

**T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ EĞİTİMİ A.B.D.**

**KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE CİNSEL TACİZ
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Danışman
Doç. Dr. Mehmet YEŞİLTAS**

**Hazırlayan
Burak MÖREKLİ
058123110**

ANKARA-2008

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAY SAYFASI

Burak MÖREKLİ' nin "Konaklama İşletmelerinde Cinsel Taciz Üzerine Bir Araştırma" başlıklı tezi 18 Aralık 2008 tarihinde, jürimiz tarafından Turizm İşletmeciliği Eğitimi Ana Bilim Dalında, Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Adı Soyadı

İmza

Üye(Tez Danışmanı)Doç. Dr. Mehmet YEŞİLTAS

.....

Üye : Prof. Dr. Kurban ÜNLÜÖNEN

.....

Üye : Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ

.....

ÖZET
KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE CİNSEL TACİZ
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Mörekli, Burak

Yüksek Lisans, Turizm İşletmeciliği Eğitimi Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Mehmet YEŞİLTAAŞ

Ekim-2008

Bu çalışma, iş hayatında önemli bir sorun olan cinsel tacizin konaklama işletmelerinde hangi boyutta olduğunun, işgörenlerin demografik özellikleri ve cinsel tacizin departmanlara göre kıyaslamasının yapılarak insan kaynakları yönetimi açısından olayın değerlendirilmesini amaçlamaktadır. Araştırma kapsamında hazırlanan anket 3 kısımdan meydana gelmiştir. İlk kısımda ankete katılan işgörenlerin demografik özelliklerini ortaya çıkaran sorular, ikinci kısımda cinsel tacizin 12 farklı boyutunu gösteren sorular yer almaktadır. Son bölümde ise cinsel tacize maruz kalan kişilerin olay sonunda beslediği duygular ve çalıştıkları işletmenin cinsel taciz politika ve önlemlerine ilişkin sorular yer almaktadır. Anket Antalya ve İstanbul bölgesindeki 5 yıldızlı otellerde çalışan rasgele seçilmiş 503 kişiye uygulanmıştır.

Analiz kısmında öncelikle ankete katılan işgörenlerin demografik özelliklerine (yaş, cinsiyet, eğitim) daha sonra da ankete katılan işgörenlerin çalıştıkları departmanlara göre değerlendirmeler yapılmıştır. Demografik özellikler ve anketin ikinci kısmında yer alan cinsel taciz boyutları arasında yapılan analizler sonucunda bayan çalışanların erkeklere oranla daha çok cinsel taciz olayına maruz kaldığı ortaya çıkmıştır. Cinsel tacizin çalışılan departmanlara göre durumu incelendiğinde ise ön büro, yiyecek içecek departmanı ve kat hizmetleri çalışanlarının daha çok cinsel taciz olayıyla karşı karşıya kaldığı görülmüştür. Analiz kısımlarında gruplar arasında anlamlı bir fark olup olmadığının anlaşılması için t-testi uygulanmıştır. Hangi gruplar arasında fark olduğunu tespit için de post-hoc tukey testi uygulanmıştır.

Araştırmada; taciz olayına maruz kalan işgörenlerin psikolojik durumlarını ortaya koyabilmek adına tacize uğrayan işgörenlerin uğradıkları tacizden sonra ilk olarak ne yaptıkları ve ne hissettiklerine yönelik sorular sorulmuştur. Bununla beraber yine işletmenin cinsel taciz politikasının olup olmadığı ve insan kaynakları yönetimi açısından bakıldığında nasıl bir yönetim anlayışı ortaya koyduğunun tespit edilmesi için sorular sorulmuştur.

Araştırmanın sonunda ise insan kaynakları yönetimi açısından önemli olan araştırmanın sonuçları ortaya koyularak, neler yapılabileceği, ne tarz önlemler alınabileceğine ilişkin öneriler getirilmiştir.

ABSTRACT

A RESEARCH OF SEXUAL HARASSMENT IN HOTEL MANAGEMENT

Mörekli Burak

Master, Tourism Management Department Of Education

Supervisor: Lecturer Mehmet Yeşiltaş

October-2008

This study aims to determine at what extent sexual harassment which is an important matter in tourism industry, in business life and it also aims to evaluate this event in terms of human resources management by making a comparison of sexual harassment among departments. The questionnaire prepared in scope of the research consists of 3 parts. In the first part, there are questions which show the demographic characteristics of employees participating the questionnaire and in the second part, there are questions which show 12 different dimensions of sexual harassment. The last part includes the feelings of sexually harassed ones and questions related to the sexual harassment politics and protections of the business they work. This questionnaire has been carried out to 503 randomly chosen persons working in five star hotels in Antalya and İstanbul regions.

