikle taciz edene herhangi bir karşılık veremediği, çünkü zayıf konumda oldukları da bulgular arasındadır. Şikayetçi konumda olan kadın işten atılma riskiyle karşı karşıya kalabilmektedir. İşyerinde cinsel taciz, genel olarak taciz edicinin istek ve arzularına bağlı bir durumdur. Karşısındakinin düşünce ve hislerini kapsamaz. Genellikle iş verme veya menfaat karşısında, daha üst düzeyde bulunan bir kişi tarafından güçlü olmayan bir kişiye uygulanır. Seçim, karşılıklı ilişki beklenti elementlerinden yoksun bir ilişkidir (Charney ve Russel, 1994).

Öğretide cinsel tacizin pek çok farklı tanımı yapılmış ve yapılmaktadır. İşyerinde cinsel tacizi cinsiyet ayrımcılığı olarak kabul eden hukuksal metinlerden, en azından, ABD İstihdamda Fırsat Eşitliği Komisyonu Rehber Kuralları, Uluslararası Çalışma Örgütü (ÜÇÖ) Uzmanlar Komitesi ve AB İşyerinde Kadın ve Erkeğin Onurunun Korunması Hakkındaki Tavsiye'ye ekli Cinsel Tacizle Mücadeleye İlişkin Önlemler Hakkında Uygulama Kodu ortak özellikler taşıyan tanımlar kabul etmişlerdir.

Bu tanımlar incelendiğinde ortaya çıkan ortak özellikler şunlardır:

1. Cinsel nitelikteki davranışların bazıları niteliği gereği taciz oluşturmakla beraber, bazıları maruz kalan kişiye bağlı olarak farklı nitelendirilebilir. Bu nedenle istenmeyen davranışlar cinsel taciz oluşturur.
2. Cinsel taciz oluşturan davranışın mutlaka cinsel nitelikli olması şart değildir. Cinsel nitelikli olmasa da kadına ve erkeğe cinsiyetinden ötürü yöneltelen istenmeyen davranışlar da cinsel taciz oluşturur.
3. İşyerinde cinsel taciz istihdamda cinsiyet ayrımcılığı olarak kabul edildiği için, bir davranışın cinsiyet ayrımcılığı anlamında cinsel taciz oluşturabilmesi için, davranışın bir istihdam/çalışma koşulu haline gelmesi şarttır. İstihdam koşulu haline gelmemiş olan bir davranış, cinsel taciz niteliğine sahip olsa da, istihdamda cinsiyet

ayırıcılığına yol açmayacağından, yukarıda sözü edilen mevzuatın sağladığı korumanın dışında kalacaktır.

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

Sonuçta kapsamı hangi boyut içerisinde ele alınırsa alınsın cinsel taciz ve bunun da özelinde “işyerinde cinsel taciz”, ilgili çalışana saldırıdır; çalışanın kendisini tehdit edilmiş, aşağılanmış, korunmaya muhtaç duruma düşürülmüş veya tacize uğramış hissetmesine neden olur. Çalışanın performansını etkiler, iş güvencesinin temelini zayıflatır ya da iş ortamına tehdit yaratır veya iş ortamını bozar (Şimşek ,1999).

Aslında cinsel taciz, kesinlikle yeni olmayan bir soruna verilen yeni bir isimdir. Burada söz konusu olan, flört değildir. Çünkü flört, karşılıklı rızaya dayanır. Cinsel taciz, çoğu kez, bir güç gösterisidir; bir başka çalışanı yıldırma, korkutmayı veya aşağılamayı amaçlar. Cinsel taciz, ikiyüzlü davranışın bir biçimidir ve işyerinde giderek artan bir kaygı konusudur (Hattatoğlu, 1995).

Cinsel tacizin kurbanları ağırlıklı olarak kadınlardır. Cinsel taciz, yaşları, medeni durumu, fiziksel görünüşü, geçmişi veya mesleki konumu önemli olmaksızın bütün kadınları etkiler. İncelemeler yüksek risk taşıyan grupları 30 yaşın altında ve bekar genç kadınlar, dullar, boşanmış veya ayrı yaşayan kadınlar, özellikle bakımıyla yükümlü olduğu yakınları olanlar olarak ortaya koymuştur. Cinsel taciz sadece kadınları etkilemez. Bazı erkekler de cinsel tacizin kurbanı olmaktadır. Ancak, işgücü piyasasındaki konumları nedeniyle kadınlar, incinmeye daha açıktır. Ayrımcılık konusundaki yasalara rağmen, kadınlar, kötü ücretli, düşük vasıflı ve düşük statülü işlerde çalışırken, iyi ücretli, yetkili görevlerde ve denetleyici işyerlerinde ağırlıklı olarak erkekler çalışır. İşyerinde kadın ve erkeklerin geleneksel rol ayrımının sürmesi, cinsel tacizin kalıcılığına katkıda bulunur. Cinsel taciz, çoğu kez, kişilerin konumlarını ve güçlerini, öteki işçileri yıldırma veya korkutma üzere yetkilerini kötüye kullanmalarının bir sonucudur. Örneğin, erkek yöneticiler ile kadın personel arasında kesin bir statü ayrımı vardır. (Morewitz, 1996).

İşyerinde cinsel taciz kadınların kişilik haklarına, çalışma hak ve özgürlüklerine saldırı oluşturması ve dolayısıyla erkeklere kıyasla mağdur olmalarına yol açarak cinsiyet ayrımcılığına neden olmaktadır.

Cinsel tacizin pek çok örneği vardır. Geleneksel olmayan işlerde, erkek ağırlıklı işkollarında ve mesleklerde çalışan kadınlar, sık sık, cinsel tacizin kurbanı olurlar. Erkek çalışanlar işçiler, geleneksel olarak erkek mesleği olan işlere başvurmadan ve çalışmaktan kadınları caydırmak için cinsel tacizi bir yıldırma taktiği olarak kullanabilirler. Cinsel taciz, ayrıca kadın denetçi ve yöneticilerin otoritesinin temelini zayıflatmanın bir aracı olarak da kullanılabilir

### 1.6. İşyerinde Cinsel Tacizin Şekilleri

Örgütsel çalışmalarda cinsel taciz birbiriyle ilişkili ancak örtüşmeyen üç ana davranış grubu olarak incelenmektedir:

***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 vaat etmek gibi rüşvetler, ilişkiyi reddetme halinde ise işten çıkarma gibi üstü kapalı veya açık tehditler bu tip tacize girmektedir (Hulin, Fitzgerald ve Drasgow, 1995).

Cinsel taciz söz konusu olduğunda akla sadece bir erkek çalışanın bir kadın çalışanı sıkıştırması ya da elle sarkıntılık etmesi gelmemelidir. Rahatsız edici boyutta açık saçık konuşmalar, pornografik malzemeleri kadın çalışanların görebileceği durumda açıkça

okumak ya da ortada bırakmak, devamlı sabit ve rahatsız edici bakışlar, uygunsuz teklifler ve şantajlar da cinsel tacizin kapsamı içinde değerlendirilmektedir (Arslan, 2001).

Bazı şirketlerin yaptıkları araştırmalar cinsel tacizin iki kategorisi arasında ayırım yapmaktadır:

- **Karşılık beklenilerek yapılan taciz (quid pro quo);** çalışanın cinsel taleplere karşılık verme neticesinde iş kaybı ya da iş kaybı tehdidiyle karşılaşma durumlarını kapsamaktadır. Taciz edenin talepleri açık ya da gizli bir şekilde olabilir. (Bu işyerinde güçlü pozisyondaki kişinin bir başka kişiye terfi ya da herhangi bir maddi çıkar önermesi ve talepte bulunan kişinin de cinsel karşılık vermesi durumunda oluşur. Bu durum alt kademedekinin üstünün cinsel taleplerine karşılık vermemesi karşılığında cezalandırılması durumunda da oluşur
- **Düşmanca iş ortamı (hostile working environment);** iş yerinde bir kişinin yıldırıcı, düşmanca ya da saldırgan bir ortam yaratması durumunda oluşur. Cinsel tacizin bu şeklinde somut bir kayıpla karşılaşılmaz. Bu durum da üst kademenin ya da uzmanların fikra anlatmalar, hoş karşılanmayan temaslar-dokunmalar, müstehcen konuşmalar yoluyla cinsel içerikli bir ortam yaratması ya da bir bayan çalışanın imajını kötü göstermek için işini sabotaj etmek yoluyla onun iş yapma kapasitesini etkilemek yoluyla oluşmaktadır (Grymes ve Stanton, 1993).

Diğer bir sınıflandırma da şu şekilde yapılabilir:

- **Fiziksel Taciz:** Öpmek, elle dokunmak, cinsel içerikli bir tavırla çimdiklemek. Bu davranışlar tecavüze kadar gidebilir ki, tecavüz etmek fiziksel tacizin en üst derecesidir (Bakırcı, 2000).
- **Sözlü Taciz:** Bir kişinin cinsel veya özel hayatıyla ilgili hoş karşılanmayan yorumlar, şakalar ve üstü kapalı sözler, cinsel içerikli konuşmalar, bir kişinin görünüşü ya da vücudu hakkında açık saçık yorumlar.

- **Jestlerle Taciz:** Baş sallama, göz kırpma ve elle, parmakla bacakla ya da kollarla yapılan cinsel içerikli açık saçık hareketler.
- **Yazılı ya da Grafikle Taciz:** E-posta aracılığıyla porno içerikli fotoğraflar yollamak, bir çalışana istenmeyen aşk mektupları yazılması.
- **Duygusal Taciz:** Bir kişinin cinsiyeti nedeniyle onun izole olmasına neden olan ayırıcı bir davranışa maruz kalması (Reinhart,1999).

Gruber (1982)'e göre ise işyerlerinde üç çeşit taciz söz konusu olabilir:

1. Sözlü teklif dört şekilde karşımıza çıkar;

- **Cinsel Rüşvet (Sexual bribery);** Cinsel tacize karşılık para veya başka bir varlık önerme veya bir korkutma ögesi şeklinde (guid pro quo) görülebilir.
- **Cinsel Öndelik (Sexual advances);** Para veya başka bir korkutma ögesi olmadan yapılan sözlü teklifler şeklindedir.
- **İlişkisel Öndelik (Relational advances);** Doğrudan cinsel içerikli bir söz ya da teklif olmadan sessiz kalma, sürekli karşı tarafı kızdıracak sözler söyleme ve davranışlarda bulunma ve bu davranışı sona erdirmek için karşı taraftan cinsel bir beklenti içinde olma şeklinde olabilir.
- **Açık Baskı/Öndelik (Subtle pressures/ advances);** Cinsel taciz isteği çok açık bir şekilde dile getirilir.

2. Sözlü yorumlar üç şekilde görülür;

- **Kişisel İşaretler (Personal remarks);** Bir kadına, doğalmış gibi, görünümüyle alakalı, cinsel sorular sormak veya onlarla ilgili şaka yollu göndermeler yapmak şeklinde olabilir.

- **Hayali Nesnelleştirme (Subjective objectification);** Bir kadının yanında veya onun arkasından dedikodu şeklinde kişiliğiyle ilgili cinsel içerikli sohbet yapma halinde olabilir.
- **Cinsel İşaretler (Sexual categorical remarks);** Bir kadının yanında kadınlar veya özellikle bir kadın hakkında fizyolojik, psikolojik veya daha başka cinsel çıkarımlar yapma şeklinde olabilir.

3. Sözlü olmayan çıkarımlar ise dört şekilde ortaya çıkar;

- **Cinsel Saldırı (Sexual assault);** Zorlama ögesi ile karşıdakinin anatomisine saldırmak
- **Cinsel Temas (Sexual touching);** Herhangi bir zorlama ögesi olmadan dokunma. Sebepsiz yere karşıdakinin elini tutma bu kategoriye girer.
- **Cinsel Davranış (Sexual posturing);** Cinsel içerikli davranışlarla karşıdakine dokunma
- **Cinsel Materyaller (Sexual materials);** Cinsel içerikli magazin, dergi vs. ile karşıdakini taciz etme şeklinde görülür.

### 1.7. İşyerinde Cinsel Tacizin Nedenleri

İşyerinde 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 tetikleyen nedenlerdir (Gutek, Cohen ve Konrad, 1990).

Cinsel tacize yol açan bir başka etmen ise, örgütsel iklimdir. Yapılan araştırmalar örgüt yönetiminin taciz sayılan davranışlara nasıl bir yaklaşımda bulunduğu ve bu davranışlar karşısındaki gevşek tutumunun bu tip davranışların sıklığını artırdığını ortaya koymuştur (Hulin, Fitzgerald ve Drasgow, 1995).

Stockdale (1996), işyerinde taciz konusunda yapılmış araştırmaları yorumlayan makalesinde cinsel tacizin nedenlerini irdelemiştir. Buna göre, tacizi yapan karşısındakine ya gücünü ya statüsünü kanıtlamaya çalışmakta ya da cinsel isteklerini dışa vurmaktadır. Yirmi üç ülkeden gelen raporlar incelendiğinde kadınların daha sık olarak cinsel tacize uğradığı görülmektedir

İşyerinde veya diğer alanlarda ortaya çıkan cinsel tacizin nedenlerinin açıklanmasındaki bir yaklaşım biyolojik perspektiftir. Buna göre, erkekler doğal biyolojik eğilimlerinden dolayı cinsel tacizin çeşitli şekillerini gerçekleştirmektedirler. Biyolojik yapıları gereği erkeklerin kadınlara göre daha güçlü cinsel arzuları bulunmaktadır. Ayrıca yine kadınlara göre fiziksel olarak daha güçlü ve saldırganlardır. Bu nedenle cinsel taciz uygulamaya erkekler kadınlara göre daha yatkındırlar.

Biyolojik yaklaşımın yanında sosyal, kültürel ve kurumsal teoriler de cinsel tacizi açıklanmasına yardımcı olmaktadır. Aslında sosyal, kültürel ve kurumsal koşullar birçok kuramcı tarafından biyolojik değişkenlere göre daha önemli bulunmaktadır. Örneğin, erkekler çocukluklarında, kızlarla randevularında daha saldırgan ve “ilk hareketi” yapma konusunda sosyalleştirilmişlerdir. Erkeklerin cinsel olarak daha saldırgan oldukları yönündeki inanç medyada sürekli tekrarlanan bir temadır (Morewitz, 1996).

İş seyahatleri de cinsel tacizin oluşumu için uygun bir ortam yaratmaktadır. İş seyahatleri genellikle zordur. İş seyahatlerinde insanlar yakın çevrelerinin sosyal kontrolünden uzaktadırlar Bu nedenle normal iş yerine göre bu seyahatlerde cinsel teklifler çok daha yaygındır. (Rantalaiho ve Heiskanen, 1997).

Diğer yandan demografik özelliklerin de cinsel taciz nedenleri arasında yer aldığı gözlenmiş olup, genç, bekar veya dul olan kadınların daha çok cinsel tacize uğradığı sonucuna varılmıştır. Ayrıca, yapılan araştırmalarda eğitim düzeyi yüksek ya da yönetici konumunda çalışan kadınların, diğer kadınlara göre bu tür davranışlara daha az maruz kaldığı da birtakım çalışmalarla ortaya konmuştur. (Bebekoğlu ve Wasti, 2002).



Birçok örgütte cinsel taciz olayları olmasına rağmen bunların büyük çoğunluğu ortaya çıkamamaktadır. Özellikle bizim gibi toplumlarda bu daha sık görülebilecek bir olgudur. Bu durumun çeşitli nedenleri vardır. Örneğin Finnis ve Robbins (1992) hemşireler üzerine yaptıkları çalışmalarında bu konuda önemli sonuçlara ulaşmışlardır. Öncelikle hemşirelerin bunu açıklamama nedeni kimsenin kendilerine inanmayacağını düşünmeleridir. Böylece yalancı durumuna düşebileceklerdir. Şöyle ki, insanlar taciz yapanı suçlamak yerine, baştan çıkarıcı davranışlarda bulduklarından karşı taraftaki insanın da tacize mecbur kaldığını varsayarak kurban durumundaki hemşireleri suçlayabilirler. Çalışmaya göre, bunları düşünen hemşireler çoğu zaman karşılaştıkları cinsel taciz olaylarını rapor edememişlerdir.

Cinsel tacize uğradıkları gerekçesiyle şikayette bulunan kişilere çoğu zaman inanılmamakta ve kimi zaman da ceza verilmektedir. Cinsel tacize maruz kalma nedeniyle kadın kuruluşlarını arayan kadınların çoğunluğu ya işlerini bırakmak zorunda kalmış ya da kovulmuşlardır. İşte bu nedenledir ki, tacize uğrayanların çoğu ekonomik problemlerinden dolayı işlerini bırakamayıp, bu durumla yaşamak zorunda kalmaktadırlar ( Stockdale, 1996).

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 hasır altı edilmektedir (Bebekoğlu ve Wasti, 2002).

### **1.8. İşyerinde Cinsel Tacizin Etki ve Sonuçları**

İşyerinde cinsel taciz olgusu çalışanlar üzerinde yıkıcı etkileri olması nedeniyle önemli bir sorundur. Şöyle ki bir çalışan tacizle karşılaşmaktansa işini bırakmayı tercih edebilir. Kadın, işinden atılabilir veya kendisine yapılan önerileri uygun davranmadığı için terfi şansını yitirebilir. Cinsel taciz, stresli ve düşmanca bir çalışma ortamı yaratır. Bu da tacize uğrayanın akli ve fiziksel rahatsızlığına, öteki işçilerin rahatsız bir ortamda çalışmasına yol açabilir. Tacize uğrayan kadına daima hatalı oymuş gibi davranılır. Cinsel tacizin kurbanları, gerilim, öfke ve aşırı kaygının rahatsızlığını çekerler. Bu, çoğu kez depresyon, uykusuzluk ve baş ağrısı, cilt bozuklukları, sindirim sorunları, sistit



vs. gibi stresle bağlantılı öteki tıbbi sorunlar biçiminde kendini gösterir. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde, kurbanlar, ailenin sıkıntıya düşmesine ve hatta dağılmasına yol açan onur kaybından ve sosyal dışlanmadan da zarar görürler (Ford ve McLaughlin, 2001)

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 (Guttek ve Koss, 1993). Özellikle, cinsel taciz çalışan kadının psikolojik sağlığını tahrip etmekte, iş tatminini azaltmakta, bu durumda işten kaytarmaya hatta ayrılmaya kadar gidebilmektedir.

Tacizin meydana geldiği işyerleri de dolayısı ile durumdan etkilenmektedir. Cinsel tacizin görüldüğü iş ortamlarında huzursuzluk ve stres artmakta buna bağlı olarak da iş verimi azalmaktadır.

Valente ve Bullough (2003) hemşireler üzerinde yapmış oldukları oldukça kapsamlı çalışmada cinsel tacizin sonuçları üzerine birçok önemli sonuçlara ulaşmışlardır. Yazarlara göre, cinsel tacizin hemşireler ve ailelerini etkileyen uzun ve kısa dönemde psikolojik, psiko-sosyal ve mesleki sonuçları vardır. Psikolojik sonuçlar, anksiyete, depresyon, stres bozuklukları, aşırı ilaç kullanımı v.b. şeylerdir. Mesleki sonuçlar arasında ise, işten çekilme veya işi bırakma sayılabilir. Psiko-sosyal sonuçlar arasında ise kişiler arası ilişkilerin bozulması, insanlardan kaçma ve seks hayatının bozulması sayılabilir.

Cinsel taciz, mesleki performansı ve iş tatminini de etkiler. Eğer kurban, olayı bildirir veya teklifleri yerine getirmeyi reddederse, tacizci, çoğu kez, kadının çalışma koşullarını, mesleki eğitim ve terfi imkanlarını ve iş güvencesini etkileme gücünü kullanır. Kurban çoğu kez istifaya zorlanır hatta işten atılır. İş bıraktıktan sonra bile, tacizci, kötü referans vermek suretiyle kurbanın olası iş imkanlarını bozabilir. Kadınların işgücü içindeki zarar görmeye açık durumlarına katkıda bulunan koşullar - işsizliğin yüksek, istihdam imkanlarının sınırlı oluşu- cinsel tacizden kaçınmak için işten ayrılmayı, pek çok kadının göze alamayacağı bir risk haline getirmektedir (Hattatoğlu, 1995).

Bayanların iş yerinde karşılaştıkları cinsel taciz, psikolojik sonuçlarının yanı sıra azalmış iş performansına yol açan problem olarak tanımlanmaktadır (Robbins, Bender ve Finnis, 1997).

İş yerlerinde cinsel tacize karşı harekete geçmenin gerekçeleri şu şekilde sıralanabilir:

- **Yasal Uyum:** Ulusal yasal düzenlemelerle ya da uluslararası koşullarla uyum içinde olmak ve ulusal yasal düzenlemelerin getirdiği yükümlülüklerden kurtulmak, cinsel tacize karşı bir politika geliştirmenin başlıca nedenidir.
- **İş Ahlakı:** Belli iş ahlakı prensiplerinin (eşitlik, her çalışana saygılı davranma) uygulanması yönündeki karar cinsel tacize karşı politika oluşturmanın bir diğer nedenidir.
- **Verimlilik:** Cinsel tacizin verimlilik ve kârlılık üzerinde doğrudan bir etkisi olabilir. Cinsel tacizden kaynaklanan stres çalışmanı hasta edebilir ve böylece çalışılan zamanı azaltarak verimliliği düşürür. Aynı zamanda çalışana yapılan sağlık harcamaları nedeniyle de maliyeti artırır. Ayrıca iş sırasında da cinsel tacize maruz kalan çalışanlar daha az motive olurlar ve üretkenlikleri de düşer. İşlerinin nicelik ve niteliğinde bir düşüş meydana gelir.
- **Maliyetler:** En önemli maliyet çalışana ödenen tazminattır. Buna ek olarak cinsel tacize karşı gerçekleşen yasal eylem için yapılan idari maliyetler de bulunmaktadır.
- **İmaj:** İyi çalışma koşulları tüketicilerin ve olası çalışanların işyerine yönelik düşüncelerinde pozitif bir etki yaratabilir. Bunun da ötesinde değişen tüketici yapısıyla beraber tüketici olarak kadınların öneminin artmasıyla firmanın cinsiyet konusunda hassas bir tutum izlemesi son derece gerekli bir tutumdur.
- **Diğer Nedenler:** Cinsel taciz konusunda güçlü bir politika işyerinde kültürler arası farklılıkların ortadan kaldırılmasına yardımcı olabilir. Böylece birleşik bir kurum kimliğinin oluşturulması sürecini destekler. Farklı kültürel geçmişlere sahip şirketler

arasında artan birleşmeleri düşündüğümüzde bu etkenin önemi daha iyi anlaşılabilir (Reinhart, 1999).

Diğer bir bakış açısına göre şirketlerde cinsel tacizin olumsuz sonuçları iki bölümde incelenebilir: İlki “kurbanlar üzerindeki etki” ve diğeri de “işveren üzerindeki etki”dir. İlkinde cinsel taciz kurbanın psikolojik ve fiziksel sağlığını, sosyal ilişkilerini ve cinsel yaşamını etkilemektedir. Aynı zamanda kişinin işinde ilerlemesi ve etkinliği ve sonuçta da ekonomik hayatını etkilemektedir. İkincisinde şirket maliyetlerine yansiyarak işvereni etkilemektedir. 1994 yılında ABD Değerler Sistemini Koruma Kurumu’nun yaptığı bir araştırmaya göre cinsel taciz nedeniyle oluşan düşük verimlilik, sermaye devri ve çalışanın işyerinde olmaması gibi nedenlerle federal hükümete 163 milyon dolarlık bir maliyet oluşturmaktadır (Morewitz, 1996). Cinsel tacizin sonucu olarak, çalışanların rahatsızlanması halinde, işverene büyük bir maliyet yüklenmektedir. Bu maliyetler sadece, hastalanan kişiye maaş ve sağlık sigortası primlerini ödemesi ile kalmamakta, aynı zamanda motivasyonu düştüğünden iş verimini azaltmaktadır.

### **1.9. Sağlık Sektöründe Cinsel Taciz**

Cinsel taciz kavramının 1970’lerin ortalarından itibaren açık bir şekilde kullanılmaya başlanmasından beri, bu konunun kadınların yaşamı üzerindeki etkileri konusunda da artan bir ilgi söz konusudur. Yakın geçmişte 1991 yılında ABD’de gerçekleşen Anita Hill ve hakim Clarence Thomas olayı işyerinde cinsel taciz konusunu hem ABD hem de dünyanın gündemine taşımış konunun tüm boyutlarıyla tartışılmasına neden olmuştur. (Robbins, Bender ve Finnis, 1997). Bu olay 1991 yılının Haziran ayında ABD Anayasa Mahkemesi Başkanı’nın emekliye ayrılacağını açıklamasıyla ortaya çıkmıştır. Cumhuriyetçi devlet başkanı George Bush’un Anayasa Mahkemesi Başkanlığı için aday muhafazakar yaklaşımlarıyla bilinen Afrika-Amerikalı Hakim Clarence Thomas’tı. Thomas’ın adaylığı muhafazakar yaklaşımları nedeniyle birçok kesimin tepkisine neden olmuştur. Görevi devralma süreci sorunsuz ilerlerken konu Senatoya geldiği sırada Oklohama Üniversitesi’nde hukuk profesörü olan Anita Hill’in, Clarence Thomas’ın kendisine cinsel tacizde bulunduğunu iddia etmesiyle konu farklı bir boyuta taşınmıştır. Hill yıllar önce Thomas’ın altında onunla birlikte çalışmıştır. Hill,

Thomas'ın kendisiyle çıkma tekliflerini reddetmesinin ardından çeşitli cinsel eylemler ve pornografik içerikli filmler aracılığıyla cinsel tacizde bulunduğunu iddia etmiştir. Konu o dönemde medyaya da taşınarak tüm kamuoyu tarafından tartışılmıştır. Sonuçta Senato Thomas'ın adaylığını 52'ye karşı 48 oyla kabul ederek Anayasa Mahkemesi Başkanlığı'na getirilmiştir Bu Hill'i destekleyen çevreler için her ne kadar bir yenilgi olsa da sonuçları açısından önemli etkiler doğurmuştur. Konu Thomas'ın bu göreve getirilmesinin ötesinde işyerinde cinsel tacizin ülkede tartışılması ve cinsel taciz konusunda ulusal bir duyarlılığın oluşması yönünde çok önemli sonuçları olmuştur. (Robbins, Bender ve Finnis, 1997). İşyerinde cinsel taciz konusunun açık bir şekilde tartışılmaya başlanmasıyla beraber bu durumun sık yaşandığı sağlık sektörü ve daha özelinde hemşirelere yönelik cinsel taciz konusu da gündeme gelmeye başlamıştır.

Cinsel taciz çok uzun süreden beri hemşirelerin hayatlarının bir parçasıdır. Robbins, Bender ve Finnis (1997), kadınların işgücünün bir parçası olmalarından beri bunun yaşandığını belirtmektedir. Hemşirelerin davranışlarını oluşturmak için Florence Nightingale tarafından belirlenmiş olan katı kurallar da daha çok onları bu tür bir durumdan korumak için oluşturulmuştur.

Birçok ülkede sağlık sistemi tüm sosyal ve ekonomik hayatın ilk sıralarında yer almaktadır Sağlık sistemlerinin harcamaları açısından en büyük kısmını hastaneler oluşturmaktadır (Kavuncubaşı, 2000). Hastaneler üretim yöntemleri açısından ise insan gücü ağırlıklı örgütlerdir (Georgepulos, 1972). Hastanelerde erkek ve bayanlar çeşitli işlerde çalışmaktadırlar (Heinrich, 1987). Hekimler eğitim süresi ve meslekleşme seviyesi açısından en ileri düzeydeki hastane çalışanlarıdır. Hastane çalışanlarının önemli bir kısmını bayanlar oluşturmaktadır. Bu bayanlar asistan, uzman, öğretim üyesi statülerinde çalışmaktadırlar. Hastalıkların teşhis ve tedavi görevini yürütürler. Mesleksel prestijlerinden kaynaklanan otoriteleri yüksektir ( Robinson, 1993; Georgepulos, 1972).

Sağlık sektöründe en önemli hizmet gruplarından bir tanesi hemşirelerdir. Hemşireler hekimlerin istediği, belirlediği teşhis ve tedavi hizmetlerini sağlarlar. Ülkemizde meslek lisesi ve üniversite eğitimi ile meslek sahibi olmaktadır. Hemşireler genelde

bayandır. Hastanelerin yatan hasta servislerinde, ameliyathanelerinde, polikliniklerinde ve başhemşire, hemşirelik müdürü, gözetmen gibi yönetici statülerinde çalışmaktadırlar (AbAan, 2004). Hekimler ve hemşireler yılın bütün günlerinde ve günün her saatinde görev yapmaktadırlar (Charney ve Russell, 1994). Hemşirelerin büyük bir kısmı hastanelerde çalışmaktadırlar (Phillips ve Schneider, 1993). Örneğin, ülkemizde Sağlık Bakanlığı Hastanelerinde 2004 yılı olarak çalışan hemşire sayısı 40473 hekim sayısı 27389 dur (Sağlık Bak., 2004).

Yapılan çalışmalarda hemşirelerin büyük çoğunluğunun taciz vakalarını bildirmediği belirtilmiştir. Cinsel taciz hemşireler arasında tabu olarak algılanmakta ve hemşireler yapılan araştırmalara yanıt vermekten kaçınmaktadırlar. Jordheim'e (1986) göre bu konuyla ilgili araştırma yapılamamasının en önemli nedenlerinden birisi budur.

Uygulanan cinsel tacizin hemşireler üzerinde psikolojik, fizyolojik kötü etkilerinin yanı sıra hasta bakımı üzerine direkt negatif etkileri tespit edilmiştir (Robbins, Bender ve Finnis, 1997).

Crull ve Cohen (1984) çalışmalarında hemşirelerin cinsel tacize yanıt olarak utanma, korku, öfke, düşük özgüven ve yardıma muhtaçlık gibi hislerle tepki verdiğini bildirmişlerdir.

Ayrıca Gutek ve Koss (1993), cinsel tacizin çalışan hemşireler üzerinde hissedilen belirgin negatif etkilerine değinmiştir. Yazarlar çalışmalarında cinsel tacize uğrayan bayanlarda depresyon, anksiyete, irritasyon ve düşük kendine özgüven gibi rahatsızlıkların ortaya çıktığını bulmuşlardır.

İngiltere'de yapılan bir çalışmada, İngiltere'de hemşirelere uygulanan cinsel taciz %35-66 oranında, A.B.D'de % 60-76 oranında, Türkiye'de % 63 oranında görülmektedir. Knox (1995)' a göre, tacizde bulunan en büyük grup, doktor ve yöneticiler olarak bildirilmiştir (Bronner, Perets ve Ehrenfeld, 2003)

Hemşirelere uygulanan cinsel taciz sonucunda, negatif çalışma ortamı, duygusal bozukluklar ve mali kayıp gibi sonuçlar gelişmektedir.

Tarihsel olarak bakıldığında 1970'li yıllardan önce hemşirelerin cinsel tacize karşı korunmalarını sağlayacak önlemler olmadığı görülmektedir. 1964 yılında sivillerin haklarını koruma amaçlı küçük düzenlemeler yapılmışsa da, sonrasında gelişen savunucu yaklaşımlar ile hemşireler yasal koruma altına alınmıştır.

Hemşirelere uygulanan cinsel taciz, hemşirelerin konsantrasyonunu bozmakta, iş performansını ve tatminini negatif yönde etkilemekte ve ayrıca örgütlere gizli bir maliyet getirmektedir. Öyle ki, hemşirelerin işten ayrılması ve dolayısıyla işe yeni alınan hemşirelerin eğitilmesi örgüte ekstra bir maliyet yüklemektedir (Valente, Bullough, 2003).

Sağlık örgütleri uygun davranış şekillerini belirlemek amacıyla yazılı rehberler, kurallar ve eğitim rehberliği sunmaktadır. Bazı kuruluşlar çalışanlarına her yıl eğitim seminerleri vermektedir. Buradaki amaç uygun davranışları belirleme ve cinsel tacizin sınırlarını net bir şekilde ayırt etmektir. Hemşire ve yöneticileri cinsel tacizi ve yeni politikaları bilmelidirler. Önlem olarak güvenilir politikalar, cinsel taciz konusunda taviz vermeyen politikalar izlenmelidir (Valente ve Bullough, 2003).

Sağlık sektöründe yapılan cinsel tacize ilişkin çalışmalarda cinsel tacizin çalışanların ekonomik, akademik statülerine, işlerini yapabilme güçlerine, işte ilerleyebilmelerine, ekonomik ve akademik statülerine etki edebildiği ortaya konmuştur (Charney ve Russell, 1994; Dult, 1982; Kinar ve Little, 2002). Aynı şekilde sağlık sektöründe cinsel taciz işe gelmeme, işten ayrılma, işten soğuma, baş ve mide ağrısı gibi psikolojik ve fiziksel sağlık problemlerine neden olarak kişisel ve örgüt verimliliğini etkilemektedir (Goodner, ve Kolenich, 1993; Kısa ve Dziegielewski, 1996). İşten ayrılmaların maliyeti, hastanelerin tazminat şeklindeki ödemeleri önemli miktarlara ulaştığı yapılan çalışmalarla ortaya konmuştur.

Türkiye'de ise sorunun önemini ortaya koyan ilk çalışmalardan birisi Kısa ve Dziegielewski'nin 1996 yılında yaptıkları çalışmadır. Yazarlar araştırmada cinsel tacizin Türkiye'de de problem olduğunu ve hemşirelerin % 75'lik bir bölümünün cinsel taciz ile karşılaştığını, en çok karşılaşılan taciz şeklinin cinsellikle ilgili eğlenti ve



şakalar, sorular, işaretler ve çıkma teklifleri olduğunu ve bu rahatsızlıkların en fazla doktorlar, hastalar, hasta yakınları ve diğer kişilerden geldiğini belirtmiştir.

Kadın doktor ve hemşireler mecburi hizmet için gidilen yerde “kadın” olmaları nedeniyle çevreden yoğun bir toplumsal baskı yaşadıklarını, hatta bazen çalıştıkları yerdeki yönetici ve çalışanlardan da bu baskıyı gördüklerini vurgulamışlardır. Bu tür baskıları erkek elemanlar yaşamamaktadır (Mardin, 2000).

Yapılan birtakım araştırmalar “Hastanelerde çalışan sekreterler ile hemşireler, kadın doktorlara kıyasla daha fazla cinsel taciz ile karşılaşılır” varsayımını desteklenmiştir.

Hemşireler bir takım baskıları hem çok genç oldukları için, hem de konum olarak kadın doktorlara kıyasla daha az saygın görüldükleri için en yoğun yaşayan gruptur. Bu nedenlerle, hemşirelere cinsel taciz veya tehditler daha da yoğun yapılmaktadır (Mardin, 2000).