In analysis part, assessments according to demographics characteristics have been made and statistical data have been centred. According the all answers about demographics, generally woman employees are harassed more than men employees. Also employees of front Office, food and beverage and housekeeping departments generally are harassed more than the other department employees.

According to the departments underlying the research, comparison of sexual harassment have been categorised in accordance with the departments of employees and as a result of this, the questions relating the departments have been centred. The questionnaires have been evaluated using SPSS and shown in charts in the study. In analysis part, was used t-test that find the difference between groups. Also used post-tukey test between which groups difference each other. Also there are some questions in third part about; when the employees are harassed what they feel and what they do as psychological. Finally, after all data have been centred statically, some suggestions have been made to prevent and resolve such matters.

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
ABSTRACT.....	ii
İÇİNDEKİLER.....	iii
TABLolar LİSTESİ.....	v
BÖLÜM	
1. GİRİŞ	
1.1. Araştırmanın Amacı.....	1
1.2. Araştırmanın Önemi.....	1
1.3. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	2
1.4. Araştırmanın Varsayımları	3
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	
2.1. Cinsel Taciz Kavramı.....	4
2.2. Cinsel Taciz Olarak Kabul Edilen Davranışlar.....	5
2.3. Cinsel Taciz Boyutları.....	7
2.4. Cinsel Taciz Modelleri.....	9
2.5. Güç Kullanımı Olarak Cinsel Taciz.....	10
2.6. Türkiye’de ve Dünyada Cinsel Taciz Araştırmalarına İlişkin Örnekler.....	12
2.7. Konaklama İşletmelerinin Özellikleri.....	19
2.8. İnsan Kaynakları Yönetimi ve İşletmelerde İnsan Kavramının Önemi	21
2.9. Cinsel Tacizin Etki ve Sonuçları.....	25
2.10. Cinsel Taciz Önleme Programı.....	30
2.11. Cinsel Taciz Politikaları.....	33
3. YÖNTEM	
3.1. Araştırmanın Modeli.....	36
3.2. Evren ve Örneklem.....	36
3.3. Verileri Toplama Teknikleri.....	37
4. BULGULAR ve YORUMLAR	
4.1. Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri ve Çalıştıkları Departmanlara İlişkin Bulgular.....	38
4.2. Araştırmaya Katılan İşgörenlerin Cinsel Taciz Olayıyla Karşılaşıp Karşılaşmama Durumları.....	39
4.3. Araştırmaya Katılan İşgörenlerin Demografik Özelliklerine Göre Cinsel Taciz Olayına Maruz Kalma Durumları.....	47

4.4. Departmanlara Göre Cinsel Taciz Kıyaslamasının Sonuçlarının Değerlendirilmesi.....	55
4.5. Cinsel Tacize Uğrayan İşgörenlerin Psikolojik İlişkin Bulgular.....	65
4.6. Araştırmanın Hipotezlerine İlişkin Analizler.....	69
5. SONUÇ ve ÖNERİLER	
5.1. Sonuçlar	79
5.2. Öneriler	85
KAYNAKÇA.....	88