Kadın doktorlar ve hemşireler mecburi hizmet sırasında ve ondan sonra çalıştıkları hastanelerde çeşitli tacizkar davranışlarla karşılaşılıyor olsalar da hemşirelerin bu olayı daha yoğun yaşadığı büyük çoğunluk tarafından belirtilmiştir.

Bu durumun çeşitli nedenleri bulunmaktadır (Mardin, 2000):

- Hemşireler liseyi, doktorlar üniversiteyi bitirdikten sonra mecburi hizmete gitmektedir. Dolayısıyla, hemşireler çok daha genç, tecrübesiz ve kendilerini korumanın çok daha zor olduğu bir yaşta kendilerine karşı yapılan çeşitli davranışları idare etmek zorunda kalmaktadır. Hemşireler hastanelerde çalışmaya henüz yüksekokul öğrencisi iken stajyer olarak başlamakta doktorlar ise üniversitenin son sınıfında yani daha ileri bir yaşta başlamaktadır.
- Hemşirelerin nöbet yüzünden gece çalışmaları ve daha evvel belirtilen nedenlerle hemşirelik mesleğinin toplumdaki saygınlık ve statüsünün yanlış da olsa doktorluktan daha düşük olması hemşireleri tacize karşı daha korumasız kılmaktadır.

- Kadın doktorlar asistanlık döneminden sonra giderek daha yetkili konumlara gelebildikleri için bir ölçüde iktidar ilişkisine dayanan taciz karşısında daha güçlü olabilmektedir. Hemşireler ise yekti açısından daha zayıf konumlarda oldukları için tacize karşı daha korunmasızdırlar.
- Hemşireler hasta bakımı ile uğraştıkları için doktorlara kıyasla hastalar ile daha fazla tek başlarına ilgilenmek durumunda kalmakta, bu durum da tacize daha fazla imkan sağlamaktadır.





## BÖLÜM 2

### İŞYERİNDE CİNSEL TACİZİN BAYAN DOKTORLAR VE HEMŞİRELER TARAFINDAN ALGILANMASINA YÖNELİK KARŞILAŞTIRMALI BİR ALAN ARAŞTIRMASI

#### 2.1. ARAŞTIRMANIN PLAN VE YÖNTEMLERİ

Yukarıda ifade edilenler ışığında bu çalışmanın temel hipotezi, “işyerinde cinsel tacizin bayan doktorlar ve hemşireler tarafından farklı algılanacağı” şeklinde ortaya konmuştur.

Temel hipotezin yanı sıra araştırmaya derinlik kazandırmak ve bu konuda yapılmış çalışmalara katkı sağlayabilmek için demografik değişkenlerle cinsel tacizin ele alındığı bir takım araştırma soruları ortaya konulmuştur.

Söz konusu araştırma soruları şu şekilde sıralanabilir:

- Katılımcıların yaş ile cinsel taciz algılaması arasında bir ilişki var mıdır?
- Katılımcıların eğitim durumu ile cinsel taciz algılaması arasında bir ilişki var mıdır?
- Katılımcıların medeni durum ile cinsel taciz algılaması arasında bir ilişki var mıdır?
- Katılımcıların daha önce cinsel tacizle karşılaşmış olmakla cinsel taciz algılaması arasında bir ilişki var mıdır?

Yukarıda ifade edilen araştırma soruları öncelikle doktor veya hemşire grubu ayrımı olmaksızın genel olarak değerlendirilmiştir. Bir sonraki aşamada daha kapsamlı analizler uygulayabilmek için araştırma soruları hem doktor hem de hemşire grupları için ayrı ayrı analiz edilmiş ve aralarında farklılık olup olmadığına bakılmıştır.

### 2.1.1. Araştırma Yöntemi

Çalışmanın konusunu oluşturan cinsel taciz konusunun kuramsal alt yapısını oluşturabilmek için konu üzerinde kapsamlı bir literatür çalışması yapılmıştır. Cinsel tacizin tanımı, tarihsel gelişimi v.b. konularında literatür dikkatlice incelenmiştir.

Yukarıda sayılan hipotezin geçerliliğini ve araştırma sorularının cevaplarını bulmak üzere bir alan araştırması yapılmıştır. Bu alan araştırması Ankara'da yerleşik bir üniversitenin tıp fakültesi hastanesindeki bayan doktorlar ve hemşirelere uygulanmıştır. Alan araştırmasında veri toplama aracı olarak anket yöntemi tercih edilmiştir. Anket yöntemi sayesinde elde edilen veriler, istatistik paket programları yoluyla değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

### 2.1.2. Araştırma Planı

Çalışmanın amaç, hipotez ve yöntemini belirten "giriş" bölümünden başka bu araştırmada toplam iki bölüm bulunmaktadır. Birinci bölümde cinsel tacize temel oluşturabilmek amacıyla "iş ahlakı" kavramına değinilmiş olup, cinsel taciz konusu her yönüyle ele alınıp tartışılmıştır. İkinci bölüm ise, iş yerinde cinsel tacizin bayan doktorlar ve hemşireler tarafından algılanmasına yönelik hipotez ve diğer araştırma sorularına yönelik analizlere ayrılmıştır. Tüm bu incelemelerin sonucunda, araştırma hipotez ve sorularına dair ortaya konulan yargılar ve getirilen öneriler, sonuçlar ve yorumlar kısmında tartışılmıştır.

### 2.1.3. Araştırma Evreni

Araştırma, Hacettepe Üniversitesi Erişkin Hastanesinde uygulanmıştır. Hacettepe Hastanesi yönetiminden alınan izinle 70 bayan doktora ve 70 hemşireye araştırma anketi verilmiştir. Bayan doktorlara dağıtılan anketlerin 52 tanesi (cevaplama oranı %74,3) ve hemşirelere dağıtılan anketlerin ise 63 tanesi (cevaplama oranı %87,5) geri dönmüştür. Ancak geri dönen anketlerden yedi tanesi elverişli olmadığı için analize

dahil edilmemiştir. Dolayısıyla bu çalışma için anketlerin toplam geri dönüş oranı % 77 olarak gerçekleşmiştir.

Aynı kurumdan seçilmiş olmaları her iki grubunda aynı yönetim uygulamalarına tabii olmaları bakımından önemlidir. Dolayısıyla meslekten değil de, belki bir takım yönetim uygulamalarından kaynaklanabilecek cinsel taciz algılama farklılıklarının önüne geçilebileceği varsayılmıştır.

#### **2.1.4. Araştırma Anketi**

Bu araştırmada kullanılan anket iki bölümden oluşmaktadır. Ankette demografik değişkenleri ölçen sorular da dahil olmak üzere 21 soru vardır. Ankette 5’li likert yöntemi kullanılmıştır. Söz konusu anket Maria Vassialieva (2002) tarafından yılında yüksek lisans tezi için hazırlanmış ve yazarın izniyle bu çalışmada da kullanılmıştır.

Anketin birinci bölümü, katılımcıların demografik özelliklerini ölçmeye yönelik olarak hazırlanmıştır. Bu bölümde katılımcıların yaş, meslek, eğitim, medeni durum gibi bir çok demografik özelliklerini test eden sorular bulunmaktadır.

Anketin ikinci bölümü, cinsel taciz algılamalarını araştırmaya yönelik hazırlanmış on dört sorudan oluşmaktadır. Bu bölümde cinsel taciz algılamasını ölçmeye yönelik hazırlanmış “istenmeyen aşırı özel ilgiyi cinsel taciz olarak görürüm”, “iş yerinde vücuda yönelik sürekli sabit bakışlar ve süzmeler cinsel tacizdir”, “iş yerinde karşı cinsi, cinsel yönden tahrik edecek hareket ve tavırlarda bulunmak cinsel tacizdir” ve benzeri sorular bulunmaktadır. Ankette ters skorlu soru bulunmamaktadır. Katılımcılar anketi “1= hiç katılmıyorum” dan, “5= tamamen katılıyorum” a uzanan beş’li likert ölçeği üzerinde değerlendirmişlerdir. Anket için en düşük değer on dört iken, en yüksek değer yetmiş puan olmaktadır.

Yukarıda sözü edilen anketin alındığı orijinal çalışmada, anketin güvenilirliği üzerinde oldukça detaylı bilgiler verilmektedir. Çalışmada anketin güvenilirlik katsayısı(

cronbach alpha = 0, 8717) olarak verilmiştir. Bu çalışma için de anketin güvenilirliği tekrar ölçülmüş ve orijinal çalışmaya yakın bir sonuç (cronbach alpha= 0,8816) elde edilmiştir. Dolayısıyla anketin güvenilirliğinin tatmin edici bir seviyede bulunduğu söylenebilir.

Birçok anket uygulamasında olduğu gibi bu çalışmada da cevapların dürüst olması umularak katılımcıların kimliklerinin gizli tutulacağı anketin ilk sayfasında özellikle belirtilmiştir.

### **2.1.5. Araştırma Kitlesinin Genel Özellikleri**

Toplam katılımcılardan 63 tanesi hemşire, 45 tanesi de doktordur. Dolayısıyla hemşirelerin toplam içindeki oranı % 58,33 iken, doktorların oranı ise % 41,67 olarak gerçekleşmiştir.

Katılımcıların genel yaş ortalaması 33,05 yıl (standart sapma 7,33) olarak bulunmuştur. Gruplara göre yaş ortalaması analiz edildiğinde, doktorların yaş ortalaması 32,42 yıl (standart sapma 4,02) iken, hemşirelerin yaş ortalaması 33,49 yıl (standart sapma 7,56) olarak bulunmuştur. Dikkat edileceği üzere hemşirelerin yaş ortalaması, doktorlardan daha yüksektir.

Katılımcıların eğitim durumları değerlendirildiğinde şu sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Doktorlardan 5 tanesi lisans (%11,1), 11 tanesi yüksek lisans (%24,45) ve 29 tanesi de (64,45) doktora ve üzeri öğrenim görmüştür. Diğer yandan hemşireler incelendiğinde 8 tanesi (% 12,7) lise, 50 tanesi (% 79,36) yüksek okul veya lisans ve 4 tanesi (% 6,35) yüksek lisans ve 1 tanesi de (% 1,6) doktora derecesine sahip olduğu görülmektedir. Bu bilgiler Tablo 1’de özetlenmiştir.

Katılımcıların medeni durumları Tablo 2’de verilmiştir. Katılımcılardan 73 tanesi evli, 35 tanesi bekar ve bir tanesi de dul olduğunu beyan etmiştir. Analizde grup karşılaştırmaları yapabilmek için dul ve bekar seçeneği birleştirilmiştir. Evli katılımcıların genel dağılımdaki oranları % 67,6 iken, bekarların oranı % 32,4 olarak gerçekleşmiştir. Grupların kendi içlerindeki dağılımlarına bakıldığında doktor

katılımcıların 30 tanesinin (% 66,7) evli ve 15 tanesinin de (% 33,3) bekar olduğu, diğer yandan hemşirelerin 43 tanesinin (% 68,2) evli iken, 20 tanesinin de (% 31,8) bekar olduğu görülmüştür.

Katılımcılarla ilgili bir başka özellik, toplam hizmet yılıdır. Burada doktorların ortalama hizmet yılı 6,7 yıl (standart sapma 5,14) olarak görülmektedir. Hemşirelerin ortalama hizmet yılı ise 10,65 (standart sapma 8,22) kadardır.

Birinci bölümün sonunda, katılımcıların daha önceden cinsel tacizle karşılaşmış ve karşılaşmadıkları noktasında dağılımları değerlendirilmiştir. Hipotezler kısmında da değinildiği üzere daha önceden cinsel tacize maruz kalmak bu çalışma açısından önemlidir. Katılımcıların 15 tanesi (% 13,9 ) daha önceden cinsel tacize uğradığını beyan etmişken 93 tanesi (% 86,1 ) ise daha önceden cinsel tacizle karşılaşmadığını belirtmektedirler. Dikkate değer bir nokta ise, önceden cinsel tacize uğradığını beyan edenlerin tamamı hemşiredir. Çalışmaya katılan doktorların çoğu şeyi cinsel taciz olarak algılamasına rağmen bugüne kadar cinsel tacize maruz kalmadıklarını söylemeleri gerçekten ilginç bir bulgudur.

**Tablo 1. Katılımcılar ve Eğitim Seviyeleri**

	Lise	Lisans	Y. Lisans	Doktora ve üzeri	Toplam
<b>Bayan Doktor</b>	---	5	11	29	45
<b>Hemşire</b>	8	50	4	1	63
<b>Toplam</b>	8	55	15	30	108

**Tablo 2. Katılımcıların Demografik Özellikleri**

	Sayı	Yüzde	Yaş Ort.	Evli	Bekar	Ort. Hizmet Yılı
<b>Bayan Doktor</b>	45	% 41,67	32,42	30	15	6,7
<b>Hemşire</b>	63	% 58,33	33,49	43	20	10,65
<b>Toplam</b>	108	% 100	33,05	73	35	9,00

**Analizler****Manova**

Tek yönlü varyans analizi, iki veya daha fazla seviyesi olan bir bağımsız değişken ve bir sürekli bağımlı değişken olduğunda kullanılır. Birden fazla bağımlı değişken olduğunda, uygulanan analiz çok boyutlu varyans analizidir (manova). Araştırmacı, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisi ile ilgilenir. anova'nın bir uzantısıdır. Manova araştırmacıya bir dizi sürekli yanıt değişkeninin ortalama grup farklılıklarının anlamlılığını ölçme olanağı tanır. Bu yaklaşım, araştırmacıların bağımlı ile diğer değişkenler ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesine imkan verir (Akgül ve Çevik 2003).

Manova, bir ya da daha çok faktöre göre oluşan grupların birden fazla bağımlı değişken bakımından anlamlı farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla kullanılır. Her bir deneğin bağımlı değişkenlere ait puanlardan oluşturulan bir bileşeni (vektörü) ve bundan elde edilen bir puanı vardır. Gruplara ait bir ortalama bileşen ve bundan elde edilen bir ortalama puan vardır. Böylece manova, bağımlı değişkenlerin bileşeninden elde edilen grup ortalama puanları arasında anlamlı fark olup olmadığını inceleyen bir tekniktir (Büyüköztürk, 2002).

Grup ortalama puanlarını karşılaştırmada çok değişkenli pek çok test bulunmaktadır. Wilks Lambda ( $\Lambda$ ) bunlar arasında sıklıkla kullanılanıdır. Grup ortalamalarını karşılaştırmada kullanılan bir başka istatistik, Wilks Lambda ile hemen hemen aynı

sonuç veren F istatistiğidir. Manova için hesap edilen  $\Lambda$  ya da F değeri anlamlı çıkarsa, grupların bağımlı değişkenler bakımından gözlenen bu farklarının kaynağını yorumlamak amacıyla gruplar, her bir bağımlı değişken için anova ile karşılaştırılır. Grupların üç ya da daha fazla olması durumunda post-hoc çoklu karşılaştırma testlerinin kullanılması gerekir.

Çok değişkenli teknikler bağımlılık (dependency) ve iç bağımlılık (interdependency) teknikleri olarak sınıflandırılabilir. Uygun tekniğin seçimi yapmak için bu ayrımın nereden kaynaklandığını iyi bir biçimde anlamak gerekmektedir. Eğer araştırma sorununda ölçüt (criterion) ve öngörücü (predictor) değişkenler mevcutsa, bağımlılığın olduğunu varsayabiliriz. Çoklu Regresyon Analizi, manova ve diskriminant analizleri ölçüt ya da bağımlı değişkenlerin ve öngörücü ya da bağımsız değişkenlerin bulunduğu analiz teknikleridir. Buna alternatif olarak, eğer değişkenler, bazıları bağımlı, diğerleri bağımsız olarak bir ayrıma gidilmeden birbirleriyle ilişkililer ise, bu durumda değişkenlerin iç bağımlılığından bahsetmek mümkündür. Faktör analizleri, küme analizleri ve çok boyutlu ölçekleme iç bağımlı tekniklerin en çok kullanılanlarıdır.

Manova'nın başlıca varsayımları şunlardır (Hair ve Anderson 1995):

- Bağımlı değişkenlere ilişkin puanlar, tek değişkenli ve çok değişkenli normal dağılım gösterir. Bağımlı değişkenlerin her biri, bağımsız değişkenin her bir düzeyinde (alt grubunda) normal dağılır (tek değişkenli normallik); bağımlı değişkenler bağımsız değişkenin düzeylerinde çok değişkenli normal dağılır (çok değişkenli normallik). Tek değişkenli normal dağılım durumu, çarpıklık katsayısı kullanılarak ya da istatistiğe dayalı olarak hesaplanan z istatistiği kullanılarak incelenebilir.
- Bağımlı değişkenler arasında doğrusal ilişki vardır. Bağımlı değişkenlerin olası tüm ikili kombinasyonları arasında doğrusal bir ilişki vardır. Bu varsayım, saçılma diyagramı kullanılarak da incelenebilir (Büyüköztürk, 2002).

Bağımlı değişkene ilişkin puanların varyans- kovaryans matrisleri homojendir. Bağımlı değişkenlerin her biri için grupların varyanslarının eşitliği ve bağımlı değişkenlerin olası tüm ikili kombinasyonları için kovaryansların eşit olduğu varsayılır.

**Tablo 3. Meslek Faktörü İçin MANOVA Testi**

Effect		Value	F	Hypothesis df	Error df	Sig.
Meslek	Pillai's Trace	,967	1544,936	2,000	106,000	,000
	Wilks' Lambda	,033	1544,936	2,000	106,000	,000
	Hotelling's Trace	29,150	1544,936	2,000	106,000	,000
	Roy's Largest Root	29,150	1544,936	2,000	106,000	,000

a Exact statistic

b Design: Intercept + Mes

### Anova

Anova testlerinde tek bir bağımlı değişkene (eşit aralıklı ölçek veya oran ölçeği) uygulanan bir tekniktir.

Tek yönlü (faktörlü) varyans analizi, ilişkisiz iki ya da daha çok örneklem ortalaması arasındaki farkın sıfırdan anlamlı bir şekilde farklı olup olmadığını test etmek üzere uygulanır (Büyüköztürk, 2002). En basit anlamda tek-yönlü tek değişkenli varyans analizinde tek bağımsız değişken ve tek bağımlı değişken yer almaktadır.

Anova'nın uygulamaya ilişkin başlıca varsayımları:

- Bağımlı değişkene ait ölçümler en az aralık ölçeğindedir.



- Ölçümler bağımlı değişkende etkisi araştırılan faktörün her bir düzeyinde normal dağılım gösterir.
- Ortalama puanları karşılaştırılacak örneklem ilişkisizdir.
- Bağımlı değişkene ilişkin varyanslar her bir örneklem için eşittir.

Tek bir bağımsız değişken olmasına karşın bu değişkenin çok farklı seviyeleri de olabilmektedir.

Tek yönlü anova testi ise ikiden daha fazla sayıdaki popülasyondan alınan örneklemelerin ortalamalarını istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını anlamak için karşılaştırmada kullanılır. Farklı alt grupları olmasına karşın tek bir bağımsız değişkenin kullanılması durumunda tek yönlü anova'dan sözedilir. Gözlemlerde ortaya çıkan tek varyans ikiye ayrılır. Grup içi varyans ve gruplar arası varyans kullanılır. Gruplar arası varyansın grup içi varyansa oranı F istatistiğini verir. F dağılımı iki örneklemin birbirinden farklılığının istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını test eder. anova testinde gözlenen değer hesaplanan değerden büyük çıkarsa örneklem gruplarının ortalamalarının birbirinden farkının anlamlı olmadığını belirten  $H_0$  reddedilir.  $H_0$  hipotezi reddedilmişse, yani grupların evren ortalamaları için en az iki grup arasında anlamlı bir farklılık bulunmuşsa, bu farkın ya da farkların hangi gruplar arasında olduğunun bulunması, analiz sonuçlarına güç katacaktır. Bu amaçla grupların ortalama puanları için uygun bir çoklu karşılaştırma testinin (post-hoc test) kullanılması gerekir (Büyüköztürk, 2002).

**Tablo 4. Meslek Faktörü İçin ANOVA Testi**

<b>Source</b>	<b>Dependent Variable</b>	<b>Type III Sum of Squares</b>	<b>df</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
<b>Corrected Model</b>	S7	1,528	1	1,528	1,112	,294
	S8	24,288	1	24,288	13,944	,000
	S9	12,572	1	12,572	8,688	,004
	S10	27,600	1	27,600	19,297	,000
	S11	8,102	1	8,102	5,382	,022
	S12	,445	1	,445	,404	,526
	S13	7,378	1	7,378	3,816	,053
	S14	8,195	1	8,195	12,431	,001
	S15	1,911	1	1,911	2,548	,113
	S16	9,350	1	9,350	6,192	,014
	S17	10,267	1	10,267	5,877	,017
	S18	7,736	1	7,736	5,284	,023
	S19	2,049	1	2,049	4,247	,042
	S20	4,610	1	4,610	8,716	,004

## 2.2. BULGULAR VE TARTIŞMA

### 2.2.1. Sorular ve Grafikler

Anket uygulama sonuçları tablo ve grafiklere yansıtılarak incelenmiştir. İstatistiksel analiz iki kısımda uygulanmıştır. Birinci kısımda, araştırmanın hipotezi detaylı bir şekilde incelenmiş ikinci bölümde ise araştırma soruları mercek altına alınmıştır. Birinci bölümde araştırmanın hipotezini test edebilmek amacıyla manova ve anova ile değişken gruplar arasındaki farklılıkların anlamlılığı belirlenmiştir. Anlamlılık seviyesi olarak  $p < 0,005$  kabul edilmiş bunun üstü değerler anlamsız olarak kabul edilmiştir. Takip eden bölümde anova sonuçları tablo ve grafikler yardımıyla açıklanmıştır. İkinci bölümde ise araştırma sorularının analizi için uygun istatistiksel yöntemlerden faydalanılmıştır. Bunlarda tablo ve grafikler yardımıyla incelenmiştir.



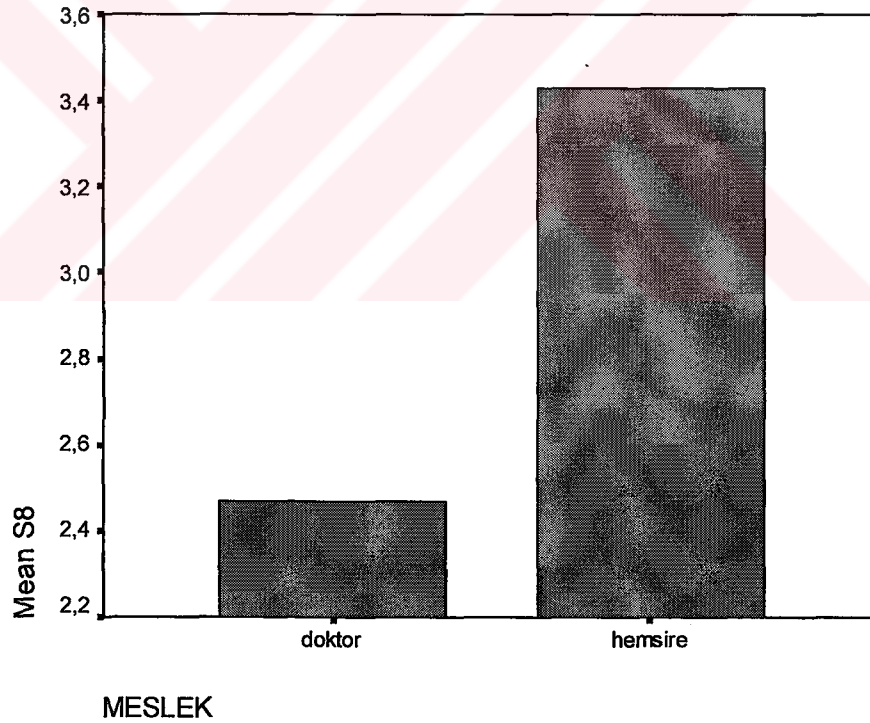
### 2.2.2. Meslekler Arasında Cinsel Tacizi Algılama Eğiliminin Analizi

**Soru 8: İş yerinde müstehcen yayınların açıkça gösterilmesi cinsel tacizdir.**

**Tablo 5. Soru 8 İçin Katılımcıların Cevap Dağılımı**

	Hiç Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Önemli Ölçüde Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
<b>Bayan Doktor</b>	7	19	12	5	2
<b>Hemşire</b>	9	12	7	13	22

**Şekil 1. Soru 8 İçin Katılımcıların Ortalama Puanları**



Bu soruya Tablo 5'te görüldüğü üzere bayan doktorların ve hemşirelerin verdikleri cevaplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ( $p= 0,000$ ). Varyans analizi doğaldır ki gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlılık bulunup bulunmadığını ölçmektedir. Eğer anlamlı bir farklılık varsa bunu ancak grupların

ortalamalarına bakarak görmek mümkündür. Bu yüzden şekil 1’de grupların ortalamaları da verilmiştir. Grafikten de görüleceği üzere bayan doktorların bu soru için ortalamaları 2,47 iken, hemşirelerin ortalamaları ise 3,43 olarak gerçekleşmiştir. Dolayısıyla bu soru için hemşirelerin bayan doktorlardan daha fazla hassas olduklarını söylemek mümkündür. Özellikle tamamen katılıyorum diyen bayan doktorların sayısı yalnızca 2 iken, bu cevabı veren hemşirelerin sayısının 22 olması aradaki farklılığı ortaya koyan önemli bir göstergedir.

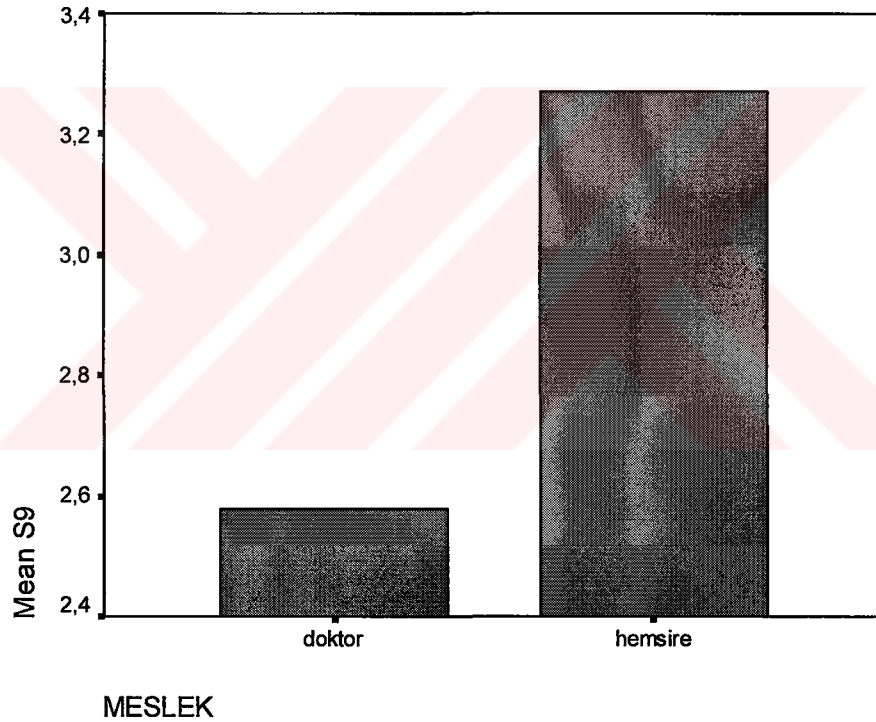
Buradaki farklılığın muhtemel kaynaklarından bir tanesi tarafların cinsel tacizin ne olduğu konusunda tam olarak anlaşamamaları olabilir. Çünkü burada önemli olan davranışın istenmiyor olmasıdır. Soruda da özellikle belirtildiği üzere “istenmeyen aşırı ilgi” söz konusudur. Hemşirelerin bunu daha fazla cinsel taciz olarak algılamalarının sebebi belki buldukları örgüt içerisinde ne kadar güç sahibi oldukları ile de ilgili olabilir. Şöyle ki, örgüt içerisinde görece olarak daha fazla güç sahibi olduğunu düşünen bireyler, sahip oldukları güçlere dayanarak insanların kendilerine cinsel tacize kalkışamayacağını düşünebilirler.

**Soru 9: İş yerinde müstehcen imalı söz ve şakalar cinsel tacizdir.**

**Tablo 6. Soru 9 için Katılımcıların Cevap Dağılımı**

	Hiç Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Önemli Ölçüde Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
Bayan Doktor	8	13	16	6	2
Hemşire	7	10	19	13	14

**Şekil 2. Soru 9 için Katılımcıların Ortalama Puanları**



Yapılan varyans analizi sonucunda bu soru için bayan doktorlar ile hemşireler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık mevcuttur ( $p=0,004$ ). Grafikteki ortalama sonuçlarından da görülebileceği üzere hemşireler bayan doktorlara göre müstehcen imalı söz ve şakaları daha fazla cinsel taciz olarak algılamaktadırlar. Çünkü hemşirelerin bu kategoriye vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,27 iken, bayan doktorların cevaplarının ortalaması ise, 2,58'dir.

Literatürde (Chapman ve Gadfield, 1976) genellikle müstehcen söz, imalı söz ve şakalar genellikle mizah noktasından ele alınmış ve kadınlarla erkekler arasındaki algılama farklılıklarına bakılmıştır. Ortaya çıkan sonuçlara bakıldığında erkeklerin kadınlara göre müstehcen imalı söz ve şakaları daha fazla mizahi buldukları görülmektedir. Ancak bu çalışmada doktorların ve hemşirelerin cinsiyetlerinin aynı olmasına rağmen bu tip imalı söz ve şakaları algılamada farklı davranışları ilginç bir sonuçtur. Çünkü bu tip davranış ve sözleri sadece cinsiyete dayandırmanın yeterli olmadığı açıkça ortaya çıkmıştır. Mesleki farklılıklar ya da statü farklılıklarının cinsiyet dışında önemli farklılıklardan olduğu rahatlıkla ortaya çıkmaktadır.

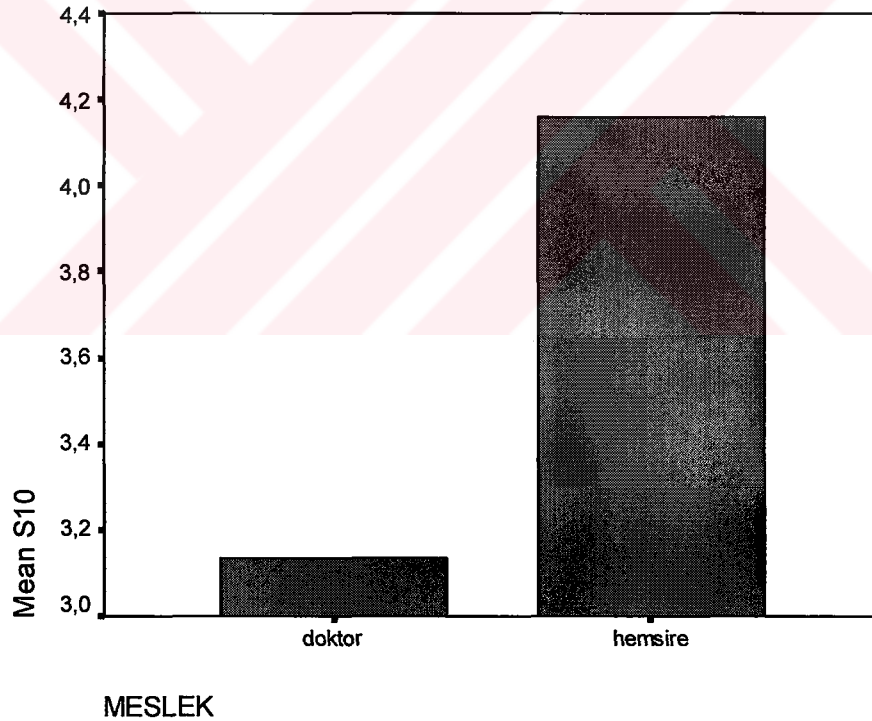


**Soru 10: İş yerinde vücuda yönelik sürekli sabit bakışlar ve süzmeler cinsel tacizdir.**

**Tablo 7. Soru 10 İçin Katılımcıların Cevap Dağılımı**

	Hiç Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Önemli Ölçüde Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
Bayan Doktor	3	16	7	10	9
Hemşire	4	2	5	21	31

**Şekil 3. Soru 10 İçin Katılımcıların Ortalama Puanları**



Varyans analizi sonuçları incelendiğinde bayan doktorlarla hemşireler arasında bu soru için istatistiksel olarak anlamlı bir sonuç çıkmıştır ( $p=0,000$ ). Hangi grubun daha fazla cinsel taciz algıladığını anlayabilmek için grupların ortalamalarına bakmak gereklidir. Bayan doktorların bu soru için cevap ortalamaları 3,13, hemşirelerin grup ortalamaları ise 4,16 olduğu görülmektedir.



Grup ortalamaları ile ilgili olarak dikkati çeken en önemli nokta gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmasına rağmen her iki grubun ortalama değerlerinin de bundan önceki iki sorudan çok fazla olduğudur. Dolayısıyla bu sonuç bize her ne kadar hemşirelerin “vücuda yönelik sürekli sabit bakışları ve süzmeleri” doktorlardan daha fazla cinsel taciz olarak algıladıklarını göstermesine rağmen doktorlarında bu hareketi önemli derecede cinsel taciz olarak algıladıklarını da göstermektedir. Her iki grupta bu hareketlerden hoşlanmamaktadır. Fakat her iki grubun cevaplarının dağılımına bakmak iki grup arasındaki farkı da rahatlıkla ortaya koymaktadır. Çünkü tamamen katılıyorum diyen bayan doktorların sayısı 9 iken hemşirelerde bu sayı 31 kişi olmaktadır. Yani hemşirelerin % 49,2 ‘si bunu kesinlikle cinsel taciz olarak algılamaktadır.