TABLolar LİSTESİ

Tablo.1: Cornell Üniversitesinin otel ve restoran yönetimi araştırması.....	17
Tablo.2: Demografik özellik ve departmanlara göre dağılım.....	38
Tablo.3: Müstehcen hikayeler anlatılması ya da müstehcen şakalar yapılması ile karşılaşılması durumu.....	40
Tablo.4: Cinsel yaşıntıyla ilgili ısrarlı sorular sorulması ile karşılaşma durumu.....	40
Tablo.5: Toplum içinde ya da yalnızken kaba ve çirkin cinsel sözler söylenmesi ile karşılaşma durumu.....	41
Tablo.6: Fiziki görüntünüz ile ilgili rahatsız edici sözler söylenmesi ile karşılaşma durumu.....	42
Tablo.7: Rahatsız edici bakışlarla karşı karşıya kalınması ile karşılaşma durumu.....	42
Tablo.8: Cinsel içerikli materyaller gösterilmesi ile karşılaşma durumu.....	43
Tablo.9: İsrarla yemek daveti ya da flört etme isteğiyle karşılaşma durumu.....	43
Tablo.10: Cinsel ilişkiye girme karşılığında kazançlar elde edileceğinin hissettirilmesi ile karşılaşma durumu.....	44
Tablo.11: Cinsel ilişkiye girilmediği takdirde bunun kötü bir karşılığı olacağının Hissettirilmesi ile karşılaşma durumu.....	45
Tablo.12: İstenmediği halde okşanma girişiminde bulunulması ile karşılaşma durumu.....	45
Tablo.13: Zorla cinsel ilişki girişiminde bulunulması ile karşılaşma durumu.....	46
Tablo.14: Tecavüze uğrama ile karşılaşma durumu.....	47
Tablo.15: Cinsiyete göre cinsel taciz olayına maruz kalma durumu.....	49
Tablo.16: Yaş gruplarına göre cinsel taciz olayına maruz kalma durumu.....	52
Tablo.17: Eğitim durumlarına göre cinsel taciz olayına maruz kalma durumu.....	53
Tablo.18: Müstehcen hikayeler anlatılması ile karşılaşma durumunun departmanlara göre dağılımı.....	57
Tablo.19: Cinsel yaşıntıyla ilgili ısrarlı sorular sorulması ile karşılaşma durumunun departmanlara göre dağılımı.....	57
Tablo.20: Toplum içinde ya da yalnızken kaba ve çirkin sözler söylenmesi ile karşılaşma durumunun departmanlara göre dağılımı.....	58
Tablo.21: Fiziki görüntüyle ilgili rahatsız edici sözlerin söylenmesi ile karşılaşma durumunun departmanlara göre dağılımı.....	58
Tablo.22: Rahatsız edici bakışlarla karşı karşıya kalınması ile karşılaşma durumunun departmanlara göre dağılımı.....	60

Tablo.23: Cinsel içerikli materyaller gösterilmesi ile karşılaşma durumunun departmanlara göre dağılımı.....	60
Tablo.24: Israrla yemek daveti veya flört etme isteği ile karşılaşma durumunun departmanlara göre dağılımı.....	62
Tablo.25: Cinsel ilişki karşılığında çıkarların olacağının hissettirilmesi ile karşılaşma durumunun departmanlara göre dağılımı.....	62
Tablo.26: Cinsel ilişkiye girilmediği için bunun kötü bir karşılığının olacağının hissettirilmesi ile karşılaşma durumunun departmanlara göre dağılımı.....	63
Tablo.27: İstenmediği halde okşanma girişiminde bulunulması ile karşılaşma durumunun departmanlara göre dağılımı.....	63
Tablo.28: Zorla cinsel ilişkiye girme girişimiyle karşı karşıya kalınması durumunun departmanlara göre dağılımı.....	64
Tablo.29: Tecavüze uğrama ile karşılaşma durumunun departmanlara göre dağılımı..	64
Tablo.30: Cinsel taciz olayıyla karşı karşıya kalındıysa bu olay sonucunda ortaya çıkan duygulara ilişkin cevapların dağılımı.....	66
Tablo.31: Cinsel taciz olayıyla karşı karşıya kalanların ilk olarak ne yaptıklarına ait dağılımlar.....	67
Tablo.32: İşletmenin cinsel taciz politikalarına ilişkin verilerin dağılımı.....	68
Tablo.33: Tacize maruz kalma ve cinsiyet değişkenleri arasındaki ilişki(t testi).....	70
Tablo.34: Tacize maruz kalma düzeyi ile yaş değişkeni arasındaki ilişkinin analizi (tek yönlü varyans analizi).....	71
Tablo.35: Tacize maruz kalma ile yaş değişkeni arasındaki ilişkinin analizi (post-hoc tukey testi)	72
Tablo.36: Tacize maruz kalma düzeyi ile eğitim değişkeni arasındaki ilişkinin analizi (tek yönlü varyans)	73
Tablo.37: Tacize maruz kalma düzeyi ile eğitim değişkeni arasındaki farklılaşmanın Hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek amacı ile yapılan analiz.....	74
Tablo.38: Tacize maruz kalma düzeyi ile departman değişkeni arasındaki ilişkinin analizi (tek yönlü varyans analizi).....	75
Tablo.39: Tacize maruz kalma düzeyi ile departman değişkeni arasındaki farklılaşmanın Hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan analiz.....	76