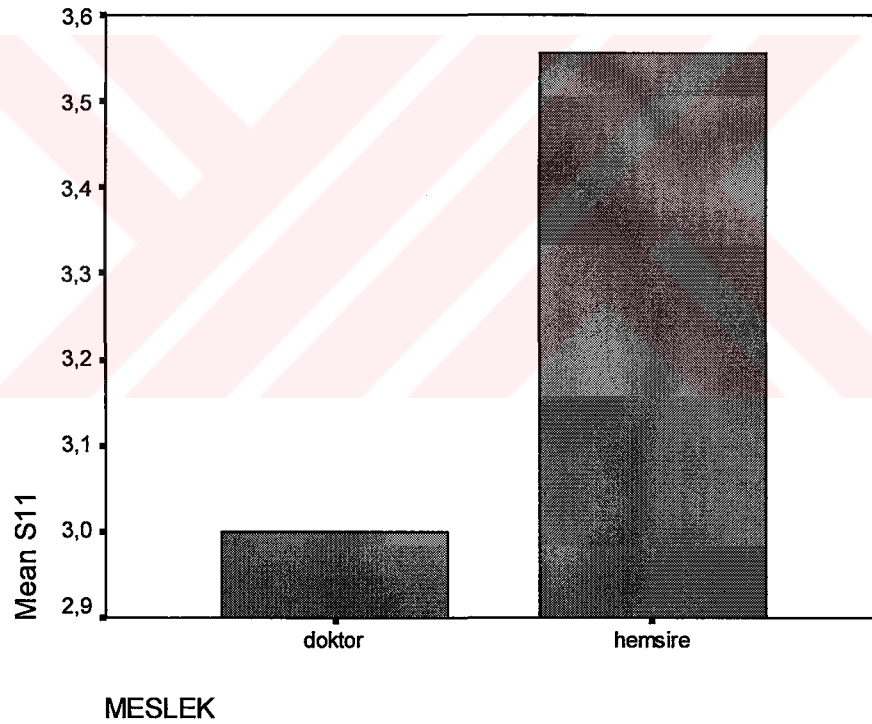


**Soru 11: İş yerinde giyime yönelik cinsel içerikli sözler cinsel tacizdir.**

**Tablo 8. Soru 11 İçin Katılımcıların Cevap Dağılımı**

	Hiç Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Önemli Ölçüde Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
Bayan Doktor	6	11	9	15	4
Hemşire	6	6	13	23	15

**Şekil 4. Soru 11 İçin Katılımcıların Ortalama Puanları**



anova sonuçlarına bakıldığında bu soru için bayan doktorlar ile hemşireler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu görülecektir ( $p=0,022$ ). Her iki grup arasında çıkan farkın detaylarına bakıldığında ise bayan doktorların bu soru için ortalamalarının 3,0 ve hemşirelerin ortalamalarının da 3,56 olduğu görülmektedir. Dolayısıyla bundan önceki sorularda olduğu gibi bu soruda da hemşireler bayan doktorlara göre daha fazla cinsel taciz algılamaktadırlar.

Bu soru incelendiğinde bayan doktorların giyim ile ilgili sözleri daha çok iltifat olarak algılarken, hemşirelerin ise cinsel taciz şeklinde algıladıkları sonucuna ulaşmak mümkündür. Bunun muhtemel en önemli nedenlerinden birisi bayan doktorlar ile hemşireler arasındaki görece güç farkı olabilir. Çünkü doktorlar kurum içerisinde kendilerini hemşirelere ve diğer personele göre daha fazla güçlü görmektedirler. Dolayısıyla başkalarının bu güce meydan okuma anlamına gelecek olan cinsel tacize yeltenebileceklerini doktorlar daha az düşünmüş olabilirler. Olası bir diğer sebep ise hemşirelik ile doktorluk mesleği arasındaki görece prestij olabilir.

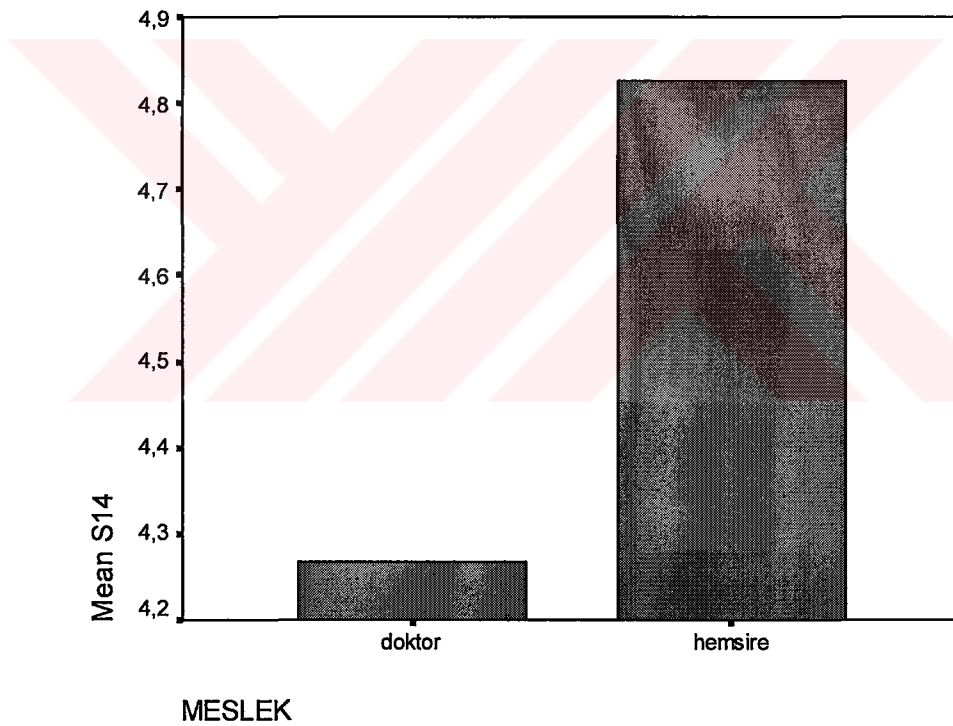


**Soru 14: Terfi karşılığı cinsel yakınlık teklifinde bulunmak cinsel tacizdir.**

**Tablo 9. soru 14 için Katılımcıların Cevap Dağılımı**

	Hiç Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Önemli Ölçüde Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
Bayan Doktor	0	4	5	11	25
Hemşire	1	1	0	4	57

**Şekil 5. Soru 14 için Katılımcıların Ortalama Puanları**



Bayan doktorlar ile hemşirelerin cinsel taciz algılamaları arasındaki farklılığa yönelik en önemli sonuçlardan bir tanesi bu soruda görülmektedir. Gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ( $p=0,001$ ). Hangi grubun daha fazla cinsel taciz algıladığını anlamak üzere her iki grubun ortalamalarına bakmak gereklidir. Bu soru için bayan doktorların ortalaması 4,27 olarak gerçekleşmişken, hemşirelerin grup ortalaması ise, 4,83 olarak gerçekleşmiştir. Dolayısıyla, yukarıdaki grafikten de

rahatlıkla görülebileceği üzere, hemşirelerin terfi karşılığı cinsel yakınlık teklifinde bulunmayı bayan doktorlara göre daha fazla taciz olarak algıladıklarını rahatlıkla söyleyebiliriz.

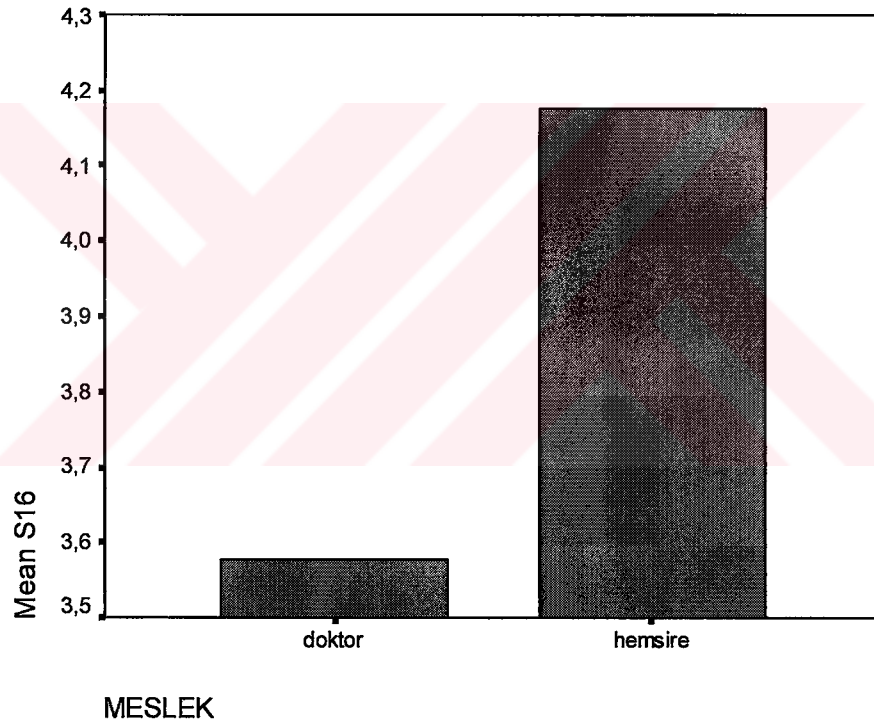
Hemşirelerin, bayan doktorlara göre bu soruya daha yüksek bir ortalama ile cevap vermeleri kadar, belki de ondan daha önemli bir sonuç her iki grubun ortalamalarının oldukça yüksek olmasıdır. Doktorların 25 tanesi yani yaklaşık olarak %56'sı bu teklifin cinsel taciz olduğunu tamamen kabul ederlerken, hemşirelerin ise 57 tanesi, yaklaşık % 91'i bu hareketin tamamen cinsel taciz olduğunu düşünmektedir. Oldukça yüksek olan bu rakamlar literatürle de uyumlu bir sonuca işaret etmektedir. Hulin, Fitzgerald ve Drasgow (1995) çalışmalarında bu davranışları cinsel zorlama diye tanımlamışlar ve doğrudan cinsel tacizin içerisinde değerlendirmişlerdir. Yazarlara göre, cinsel ilişki karşılığında terfi vaat etmek gibi rüşvetler, ilişkiyi reddetme halinde ise işten çıkarma gibi üstü kapalı veya açık tehditler bu tip tacize girmektedir.

**Soru 16: Cinsel içerikli e-mail gönderilmesi cinsel tacizdir.**

**Tablo 10. Soru 16 İçin Katılımcıların Cevap Dağılımı**

	Hiç Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Önemli Ölçüde Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
Bayan Doktor	5	5	9	11	15
Hemşire	3	3	8	15	34

**Şekil 6. Soru 16 İçin Katılımcıların Ortalama Puanları**



Cinsel içerikli e-mail gönderilmesi ile ilgili analiz yapıldığında bayan doktorlarla hemşireler arasında istatistiksel anlamda önemli bir farklılık olduğu görülmektedir ( $p=0,014$ ). Diğer sorularda olduğu gibi bu soruda da hemşireler bayan doktorlara nazaran bu durumu daha fazla cinsel taciz olarak algılama eğilimindedirler. Çünkü bayan doktorların bu soru için ortalamaları 3,58 olarak görülmekteyken, hemşirelerin ortalamaları ise 4,17 olarak gerçekleşmiştir.

Aslında grup ortalamalarına bakıldığında her iki grubun da bu durumu oldukça fazla biçimde cinsel taciz olarak değerlendirdiğini söylemek mümkündür. Bu sonuç 9. sorunun sonuçları ile de tutarlılık arz etmektedir. Çünkü söz konusu soruda müstehcen imalı sözlerin ve şakaların cinsel taciz olarak algılandığı sonucuna varılmıştı. Dolayısıyla e-mail ve benzeri uygulamalar imalı söz ve şakaların teknoloji yoluyla ortaya çıkmasıdır ki bunun da cinsel taciz olarak algılanması oldukça tutarlı bir sonuçtur.

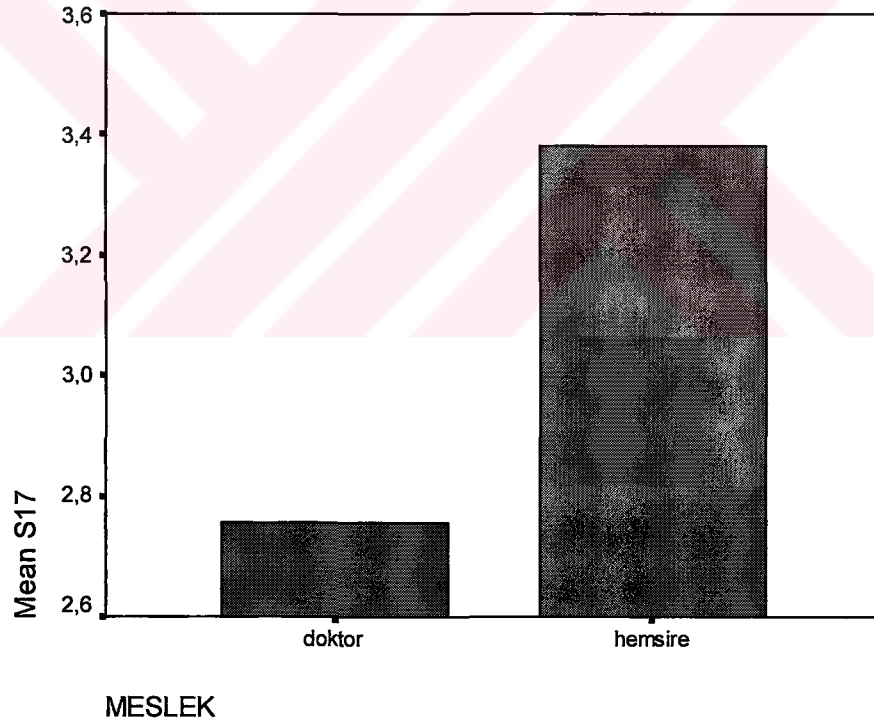
Literatüre göz atıldığında da benzer sonuçlarla karşılaşmak mümkündür. Arslan (2001), rahatsız edici boyutta açık seçik konuşmaların cinsel tacize girdiğini belirtmektedir. Kısa ve Dziegielewski'de (1996) çalışmalarında benzer noktaları vurgulamaktadırlar. Benzer şekilde, Reinhart (1999), cinsel tacizle ilgili bir sınıflandırma yapmış ve bunlardan bir tanesinin de yazılı ya da grafikte taciz olduğunu belirtmiştir. Yazara göre, e-mail aracılığıyla açık seçik veya porno içerikli fotoğraflar yollamak ya da bir çalışana istenmeyen aşk mektupları yazmak doğrudan cinsel taciz içerisine girmektedir.

**Soru 17: İş yerinde karşı cinste, cinsel isteği uyandıracak şekilde giyinmek cinsel tacizdir.**

**Tablo 11. Soru 17 İçin Katılımcıların Cevap Dağılımı**

	Hiç Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Önemli Ölçüde Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
Bayan Doktor	7	12	14	9	3
Hemşire	10	7	14	13	19

**Şekil 7. Soru 17 İçin Katılımcıların Ortalama Puanları**



Varyans analizi sonucunda bu soru için gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ( $p=0,017$ ). Hangi grubun daha fazla cinsel taciz algılamasında bulunduğunu anlamak için ise yukarıdaki grafiğe bakmak gereklidir. Grafikten de görülebileceği üzere, bayan doktorların bu soru için cinsel taciz algılamalarının ortalaması 2,76 iken, hemşireler için bu rakam 3,38 olarak



gerçekleşmiştir. Buradan hemşirelerin bayan doktorlara göre daha fazla cinsel taciz algıladıkları sonucunu çıkarmak mümkündür.

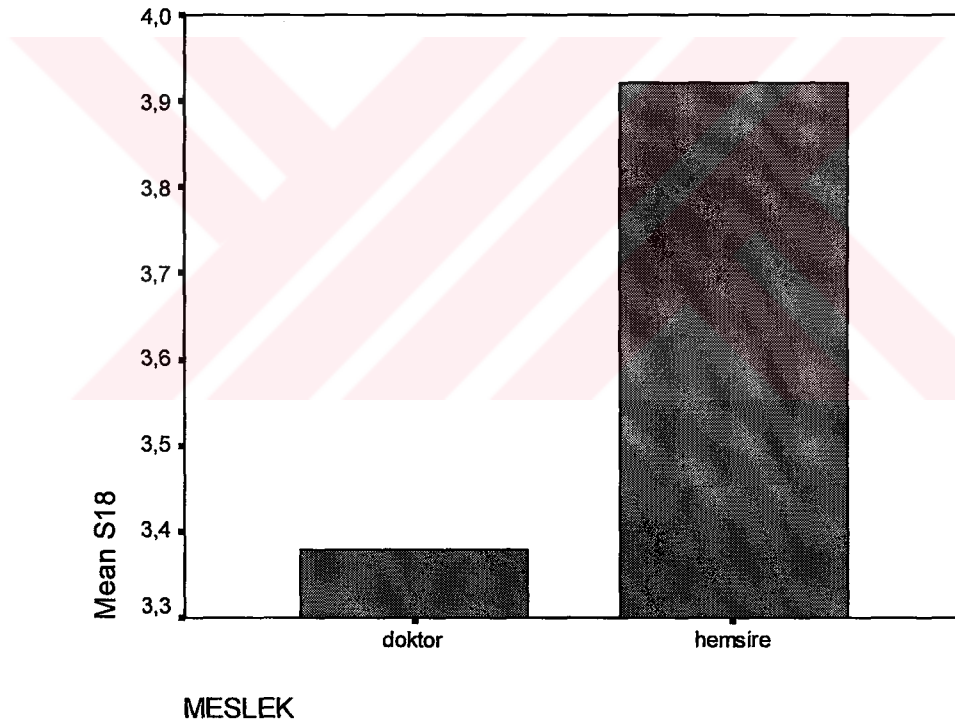
Aslında kadınların giyinmenin cinsel taciz olduğuna dair inanışları literatürde sınırlıdır. Bunun yanında bazı yazarlar ise giyinmenin de cinsel taciz etkisi olduğundan söz etmektedirler. Hattatoğlu'na (1995) göre, bir çok faktörün yanı sıra giyim de cinsel tacizin oluşumunda etkisi bulunduğunu dile getirmektedir. Yazara göre, kadınlar erkeklerin giydiği dar pantolonları bir davet ya da taciz olarak algılamıyorlarken, erkekler tam tersine bunun davet olarak algılamaktadırlar. Her ne kadar kadınlar bu giyimi cinsel tacize uğramak için değil kendilerini ifade etmek için seçmiş olsalar da bu algılama gerçekleşmektedir. Cinsel taciz davalarına bakan bir hukuk şirketine göre giyim serbest olduğu şirketlerde cinsel taciz davalarının oranı ortalama % 25 artmaktadır.

**Soru: 18: İş yerinde karşı cinsi cinsel yönden tahrik edecek hareket ve tavırlarda bulunmak cinsel tacizdir.**

**Tablo 12. Soru 18 İçin Katılımcıların Cevap Dağılımı**

	Hiç Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Önemli Ölçüde Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
Bayan Doktor	3	8	13	11	10
Hemşire	3	7	9	17	27

**Şekil 8. Soru 18 İçin Katılımcıların Ortalama Puanları**



Karşı cinsi tahrik edecek yönde hareket etmenin bayan doktorlar ve hemşireler tarafından farklı algılanıp algılanmadığını ortaya çıkartabilmek için uygulanan varyans analizi sonucunda iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir algılama farklılığı olduğu görülmektedir ( $p=0,023$ ).

Hangi grubun bu durumu daha fazla cinsel taciz olarak algıladığını anlamak üzere grup ortalamalarına bakıldığında daha önceki sorularda olduğu gibi bu soruda da hemşirelerin daha fazla cinsel taciz algıladıkları görülmektedir. Bayan doktorların ortalamaları 3,38 iken, hemşirelerin ortalamaları ise 3,92'dir. Her ne kadar hemşireler bayan doktorlara göre bu durumu cinsel taciz olarak daha fazla algılamalarına rağmen grup ortalamalarının diğer sorulara nazaran birbirlerine yakınlığı gözden kaçırılmamalıdır.

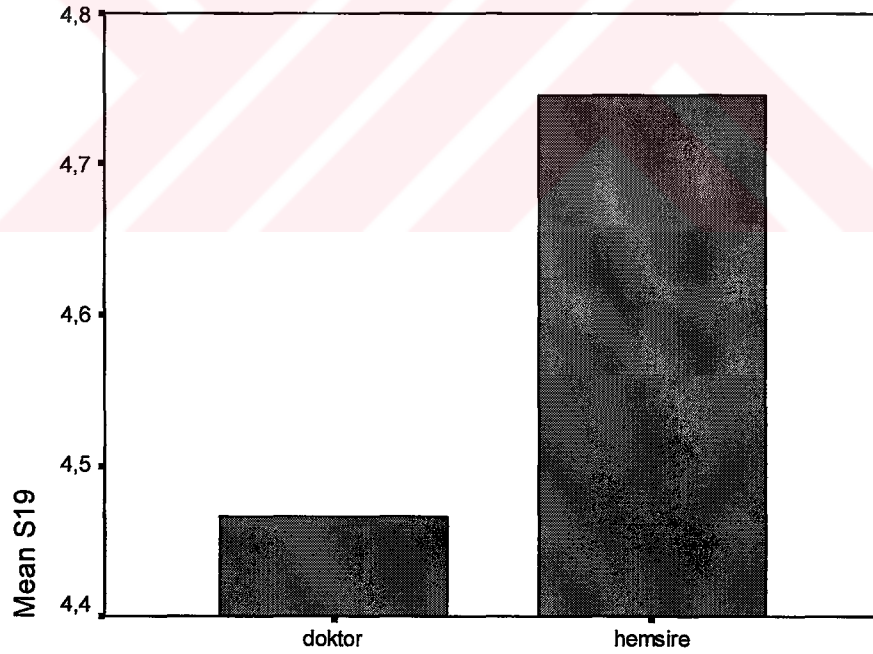


**Soru 19: İş yerinde cinsel tacize uğrayan kişi mutlaka gerekli yerlere şikayette bulunmalıdır.**

**Tablo 13. Soru 19 İçin Katılımcıların Cevap Dağılımı**

	Hiç Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Önemli Ölçüde Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
Bayan Doktor	0	1	4	13	27
Hemşire	0	2	1	8	52

**Şekil 9. Soru 19 İçin Katılımcıların Ortalama Puanları**



MESLEK

Sonuçlar arasında en ilgi çekici olanlardan bir tanesi bu soruya verilen cevaplardır. Gruplar arasında farklılık olup olmadığını anlamak için varyansa analizi uygulanmış ve analiz sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ( $p=0,042$ ). Hangi

grubun daha fazla cinsel taciz algılamasında bulunduğunu anlayabilmek için grup ortalamalarına bakıldığında hemşirelerin bayan doktorlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bayan doktorların ortalaması 4,47 ve hemşirelerin ortalaması ise 4,75'tir.

Bu sorunun ilginç olmasına yol açan iki neden vardır. Bunlardan birincisi, gruplar arasında anlamlı bir farklılığın ortaya çıkmış olmasıdır. Doğaldır ki tacize uğrayan birinin bunu ilgili yerlere şikayet etmesini istemesi düşünülecektir. Dolayısıyla iki grup arasında fark çıkması yadırganabilir bir sonuçtur. Ancak grup ortalamalarına bakıldığında aslında öyle olmadığı her ne kadar gruplar arasında farklılık olmasına rağmen grup ortalamalarının ikisinin de çok yüksek olduğu görülecektir. İkinci neden ise hemşirelerin doktorlardan yüksek ortalama elde etmesidir. Çünkü buraya kadar yapılan analizlerde doktorların daha prestiji yüksek ve görece olarak daha güçlü oldukları ifade edilmişti. Dolayısıyla, görece olarak daha güçlü olan doktorların insanların şikayet etmekten korkmamalarını düşünmeleri ve bu yönde karar vermeleri beklenebilecek bir durumdur. Fakat sonuçlar bunu göstermemiştir.

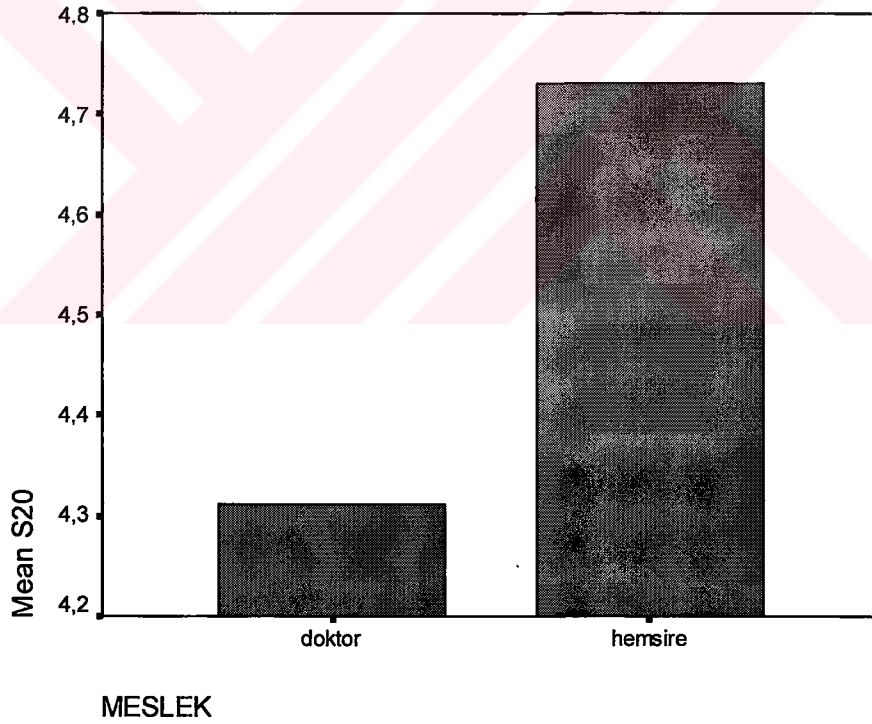
Ayrıca ILO çalışmasında cinsel tacize karşı harekete geçmenin bir çok nedeni sayılmaktadır. Bunlar arasında en önemlileri; yasal uyum, iş ahlakı, üretkenlik, maliyetler ve imajdır. Bu sebepler dolayısıyla çalışanların cinsel taciz uygulamasıyla karşılaştıklarında bunu gerekli yerlere bildirmeleri hayati derecede önemlidir. Ülkemizde henüz bu tam olarak yerleşememişse de zaman içerisinde gelişmiş ülkelerde olduğu gibi bizde de yerleşeceği aşikardır.

**Soru 20: İş yerinde cinsel taciz olayların yaşanması verimliliği olumsuz yönde etkiler.**

**Tablo 14. Soru 20 İçin Katılımcıların Cevap Dağılımı**

	Hiç Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Önemli Ölçüde Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
Bayan Doktor	0	1	6	16	22
Hemşire	1	0	2	9	51

**Şekil 10. Soru 20 İçin Katılımcıların Ortalama Puanları**



Yapılan analiz sonucunda bayan doktorlarla hemşireler arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık görülmektedir ( $p=0,004$ ). Gruplar arasında farklılık olup olmadığını görmek üzere grup ortalamalarına bakmak gereklidir. Buna göre, bayan doktorların grup

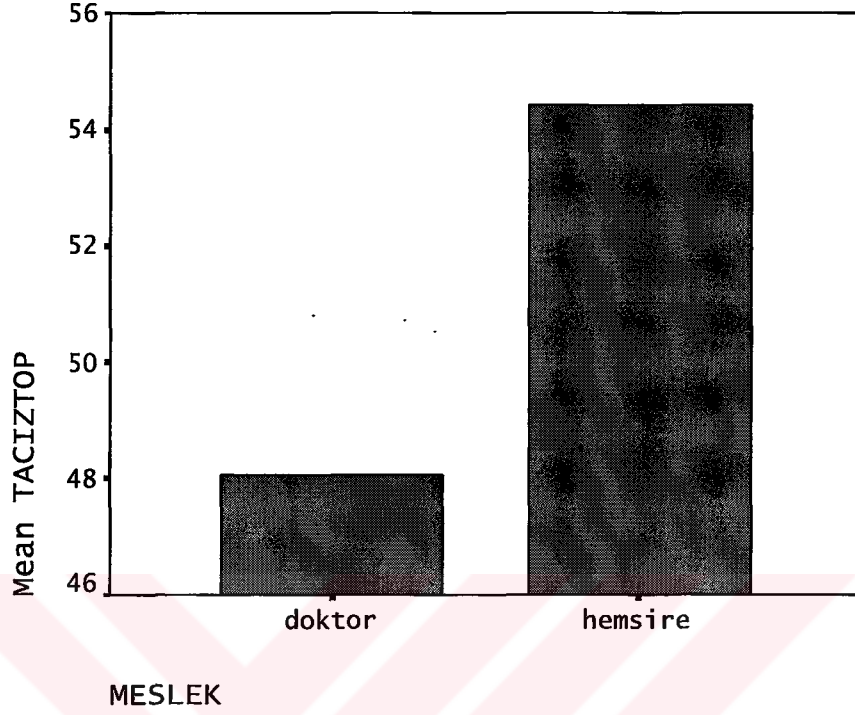
ortalaması 4,31 ve hemşirelerin ortalaması ise 4,73'tür. Dolayısıyla bu soruda da hemşireler doktorlara göre daha yüksek skorlar elde etmişlerdir.

Bu soruya verilen cevaplar da bir önceki soruda olduğu gibi ilginç gibi gelebilir. Fakat grup ortalamalarına bakıldığında bu kamdan kolaylıkla vazgeçmek mümkündür. Çünkü her iki grubun ortalamaları oldukça yüksek ve birbirlerine çok yakındır.

Hattatoğlu'na (1995) göre cinsel taciz, mesleki performansı ve iş tatminini etkiler. Eğer kurban, olayı bildirir veya teklifleri yerine getirmeyi reddederse, tacizci çoğu kez kadının çalışma koşullarını, mesleki eğitim ve terfi imkanlarını ve iş güvencesini etkileme gücünü kullanır.

Bir başka çalışmaya göre iş yerinde cinsel taciz, mağdur kadınları bir çok yönden (sağlık, toplumsal ve cinsel yaşam, işteki verimlilik, mesleki yükselme, ekonomik yaşama katılım) olumsuz olarak etkilemekte ve yaşamlarını büyük ölçüde etkilemektedir (Gutek ve Koss, 1993).

**Şekil 11. Bayan Doktorlar ve Hemşirelerin Toplam Değişken Değerleri**



20 soruluk cinsel taciz ölçeğinin yüksek bir güvenilirlik katsayısı elde edildiğinden (cronbach alpha= 0,8816) bu değişkenler toplanarak bir TACİZ TOPLAM değişkeni elde edilmiştir. İki meslek grubu arasındaki toplam farklılıklar bu değişken üzerinden rahatça görülebilir. Bütün değişkenleri kapsayacak şekilde çoklu varyans analizi yapıldığından taciz toplam değişkeni için ayrıca bir analiz yapılmamıştır.



### 2.2.3. Araştırma Sorularının Analizi

Bu araştırma kapsamında yukarıda analizi yapılan hipotezden başka araştırmayı genişletmek ve daha farklı sonuçlar da elde edebilmek amacıyla bazı araştırma soruları ortaya atılmıştır. Bu sorular şunlardır:

- Katılımcıların yaş ile cinsel taciz algılaması arasında bir ilişki var mıdır?
- Katılımcıların eğitim durumu ile cinsel taciz algılaması arasında bir ilişki var mıdır?
- Katılımcıların medeni durum ile cinsel taciz algılaması arasında bir ilişki var mıdır?
- Katılımcıların daha önce cinsel tacizle karşılaşmış olmakla cinsel taciz algılaması arasında bir ilişki var mıdır?

#### 2.2.3.1. Katılımcıların Yaş ile Cinsel Taciz Arasındaki İlişkinin Analizi

Bu araştırma sorusunda katılımcıların yaşlarına bağlı olarak cinsel taciz algılamalarında bir değişiklik olup olmadığı incelenmiştir. Söz konusu muhtemel ilişkinin varlığını inceleyebilmek için değişkenler arasındaki korelasyon katsayısına bakılmıştır. Aşağıdaki tabloda da görülebileceği üzere çalışanların yaşları ile cinsel taciz algılamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı negatif yönde zayıf bir ilişkinin ( $R = -0,199$ ) varlığı görülmektedir ( $p = 0,039 < 0,05$ )

**Tablo 15. Katılımcıların Yaşları ile Cinsel Taciz Algılamaları Arasındaki İlişki**

	<b>Ortalama</b>	<b>Standart Sapma</b>	<b>R</b>	<b>P</b>
<b>Yaş</b>	33,05	7,33	-0,199	0,039
<b>Cinsel Taciz Algısı</b>	51,76	10,15		

### 2.2.3.2. Katılımcıların Eğitim Durumu ile Cinsel Taciz Arasındaki İlişkinin Analizi

Burada katılımcıların eğitim durumlarının onların cinsel taciz algılamalarında bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Katılımcıların eğitimleri cinsel taciz algılamalarına verdikleri değerler aşağıdaki tabloda görülmektedir.

**Tablo 16. Katılımcıların Eğitim Durumu İle Cinsel Taciz Algılamaları Arasındaki İlişki**

Eğitim Seviyesi	Sayı	Cinsiyet Algılaması Ort.	Standart Sapma
Lise	8	58,75	11,27
Lisans	55	53,36	10,16
Yüksek Lisans	15	51,53	11,43
Doktora	30	47,07	7,27

**Tablo 17. Katılımcıların Eğitim ve Cinsel Taciz Algılaması Arasındaki İlişkiye Ait ANOVA Sonuçları**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
<b>Between Groups</b>	6,091	3	2,030	4,211	,007
<b>Within Groups</b>	50,152	104	0,482		
<b>Total</b>	56,244	107			

Tablo 17'den de görülebileceği üzere katılımcıların eğitimleri ile cinsel taciz algılamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık mevcuttur ( $p=0,007$ ). Burada önemli olan sadece farkın olup olmadığını bulabilmek değil, aynı zamanda farkın hangi grup ya da gruplardan kaynaklandığını tespit edebilmektir. Bunu anlayabilmek için post hoc testlerinden LSD testi uygulanmıştır. LSD testinin sonuçlarına göre fark lise ile doktora ve lisans ile doktora arasında ortaya çıkmıştır. Farkın hangi grup lehine ortaya çıktığını anlayabilmek için ise grupların ortalamalarına bakmak gerekmektedir. Tablo 17'den de görüleceği üzere lisans mezunu grubun cinsel

taciz algılaması ortalaması 58,75 iken, lisans mezunu grubun ortalaması 53,36 ve son olarak doktora mezunu katılımcıların cinsel taciz ortalaması ise 47,07'dir. Bu sonuçlardan da anlaşılacağı üzere, lise ve lisans mezunu olan katılımcılar doktoradan mezun olmuş katılımcılara göre çok daha fazla cinsel taciz algılamaktadırlar. Zaten grupların ortalamalarına bakıldığında da eğitim seviyesinin artmasına paralel olarak cinsel taciz algılamasının düştüğü gözlenmektedir.

### 2.2.3.3. Katılımcıların Medeni Durum ile Cinsel Taciz Arasındaki İlişkinin Analizi

Katılımcıların medeni durumlarının cinsel taciz algılamalarında bir fark oluşturup oluşturmadığını inceleyebilmek için bağımsız t – testi uygulanmıştır. Bağımsız t - testi sonucu aşağıda Tablo 18'de görülmektedir. Tablo 18'den de görüldüğü üzere katılımcıların evli veya bekar olmaları onların cinsel taciz algılamaları açısından bir fark oluşturmamaktadır ( $p=0,361$ ).