1. GİRİŞ

1.1. Araştırmanın Amacı

Turizm sektörü denildiği zaman ön plana çıkan en önemli kavram insan'dır. Hizmeti alan da hizmeti sunan da insandır. Dolayısıyla sektör içerisinde insanlar arasında sürekli bir etkileşim ve iletişim söz konusudur. Bu yoğunluk turizm endüstrisinin en belirleyici özelliklerinin başında gelir. Bu etkileşimler sonucunda bir çok olay meydana gelebilmektedir. Bunlar arasında hoş olmayan durumlar da söz konusudur. Turizm sektörü için de en ciddi problemlerden biri olarak görülebilecek konu ise cinsel tacizdir.

Dünyanın hemen hemen her yerinde ve her sektörde olduğu gibi turizm alanında da cinsel taciz sorunları olabilmekte ve etkileri kolay kolay geçmemektedir. Yapılan pek çok araştırma ile de bu husus ortaya konmuştur. Tacize uğrayan kişide psikolojik etkiler bırakırken, olayın yaşandığı işletme içinse prestij kaybı ve maddi zararlar meydana getirebilmektedir.

Bu araştırmanın temel amacı konaklama işletmelerinde cinsel taciz olaylarının ne boyutta olduğu, ne şekilde, kimlerden geldiği ve departmanlar arasında bir kıyaslama yaparak tacizin departmanlar arasında farklılık gösterip göstermediğinin ortaya koymaktır. Bu hususlar ortaya konduktan sonra; problem oluşturan etmenlerin neler olduğu, yaşanan tacizlerin doğurduğu sıkıntıların ortaya konması ve sorunları çözebilecek öneriler getirilmesidir.

1.2. Araştırmanın Önemi

Bugüne kadar olan gerek literatür çalışmaları gerekse de araştırmalar kapsamında cinsel taciz olayına bakıldığında her sektör için olduğu gibi turizm sektörü içinde çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Şüphesiz ki her sektör çalışanlarında olduğu gibi özellikle işgücüne dayalı olan turizm sektöründe çalışan işgörenler için işyerinde huzurlu olmak, kendini güvende hissetmek ve

motivasyonunun üst düzeyde olması gerekliliği asla göz ardı edilmemelidir. Tüm sektörlerde olduğu gibi turizm sektöründe de cinsel taciz olayları yaşanmakta ve bunların gerek işletme gerekse de kişi için yarattığı olumsuz durumlar verimi ve güveni düşürebilmektedir.

Hangi sektörde olursa olsun meydana geldiği yerde ciddi sıkıntılar yaratan cinsel taciz olaylarının özellikle de insan kaynağının en önemli olduğu sektör olan turizmde bu tarz olayların oluşmasında nelerin etken olduğunun ve olaya maruz kalan işgörenler üzerindeki etkilerinin ortaya konulabilmesi açısından çalışma önem arz etmektedir.

Çalışma sonunda çıkacak olan istatistiki veriler neticesinde departmanlar arasında bir kıyaslama yapabilme imkanı ortaya çıkacaktır. Elde edilen sonuçlar neticesinde cinsel taciz olayıyla ne oranda karşılaşıldığı, cinsel tacizin en çok hangi şekillerde gelebildiği, kimler tarafından taciz olayının gerçekleştiği ve psikolojik sonuçlarına ilişkin veriler elde edilebilecektir.

1.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın uygulandığı konaklama işletmeleri İstanbul ve Antalya' ki 5 yıldızlı otel işletmeleridir. Çalışma kapsamında hazırlanan anketler bu işletme çalışanlarına ilk elden uygulanmıştır.

Araştırmanın sonuçlarının kaynağı olan anket çalışmasında da söz konusu sıkıntılar mevcuttur. Daha önce cinsel taciz konusunda uygulanmış anketler baz alınarak hazırlanan sorular ankete katılan işgörenler tarafından doğru algılanıp, samimi cevaplar vermeleri oranında sağlıklı olacaktır.