**Tablo 18. Katılımcıların Medeni Durum ile Cinsel Taciz Algılaması Arasındaki İlişkiye Yönelik Bağımsız t – Testi Sonucu**

Medeni Durum	Sayı	Cinsel Taciz Ort.	Standart Sapma	t	Sig.
Bekar	35	52,74	10,33	0,843	0,361
Evli	73	51,29	10,10		

### 2.2.3.4. Katılımcıların Daha Önceden Cinsel Taciz ile Karşılaşmış Olmakla Cinsel Taciz Algılaması Arasındaki İlişkinin Analizi

Katılımcılara daha önce cinsel tacizle karşılaşmış ve karşılaşmadıkları sorulmuştur. Burada amaç eğer daha önceden cinsel tacizle karşılaşmış katılımcı varsa bunların diğerlerine göre cinsel taciz algılamalarında bir farklılık olup olmadığını görebilmektir. Bu olası farklılığı ortaya çıkartabilmek için bağımsız t – testi uygulanmıştır. Aşağıda Tablo 19’den de görülebileceği üzere katılımcıların daha önceden cinsel tacizle karşılaşmış olup olmamaları onların cinsel taciz algılamalarında bir farklılık ortaya çıkartmamaktadır (0,105).

**Tablo 19. Daha Önceden Cinsel Tacizle Karşılaşmış Olmakla Cinsel Taciz Algılaması Arasındaki İlişkiye Yönelik Bağımsız t – testi Sonucu**

Medeni Durum	Sayı	Cinsel Taciz Ort.	Standart Sapma	t	Sig.
Daha Önceden Karşılaşmış	15	55,87	7,62	2,768	0,105
Daha Önceden Karşılaşmamış	93	51,10	10,38		

## SONUÇ

Bayan doktorlar ve hemşirelerin cinsel tacizi algılamaları üzerine yapılan bu çalışmada hemşirelerin bayan doktorlara göre cinsel taciz konusunda daha hassas oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Hemşireler, çoğu hareket, söz ya da benzeri durumları bayan doktorlara göre daha fazla cinsel taciz olarak algılamaktadırlar. Bu durumun mesleki, statü ya da görece örgütsel güç gibi birçok sebebi olduğu muhakkaktır (Kısa ve Dziegielewska, 1996). Araştırmanın bu kısmında, bu muhtemel nedenler ve bunları ortadan kaldırmak için sunulan çözümler tartışılmaya çalışılacaktır.

Bir başka önemli sonuç, katılımcıların eğitim seviyeleri ile cinsel taciz algılamaları arasındadır. Sonuçlardan da rahatlıkla görülebileceği üzere eğitim seviyesi yüksek katılımcılar daha düşük cinsel taciz algılamaktadırlar. Örneğin doktora seviyesindeki katılımcıların diğerlerine göre daha az cinsel taciz algıladıkları ortadadır. Bunun bazı nedenleri olabilir. Bu nedenlerden bir tanesi, aslında eğitim ile doğrudan değil dolaylı olarak ilişkilidir. Eğitim seviyesi daha yüksek bireyler çalışma hayatına daha geç ve daha olgunlaşmış olarak başlamaktadırlar. Diğer yandan örneğin lise mezunu katılımcılar daha 20'li yaşlara bile gelmeden çalışma ortamına girmektedir. Bu durum da onların daha savunmasız olmalarına neden olabilecektir. Bir diğer neden, eğitimin kazandırdığı güven duygusu olabilir. Eğitim seviyesi yüksek olan bireyler belki diplomalarının, belki de sahip oldukları bilginin etkisi ile kendilerine daha fazla güven duyuyor olabilirler. Bu durum da onların kendilerini daha fazla koruyabilmelerini, ya da en azından daha az cinsel taciz algılamalarını sağlayabilir. Üçüncü olarak ileri sürülebilecek neden, formal eğitim süresinin uzunluğuna paralel olarak insanların daha fazla sosyalleşebileceği varsayımdır. Formal eğitim süresi uzun olan insanlar, çok daha fazla sosyal ve değişik ortamlarla karşılaşabilecekler ve bu sayede eğitim seviyesi daha düşük olan insanların cinsel taciz olarak algıladıkları birçok durumu normal bir şekilde kabul edebileceklerdir. Son olarak ortaya konulabilecek neden ise, artan eğitim seviyesi ile birlikte etraftaki insanların gösterdikleri saygının görece seviyesinin artabileceğidir.

Her ne kadar çoğu durumda cinsel taciz mağdurlarının ne kadar eğitim aldıkları fark etmese de, dışarıdaki insanların kadınların eğitim seviyelerine saygı duyacakları muhakkaktır. Belki bu saygı tek başına ortaya çıkan bir durum değil de yukarıda sayılan ilk üç nedenin dışarıdaki insanlara verdiği bir mesaj olabilir.

Araştırmada sonucu merak edilen diğer iki durum katılımcıların medeni hallerine göre cinsel algılamanın farklılık gösterip göstermediği ve daha önceden cinsel tacize uğramanın cinsel taciz algısını değiştirip değiştirmediğidir. Her ne kadar evli katılımcıların bekarlara göre ve daha önceden cinsel tacize uğrayanların uğramayanlara göre cinsel taciz algılamaları ortalamalarının daha yüksek çıkmış olmasına rağmen istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir.

Cinsel taciz çoğu durumda algıya bağlı bir olay olduğundan öncelikle gerçekten bir taciz olayıyla karşılaşmış ve karşılaşılmadığının netleştirilmesi gerekmektedir. Literatür incelendiğinde de bu konuda bir fikir birliği olmadığı rahatlıkla görülebilecektir (Arbeiter, 1986; Meldenson, 1983; Thobaben, 1993; Waring ve Horn, 1987). Dolayısıyla burada önemli olan nokta öncelikle nelerin cinsel taciz olup olmadığının kararlaştırılmasıdır. Cinsel taciz konusunda yapılacak yasal düzenlemelerin bu konuyu netleştirmesinin yararlı olduğu açıktır. Eğer yasal düzenlemeyle yapılamazsa en azından örgütsel kültür bu konuları açıkça ortaya koyuyor olmalıdır. Örgüte yeni başlayan bir çalışan sosyalizasyon sürecinde bu konuda da eğitilmeli ve nelerin taciz olarak değerlendirilebileceği ona öğretilmelidir. Tabii ki sadece nelerin taciz olacağını bilmesi tacizi engellemek açısından yeterli olmayacaktır. Ayrıca çalışan cinsel taciz nedeniyle karşılaşılacak sonuçları da bilmelidir. Tüm bunlar açık ve net bir biçimde ortaya konulmalı ve örgütsel kültür bu yönde oluşturulmalıdır.

Buraya kadar cinsel taciz algılamalarının sonuçlarından ve bu kavramın netleştirilmesi gerektiğinden bahsedilmiştir. Peki günümüzde kaçınılmaz hale gelen ve hem çalışanlar hem de örgütler için olumsuz sonuçlar doğurduğu herkes tarafından kabul edilen bu önemli sorunun çalışma ortamı içinde işveren, çalışan ve hizmeti alan bireylerin cinsel tacizin ortaya çıkardığı olumsuz etmenleri en aza indirmek için kurumsal bazda bazı tedbirlerin alınarak gerekliliğini ortaya koymaktadır. Çalışan, örgüt hatta tüm toplum için bir nevi hastalıklı durumun çözümünü ikiye ayırarak incelemek yerinde olacaktır.

Bunlardan birincisi, cinsel taciz ortaya çıkmadan önceden yapılması gerekenler, yani daha doğru bir deyişle cinsel tacizin ortaya çıkmasını engelleyebileceklerdir (Waring ve Horn, 1987). Bu noktada cinsel taciz olayının tekrarlanmaması için yapılması gerekenler vardır. Aşağıda bu iki tür çözüm yaklaşımı ayrı ayrı değerlendirilmeye çalışılmıştır.

#### A. Cinsel Taciz Ortaya Çıkmadan Yapılması Gerekenler

Cinsel taciz olaylarının önüne geçebilmenin en önemli çözüm yollarından bir tanesi eğitimidir. Eğitimle insanların bakış açıları değiştirilebilir. Özellikle toplumsal kültürde bir dönüşüm sağlanabilir. Cinsel taciz olgusuna olması gerektiği gibi bakabilen insanlar yetiştirmek gereklidir. Cinsel taciz olaylarının önlenmesi için, özellikle toplumda sağlıklı bireyler yetiştirilerek, eğitim döneminin başından başlayarak cinsel eğitime de yer verilmesi gerekmektedir. Özellikle yarınların umutları olan çocukları yetiştirecek olan bayanların kendilerini teknolojik yenilikler karşısında geliştirmesi ve çağa ayak uydurması gerekmektedir. Günümüzde yapılması gereken kadınların ulusal ve uluslararası örgütlerin, devlet ve devlet dışı kuruluşların cinsel taciz olaylarının önlenmesi için yerinde ve zamanında üzerine düşen görevleri yerine getirmesidir. Yani asıl çözüm, toplumsal zihniyetin değiştirilebilmesi için iyi bir eğitimde yatmaktadır (Bebekoğlu ve Wasti, 2002).

Önerilerin bazıları kısa vadede uygulanabilir gibi görünürken kimisi de uzun süreçleri içermektedir.

Cinsiyete dayalı ayrımcılığın azaltılması ve giderek önlenmesi için birincil öneri toplumsal eğitimidir.

Türkiye’de kız çocuklar daha küçük yaşlardan itibaren aile içinde bile ayrımcılık ile karşılaşmaktadır (Mardin, 2000). Çoğu ailede erkek çocukların eğitimine “erkektir, ileride aile geçindirecek” diye önem verilirken kız çocuklar ikinci planda bırakılmaktadır. İlkokuldan sonra eğitimine devam eden kız çocuk erkekten daha azdır. Eğitimine yükseköğretimin sonuna kadar devam eden kızların sayısı yine daha azdır. Oysa, çocuk eğitiminde ailede öncelikli rol hala kadındadır. Eğitimi az olan bir annenin



çocuğunu eşitlikçi bir anlayışla yetiştirebilmesi güç görünmektedir. Dolayısıyla, böyle bir kültürel değişiklik sağlamak amaçlandığında ilk olarak ailelerin eğitilmesi gerekmektedir. Bu tarz bir eğitim formal eğitim sistemi içine yerleştirilebileceği gibi aileler için televizyon programları hazırlanarak da yapılabilir.

Eğitim programları içinde ayrıca aile, ev ve çocuk ile ilgili işlerin karı koca tarafından paylaşılmasının doğal ve gerekli olduğu vurgulanmalıdır. Bu tarz eğitim programları sayesinde kız ve erkek çocuklara olaylara her iki cinsiyet açısından da bakan, birbirini daha iyi anlayan, her iki cinsiyetin olumlu, verimli özelliklerini kendinde toplamış olan androjen kişilikler kazandırılabilir (Mardin, 2000).

Esasen, çalışma hayatında cinsiyet ayrımının önlenmesi için kızların eğitimine erkeklerinki kadar hatta daha da fazla önem verilmesi gerekmektedir (Mardin, 2000). Çünkü kadınlar bir işe başvurdukları zaman eğer başvurulmuş iş bir “kadın işi” değilse eğitim ve çalışkanlık açısından en az erkek rakiplerinki kadar, çoğu kez ancak onlardan daha vasıflı iseler işe alınmaktadırlar. Kız çocukların iyi eğitilmesi ileride üst düzey konumlarda çalışmalarını sağlayacak ve toplumun gelişmesine katkıda bulunacaktır.

Buraya kadar toplumsal kültür üzerine yapılması gerekenlerden söz edilmiştir. Olayın bir de örgütsel kültür boyutu vardır. Nasıl ki, toplumsal kültürün bu olayı engelleyici nitelikte olması gerekiyorsa, örgütsel kültürün de aynı minval üzere olması gerekir. Kişinin örgüte girmesi ile birlikte, yani sosyalleşme süreci içerisinde, örgütte cinsel taciz olaylarının olmayacağı, olursa da şiddetli bir şekilde cezalandırılacağı öğretilmelidir. Ayrıca personelin bu konudaki duyarlılığını artırmak için hizmet içi eğitim yapılmalıdır. Bu eğitimde, nelerin taciz olarak algılanabileceği anlatılmalı, tacizin yarattığı olumsuzluklar detaylı olarak açıklanmalıdır. Hastane içinde kadın destek gruplarının oluşturulup yaşanan taciz olaylarının gizlenmeden açığa çıkartılması ve taciz edene karşı baskı ve kınama yapılması, gerekirse daha etkili önlemlerin alınması sağlanmalıdır.

Hemşire müdürlerinin ve sağlık idaresi yöneticilerinin, cinsel ayrımcılığın hemşirelik hizmetlerini nitelik ve nicelik açısından nasıl etkilediğine bakmaları gerekmektedir.



Hemşirelerin özgürce mümkün olan en üst kalitede hizmet vermelerine olanak sağlayacak iş ortamı yaratmak ve sürdürmek yönetimlerin görevidir. Yöneticiler aynı zamanda iç ortamı inceleyerek, kurumsal kültürün cinsel tacizi destekleyip desteklemediğini saptamaları gerekmektedir. Hemşireler arasında bir anket düzenleyerek kurumda cinsel taciz gibi bir sorunun olup olmadığının ortaya çıkarılması önemlidir (Kısa ve Dziegielewska, 1996).

Hastane dışında bu tür şikayetlerin yapılabileceği bağımsız bir merciin olması gereklidir. Çünkü, çoğu kez taciz eden tacize uğrayandan daha etkin bir konumda bulunmakta ve bu gücüne dayanarak korkusuzca hareket edebilmektedir. Bu yüzden aynı kurum içinde yapılan şikayetlerde kurban zor duruma düşmektedir. Bu sistem içinde ayrıca cinsel taciz konuları ve benzer problemler ile ilgili şikayetlerin yapılabileceği psikologların da görev aldığı departmanların da bulunması yararlı olur.

Cinsel tacizin önlenmesi noktasında insan kaynakları bölüm ve yöneticileri oldukça etkin olabilirler. Nitekim Ford ve McLaughlin (2001) çalışmalarında bu konu üzerinde durmaktadırlar. Yazarlara göre, örgütlerde insan kaynakları müdürleri, çalışanları koruyucu kurallar koymalı ve personeli bu kurallar ve gerekirse cezalar konusunda eğitmelidir. Cinsel tacizin önlenmesi konusunda genel kamu, yönetimin örgüt içinde çalışanlarıyla etkin bir iletişim geliştirmesi ve cinsel tacize karşı koruyucu- caydırıcı politikalar uygulamasıdır. Eğer geliştirilen politikalar iyi eğitim almış personele yaygın şekilde ulaştırılabilirse, örgüt cinsel tacize karşı kendi kendisini koruyabilecektir. Örgütler geliştirdiği politikaların uygulanabilirliğini, etkinliğini sürekli takip etmelidir.

#### B. Cinsel Tacizin Tekrarlamaması İçin Yapılması Gerekenler

Cinsel tacizin hiç ortaya çıkmadan engellenebilmesi tabii ki tasvip edilen bir durumdur. Fakat çoğu zaman bunun başarılmadığı ve cinsel tacizin söz konusu olduğu bir gerçektir (Waring ve Horn, 1987). O vakit yapılması gereken şey taciz olaylarının tekrarlanmasının önüne geçebilmektir.

Cumhuriyetten bu yana Türk kadını iktisadi hayatta çok önemli aşamalar kat etmiş 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 hasır altı edilmektedir (Bebekoğlu ve Wasti, 2002).

Bayanları çalışma hayatında madden ve manen etkileyen cinsel taciz olaylarının yaşanmaması veya en az seviyede yaşanması için özellikle tacize yönelen bireylere ilk andan başlanarak müdahale edilmelidir. Olayın tekrarlanması durumunda ise derhal gerekli cezai işlemler yapılmalıdır. Eğer cinsel taciz, ayrımcı bir düşüncenin ürünü olarak meydana geliyorsa, cinsel tacizi önlemeye ilişkin önlemler ayrımcılığı da ortadan kaldırmaya yönelik olmalıdır (Tahtasakal ve Tengilimoğlu, 2003).

Ataerkil toplumsal kültürün cinsel taciz türü davranışlarda bulunan erkeklerin cezalandırılmamaları, bu tip durumlarla karşı karşıya kalan kadın çalışanların şikayet etmeleri için etkin bir mekanizma olmaması ve hatta şikayet ettiklerinde ciddiye alınmamaları şeklinde kendini göstermektedir.

Tüm bu bulgular varolan problemin kadın çalışanların eğitim düzeyi, medeni durumu gibi kişisel niteliklerinden çok toplumsal kaynaklı olduğuna işaret etmektedir. Üstelik, mağdur çalışanların, işlerinden ayrılmasalar da, kaytarma davranışlarının ve iş yerlerindeki 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 önlemler alınmalıdır. Yapılan çalışmalar göstermiştir ki, yöneticilerin konuya olan bilgisiz yaklaşımı durumun çözülmemesinde önemli bir etken oluşturmaktadır. Bu durumda, alınacak önlemlerden ilki tüm çalışanların konuyla ilgili eğitimden geçirilmesi ve ne

gibi davranışların ayrımcılık ya da taciz olduğu konusunda bilinçlendirilmeleri olabilir (Bebekoğlu ve Wasti, 2002).

Ayrıca örgütler de bu konuda birtakım caydırıcı önlemler almak zorundadırlar. Örneğin, örgütler insan kaynakları politikalarında mağdurların korunması ve bu tür davranışları gösterenlerin cezalandırılmasıyla ilgili yönetmelikler geliştirerek tüm çalışanların konunun hassasiyeti ve önemini anlamaya teşvik edebilirler. Ayrıca, çalışanların ve özellikle böyle bir durumla karşılaştığında 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.