Anket uygulama aşamasında gerek işletme yönetiminin olaya ciddi boyutta bakamaması anket yapılmasını kabul etmemesi, çekinmeleri ya da anketleri uygulamayı kabul eden otellerde de birçok işgörenin anket yapmayı reddetmesi ya da korkmaları şeklinde olmuştur. Bunların nedeni de genelde iş kaybetme korkusu şeklinde olmuştur. Tüm bunlar hedeflenen anket sayısına ulaşmada ciddi sıkıntılar yaratmıştır.

Önemli sıkıntılardan birisi de anketler uygulama aşamasındayken bile birçok otel işletmesinin yönetiminin olaya ciddi olarak bakamaması, özellikle Antalya kesiminde personeli geçici olarak görüp gerekli hassasiyeti göstermemesi şeklindedir.

Uygulama aşamasında ortaya çıkan sıkıntılardan birisi de anket doldurma kısmında soruların yanlış anlaşılması ve işaretleme hatalarının yapılmasıdır.

1.4. Araştırmanın Varsayımları

Daha önce yapılan ve literatürlerde de yer almış cinsel taciz araştırmalarında da ortaya konulduğu üzere bir çok sektörde işgörenler cinsel taciz olayıyla karşı karşıya kalmışlardır. Bu araştırmaya başlarken de turizm sektörünün önemli bir parçası olan konaklama işletmesi çalışanlarının da cinsel taciz olayıyla karşı karşıya kaldığı varsayılmıştır.

Araştırma kapsamında İstanbul ve Antalya'daki 5 yıldızlı otellerde çalışan işgörenler seçilmiştir. Anket uygulamak için rasgele seçilen bu işgörenler araştırmanın örneklemini oluşturmuşlardır. Bu örneklem grubunun araştırmanın evrenini temsil ettiği varsayılmaktadır.

Araştırma kapsamında oluşturulan anket sorularında cinsel taciz kabul edilebilen 12 cinsel taciz durumuna, bu tacizlerin kimlerden geldiğine ayrıca bu yaşanabilecek olası taciz olayları sonucunda kişilerin neler hissettiklerine ve tepki olarak ne yaptıklarına yer verilmiştir. Ayrıca çalıştıkları işletmeyi insan kaynakları açısından değerlendirebilecek sorulara da yer verilmiştir. Tüm bu noktalarda ankete katılan ve evreni temsil eden işgörenlerin yanıtlarında dürüst ve samimi oldukları varsayılmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Cinsel Taciz Kavramı

“Cinsel taciz” kavramına giriş yapmadan önce “taciz” kavramının genel bir tanımını yapmak uygun olacaktır. Taciz genel olarak “bir kişinin istemediği davranışlara maruz kalması, canının sıkılması, rahatının kaçması veya tedirgin olmasıdır” şeklinde tanımlanabilmektedir (Arslan, 2005, s:121).

Cinsel tacizi ise tanımlamak kolay değildir. Kişilerin cinsel tacizi neyin oluşturduğuna dair farklı yaklaşımları vardır ve tam olarak üzerinde uzlaşılmış bir tanım yapabilmek güçtür.

Avrupa İcraat Komitesi (ECCP) cinsel tacizi; “Cinsel olarak istenmeyen davranış/hareket ya da erkek ve bayanların iş haysiyetini etkileyen cinsellik üzerine kurulmuş diğer davranışlardır şeklinde tanımlamıştır. Bunlar, istenmeyen fiziksel, sözlü ya da sözsüz hareketleri içerebilir. Amerika’daki cinsel tacizle ilgili esas noktaları yürütmekle görevli bir federal ajans olan “İş Bulmada Fırsat Eşitliği Komisyonu”(EEOC) 1964 Sivil Hakları yasasının 7. maddesinden alıntı yaparak cinsel tacizle ilgili 3 esas nokta oluşturmuştur. (Gilbert ve Guerrier,1998, s:48).

1. Beklenmeyen cinsel istek ve hareketler
2. Cinsel iltimas talepleri(Cinsellik karşılığında ödül yada ceza, tehdit gibi..)
3. Cinsel içerikli diğer sözler ya da fiziksel davranışlar.