Tüm bunlardan bağımsız olarak, ülkemizde topluma bu konuda duyarlılık kazandırabilmek için tacize uğrayanın şikayette bulunabileceği özerk bir kuruluş gerekli görünmektedir.

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. Gelecekte 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 toplumsal kültürün cinsel tacize nasıl bir etkide bulunduğu daha derinlemesine incelenmesi konunun daha iyi anlaşılmasını sağlayacaktır. Son olarak, dini inançlar gibi diğer geleneksel değerlerin ve daha güncel toplumsal değişimlerin (tüketici toplum değerlerinin benimsenmesi gibi) ve yazılı ve görsel medyanın etkisi taciz ve ayrımcılık meselelerindeki rolünün ne olduğu önemli araştırma soruları olarak ortaya çıkmaktadır.

Cinsel taciz konusunda yapılan araştırmalar yok denecek kadar azdır. Bu konuda elde edilen veriler ancak medyada çıkan haberlerden derlenebilmiştir. Olayların ortaya çıkışı iki Şekilde olmaktadır. Birincisinde, birçok kişi aynı kurum içinde uzun süre cinsel tacize maruz kalmakta, ancak aralarından cesur birisi çıkıp konuştuğunda diğerleri de başlarından geçeni açıklamaktadır. İkincesinde ise olay, tacize maruz kalan kişinin yaşamını etkileyecek ve duyan kişileri Çok edecek boyutlarda olduğu zaman bir anda patlak verip meydana çıkmaktadır.

Bu çalışmanın sonuçları değerlendirildiğinde, cinsel tacizin kurumsal bazda sürekli izlenmesi gerektiği ortaya çıkmaktadır. Daha büyük grupları içine alan çalışmaların yapılması bu çalışma sonunda önerilecektir.



## KAYNAKÇA

ABAAN S., “Hemşirelerin Çalıştıkları Kurumdan Ayrılmalarına Yol Açabilecek Olası Nedenlerin ve Örgüte Bağlılıklarının İncelenmesi”, H.Ü.Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi, Cilt 11, sayı1, 2004.

AKARSU, B., “Felsefe Terimleri Sözlüğü”, Savaş Yayınları, Ankara, 1984.

AKGÜL A., ÇEVİK, O., “İstatistiksel Analiz Teknikleri SPSS’te İşletme Yönetimi Uygulamaları”, 2003

ARBEİTER, J. S., “Sexual Harrasment: You Can Do Something About It”, Registered Nurse, 49 (10), 1986.

ARSLAN Mahmut, “İş ve Meslek Ahlakı”, Nobel Yayın, Ankara, 2001.

AŞÇIGİL, Semra, “İş Etiği: Eski Sorunlar, Yeni Yaklaşımlar”, Friedrich Ebert Stiftung, İstanbul, 2001.

BAKIRCI, Kadriye, “İş Yerinde Cinsel Taciz ve Türk İş Hukukuna İlişkin Çözüm Önerileri”, 2000.

BAKIRCI, Kadriye, “İş Hukuku Açısından İş Yerinde Cinsel Taciz”,Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1998.

BEBEKOĞLU, G. ve WASTİ, S. A.; “Çalışan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Temelli Düşmanca Davranışların Sebepleri ve Sonuçları Üzerine Bir Araştırma, Yönetim Araştırmaları Dergisi, Cilt 2, Sayı 2, 2002.

BERKMAN, Ümit, “Sosyal Sorumluluk, İş Ahlakı Gelişimi ve Yakın Geleceği”, 2002.

- BRONNER., G., PERETZ., C., EHRENFELD., M., “Sexual Harassment of Nurses and Nursing Students”, Journal of Advanced Nursing, 42(6), Blackwell Publishing,2003.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş., “Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi Teknikleri”, Pegema Yayıncılık, 2002.
- CHARNEY D.A. ve RUSSELL, C. R., “An Overview of Sexual Harassment” Amerikan Journal of Psychiatry, 151:1, 1994.
- CLEVELAND, J.N., KERST, M.E., “Sexual Harassment and Perceptions of Power: An Under- Articulated Relationship”, Journal of Vocational Behavior, 1993.
- CRULL, P., COHEN, M., “Expanding the definition of sexual harassment”, Occupational Health Nursing, 32(3), 1984.
- DULT W.B., “Sexual Harassment İn Nursing”, Nursing Outlook, June,1982.
- ENGETHARDT, V. DIETCRICH, “Tıbbın Gündelik Yaşamında Etik Araştırmalardan Terapiye Disiplinler Yelpazesi”, Nobel Tıp Kitap Evi, Adana, 2000.
- ERDİNÇ Tahsin, “Hukuk Devletinde, Siyasette ve Yönetimde Etik”, Yeni Türkiye Dergisi, 1999.
- FITZGERALD, L. F., GELFAND, M. J., ve DRASGOW, F., “Measuring Sexual Harrasment: Teoretical and Psychometric Advances”, Basic and Applied Social Psychology, 17, 1995.
- FORD, R.C., Mclaughlin, F.S., “Sexual Harrasment at Work”, Business Horizans, 2001.

GEORGOPULOS S. B.” The Hospital As An Organization and Problem Solving System- in Organization Resarch On Health İntitutions”, The University of Michigan ,Ann Arbor, 1972.

GOODNER, D.E. ve KOLENİCH B.D, , ”Sexual Harassment: Perspectives From The Past, Present, Practice, Policy and Prevention”, The Journal of Continuing Education in Nursing, 24 (2), 1993.

GRUBER J.& Bjorn., “Blue collar blues: the Sexual harassment of woman autoworkers”, Work and Occupation, 1982.

GRYMES, S., STANTON, M., “Coping With The Male Ego İn The Workplace”, Longmeadow Pres, 1993.

GUTEK, B. A.; ve KOSS, M.P.,”Changed Woman and Changed Organizations:Consequences of coping with Sexual harassment”, Journal of Vocational Behavior, 1993.

GUTEK, B. A., COHEN, A.G., KONRAD., A. M., “Predicting social-sexual harrasment of woman at work: A contacthypothesis”, Academy of Management Journal,33, 1990.

HAİR, J., ANDERSON, R.,TAHTAM, R., BLACK, W., “Multivariate Data Analsis With Readings”, Prentice-Hall International”, 1995.

HATTATOĞLU, D., “İşyerinde Cinsel Taciz”, Sendikal Rehber, DİSK Yayınları: 17, 1995.

HEİNRİCH T.K., “Effective Responses to Sexual Harassment”, Nursing Outlook, 35, 1987.

- JORDHEİM A.E., “Whats the Best way to Handle a Sexually Agressive Patient”,  
Journal of Practical Nursing, 36(4), 1986.
- KAVUNCUBAŞI Ş.” Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi” Siyasal Kitabevi,  
Ankara, 2000.
- KISA, A , S. F. DZIEGIELEWSKI, “Sexual Harassment of Female Nurses in a Hopital  
in Turkey”, Health Services Management Research, 9, 1996.
- KİNAR, J. , B. Little, “Sexual Harassment in the Health Care İndustry: A follow-Up  
Inquiry”, The Health Care Manager, June, 2002.
- LANK, Alden, “Building the Ethical Corporation: Luxury or Necessity?”, European  
Business Journal, Vol. 2, No. 3, 1990.
- MARDİN, N.B., TULUN, A.M., METİN, G.S., PERVİZAT, L., “Sağlık Sektöründe  
Kadın”, T. C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü,Cem  
Web Ofset, Ankara, 2000.
- MELDENSON, R., “Sexual Harassment”, Occupational Health Nursing, 31 (11), 1983.
- MOREWITZ., S., “Sexual Harrasment and Social Change in American Society”, Austin  
ve Winfield Publishers, 1996.
- ODGERS, Pattie, “Administrative Office Management”, Strategies for the 21st Century,  
1997.
- ORHAN, Kamil, “İş Ahlakı”, <http://www.insanbilim.com.tr/insanca3.htm>,2002.
- ÖZGENER, Ş., “Organizasyonlarda İş Ahlakının Kurumsallaşması”,  
<http://bahadirakin.tripod.com/isahlaki.htm>.



PHILLIPS, P. ve M .SCHNEIDER, “A Qualitative Study Of Sexual Harassment Of Female Doctors By Patients”, Social Science Medicine, Vol 45, No 5, 1997.

PIEPER, Annemarie, “Etiğe Giriş”, İstanbul, 1999.

RANTALAIHO.,L., HEISKANEN., T., “Gendered Practice in Working Life”, London,1997.

REINHART., A., “Sexual Harassment: Addressing Sexual Harassment in the Workplace, An ILO Survey of Company Practice Geneva: International Labour Office, 1999.

ROBINSON R.K., ”Sexual Harassment at Work:Issues and Answers For Health Care Administrators “, Hospital & Health Administration, 38:2, 1993.

ROBBINS.,I., BENDER, M., FINNIS., S., “Sexual Harassment in Nursing”, Journal of Advanced Nursing, 25,1996.

Sağlık Bakanlığı 2004 Yılı Tedavi Hizmetleri İstatistik Yıllığı

SEYMEN Aytemiz, BOLAT Tamer, “Örgütlerde İş Etiği ve Kariyer Yönetimi İlişkisi:Normatif Etik Boyutuyla Bir Değerlendirme”, Haziran, 2003.

SHERMERHORN, John, “Management and Organizational Behavior: Essentials”, John Wiley& Sons, New York, 1996.

ŞİMŞEK, Birgül, “Yöneticilerin Çalışanlara Karşı Etik Sorumlulukları”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 1, Sayı 3, 1999.

STEWART, David, “Business Ethics”, McDraw-Hill Companies, New York, 1996.

STOCKDALE., M.S., “Sexual Harassment in the Workplace: Perspectives, Frontiers and Response Strategies, Volume 5, Sage Publications,1996.

TAHTASAKAL, M. ve D. TENGİLİMOĞLU, “Bürolarda Yaşanan Etik Dışı Davranışlar ve Bürolarda Cinsel Taciz Konusunda Bir Alan Araştırması”, Gazi üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı:15, 2004.

THOBABEN, M., “Sexual Harassment”, Home Healthcare Nurse, 11 (6), 1993.

TREVİNO, Linda ; NELSON, Katherine, “Managing Business Ethics”, John Wiley& Sons Inc., New York, 1999.

VALENTE, S. M. ve V. BULLOUGH; “Sexual Harrasment of Nurses in the Workplace”, Journal of Nurses Care Quality, Vol. 19, No. 3, 234 – 241.

VASSİLİEVA, M., “Türkiye ve Yakut-Sakha Cumhuriyetinde İşyerinde Cinsel Tacizin Algılanması: Kültürlerarası Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü”,Ankara, 2002.

VELASQUEZ, Manuel, “Business Ethics: Concepts and Cases”, Prentice Hall, New Jersey, 1988.

WARİNG, M. B. ve M. L. HORN, “Sexual Harassment, Prevention and Legal Aspect”, Dental Hygiene, 61 (5), 207 – 209, 1987.

WEİSS, W. Joseph, “Business Ethics: A Managerial, Stakeholder Approach”, International Thomson Publishing, California, 1994.

**EK 1: ANKET SORU FORMU**

Sayın Katılımcı,

Bu anket Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans tezi ile ilgili bir çalışmadır. Bu çalışmaya katılım tamamen isteğinize bağlıdır. Anket sonuçları anonim olarak değerlendirilecek ve katılımcıların kimlik bilgisini hiçbir şekilde içermeyecektir. Lütfen hiçbir soruyu yanıtızsız bırakmayınız. Katılımınız için teşekkür ederim.

1-) Yaşınız:.....

2-) Eğitim Durumunuz:

- a) Lise
- b) Yüksek Okul
- c) Üniversite
- d) Yüksek Lisans
- e) Doktora ve üzeri

3-) Medeni Durumunuz:

- a) Bekar
- b) Evli
- c) Dul

4-) Mesleğiniz:.....

5-) Bu kuruluştaki toplam hizmet yılınız:.....

6-) Çalıştığınız bölümde personel sayısında ortalama kadın- erkek oranı nasıldır?

- a) Kadın sayısı fazla
- b) Erkek sayısı fazla
- c) Kadın-erkek sayısı eşit

7-) İstenmeyen aşırı özel ilgiyi cinsel taciz olarak görürüm.

- a) Hiç Katılmıyorum
- b) Biraz Katılıyorum
- c) Orta Düzeyde Katılıyorum
- d) Önemli Ölçüde Katılıyorum
- e) Tamamen Katılıyorum

8-) İş yerinde müstehcen yayınların açıkça gösterilmesi cinsel tacizdir.

- a) Hiç Katılmıyorum
- b) Biraz Katılıyorum
- c) Orta Düzeyde Katılıyorum
- d) Önemli Ölçüde Katılıyorum
- e) Tamamen Katılıyorum

9-) İş yerinde müstehcen imalı söz ve şakalar cinsel tacizdir.

- a) Hiç Katılmıyorum
- b) Biraz Katılıyorum
- c) Orta Düzeyde Katılıyorum
- d) Önemli Ölçüde Katılıyorum
- e) Tamamen Katılıyorum

10-) İş yerinde vücuda yönelik sürekli sabit bakışlar ve süzmeler cinsel tacizdir.

- a) Hiç Katılmıyorum
- b) Biraz Katılıyorum
- c) Orta Düzeyde Katılıyorum
- d) Önemli Ölçüde Katılıyorum
- e) Tamamen Katılıyorum

11-) İş yerinde giyime yönelik cinsel içerikli sözler cinsel tacizdir.

- a) Hiç Katılmıyorum
- b) Biraz Katılıyorum
- c) Orta Düzeyde Katılıyorum
- d) Önemli Ölçüde Katılıyorum
- e) Tamamen Katılıyorum

12-) Hoşa gitmediği halde sürekli devam eden kur yapmalar cinsel tacizdir.

- a) Hiç Katılmıyorum
- b) Biraz Katılıyorum
- c) Orta Düzeyde Katılıyorum
- d) Önemli Ölçüde Katılıyorum
- e) Tamamen Katılıyorum

13-) İş yeri dışında boş zamanları baş başa geçirme teklifleri cinsel tacizdir.

- a) Hiç Katılmıyorum
- b) Biraz Katılıyorum
- c) Orta Düzeyde Katılıyorum
- d) Önemli Ölçüde Katılıyorum
- e) Tamamen Katılıyorum

14-) Terfi karşılığı cinsel yakınlık teklifinde bulunmak cinsel tacizdir.

- a) Hiç Katılmıyorum
- b) Biraz Katılıyorum
- c) Orta Düzeyde Katılıyorum
- d) Önemli Ölçüde Katılıyorum
- e) Tamamen Katılıyorum

15-) İş yerinde gereği yokken elle dokunma ve hoşla gitmeyen temaslar cinsel tacizdir.

- a) Hiç Katılmıyorum
- b) Biraz Katılıyorum
- c) Orta Düzeyde Katılıyorum
- d) Önemli Ölçüde Katılıyorum
- e) Tamamen Katılıyorum

16-) Cinsel içerikli e-mail gönderilmesi cinsel tacizdir.

- a) Hiç Katılmıyorum
- b) Biraz Katılıyorum
- c) Orta Düzeyde Katılıyorum
- d) Önemli Ölçüde Katılıyorum
- e) Tamamen Katılıyorum

17-) İş yerinde karşı cinste, cinsel isteği uyandıracak şekilde giyinmek cinsel tacizdir.

- a) Hiç Katılmıyorum
- b) Biraz Katılıyorum
- c) Orta Düzeyde Katılıyorum
- d) Önemli Ölçüde Katılıyorum
- e) Tamamen Katılıyorum

18-) İş yerinde karşı cinsi cinsel yönden tahrik edecek hareket ve tavırlarda bulunmak cinsel tacizdir.

- a) Hiç Katılmıyorum
- b) Biraz Katılıyorum
- c) Orta Düzeyde Katılıyorum
- d) Önemli Ölçüde Katılıyorum
- e) Tamamen Katılıyorum

19-) İş yerinde cinsel tacize uğrayan kişi mutlaka gerekli yerlere şikayette bulunmalıdır.

- a) Hiç Katılmıyorum
- b) Biraz Katılıyorum
- c) Orta Düzeyde Katılıyorum
- d) Önemli Ölçüde Katılıyorum
- e) Tamamen Katılıyorum

20-) İş yerinde cinsel taciz olaylarının yaşanması verimliliği olumsuz yönde etkiler.

- a) Hiç Katılmıyorum
- b) Biraz Katılıyorum
- c) Orta Düzeyde Katılıyorum
- d) Önemli Ölçüde Katılıyorum
- e) Tamamen Katılıyorum

21-) Şu ana kadar herhangi bir cinsel tacizle karşılaştınız mı?

- a) Evet
- b) Hayır

## ÖZGEÇMİŞ

### Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Çiğdem DİNÇER  
Doğum Yeri ve Tarihi : Ankara, 1976

### Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : Gazi Üniversitesi, İktisat  
Yüksek Lisans Öğrenimi : Hacettepe Üniversitesi, Yönetim Organizasyon ve  
Örgütsel Davranış  
Bildiği Yabancı Diller : İngilizce  
Bilimsel Faaliyetleri : -

### İş Deneyimi

Stajlar : Merkez Menkul Kıymetler A.Ş.  
Projeler : -  
Çalıştığı Kurumlar : Garanti Bankası

### İletişim

E-Posta Adresi : cigdemdincer76@hotmail.com

Tarih : 18/04/2006