Husbands (1992, s:537) ise cinsel tacizi; bireyin iş performansını etkileyen ya da yakışsız, çirkin ve rahatsız bir iş ortamı yaratan, istenmeyen cinsel talepler ya da sözlü veya sözsüz hareketler tanımlamaktadır. Yine başka bir tanımda ise cinsel taciz; istenmeyen bütün cinsel yaklaşımlardır olarak belirtilmiştir. Bunun içine dokunma, sözler, gösterilen çeşitli malzemeler girebilir (www.insankaynaklari.com). İşseveroğlu’nun araştırmasında yer alan ve Dünya Özgür İşçi Sendikaları

Konfederasyonunun (ICFTU) Kadın Komitesi'nin yaptığı tanımda ise cinsel taciz kavramı "işyerindekiler tarafından, tekrar edilen ve istenmeyen, sözle, vücut hareketleriyle veya jestlerle gerçekleştirilen her yaklaşım, cinsel bakımdan küçümseyici her beyan, cinsel ayırım güden her söz" olarak tanımlanmaktadır (www.isguc.org). Bir başka tanımda ise cinsel taciz "istenmeyen cinsel dokunmayı, istenmeyen cinsel ilişki talebi veya bedeniniz ya da cinsel yaşamınız ile ilgili yorumlarda bulunma cinsel saldırı içeren öyküler anlatma ya da şakalar yapmayı içerir" diye ortaya konmuştur (www.humanrightscmission.gov.au). Arslan (2005, s:33) ise çalışmasında cinsel tacizi "İşyerinde karşı cins tarafından yapılan her türlü istenmeyen, rahatsız edici ve devamlılık arz eden cinsel tutum ve davranışlar" şeklinde tanımlamıştır. Bir başka tanıma göre de; istenmedik fiziksel temas, dokunma, sözlü cinsel yaklaşımlar, aşağılayıcı konuşmalar, cinsel ayırım güden sözler, müstehcen resimler ve cinsel ilişkide bulunma talebidir (Tengilimoğlu, 2004, s:33).

2.2. Cinsel Taciz Olarak Kabul Edilen Davranışlar

Cinsel taciz konusunda yapılan araştırma konularından birisi de hangi davranışların cinsel taciz kapsamına girdiği veya cinsel taciz olarak algılandığıdır. Bir davranışın işyerinde cinsel taciz olarak kabul edilebilmesi için birtakım unsurların oluşması lazımdır. Bir davranışın işyerinde cinsel taciz olarak değerlendirilebilmesi için şu unsurları içermesi beklenmektedir (Yeşiltaş, 2005, s:149).

- a) Davranışın işyerinde veya işle ilgili bir ortamda meydana gelmesi gerekmektedir. Örneğin eğitim kurumları açısından bakıldığında dershanede, konferans salonunda, kütüphanede, okul binalarında verilen partilerde, okul dışında da olsa okulun düzenlediği gezilerinde olabilecek cinsel tacizler işyerinde cinsel taciz olarak değerlendirilebilir.
- b) Davranışın kişinin cinsiyeti, cinsellik veya cinsellik çağrıştıran konularda olması gerekir. Örneğin kadınların daha az zekalı olduğunu belirten bir söz, veya cinsellik içeren fıkralar bu kapsamda değerlendirilebilir.

- c) Davranışın istenmeden veya karşısındakinin onayı olmadan yapılması gerekir. İstemediği halde birisine masaj yapmaya kalkmak örnek olarak verilebilir.
- d) Kişinin çalışma şartlarını veya çalışma ortamını etkilemesi gerekir. Kendisinin cinsel beraberlik teklifini kabul etmeyen işgöreni işten çıkaran veya terfi ettirmeyen bir yöneticinin davranışı veya yapılan davranışlardan dolayı bir işgörenin iş veriminin düşmesi bu konularda örnek olarak verilebilir.
- e) Süreklilik gösteren bir davranış olması. Bazen tek bir davranış cinsel taciz olarak kabul edilebileceği gibi bazı davranışların cinsel taciz olarak değerlendirilebilmesi için tekrar eden bir davranış olması gerekir. Örneğin işyerindeki bir diğer çalışana ilk seferinde reddetmesine rağmen ısrarla yemeğe çıkma teklifi yapmak cinsel taciz kapsamına girebilir.

Cinsel taciz fiziksel, sözel, sözel olmayan veya görsel davranışlar şeklinde gerçekleşebilir. Birisinin yanından sürtünerek geçmek fiziksel davranışa, cinsel içerikli konuşmalar sözel davranışa, dikkatlice veya şehvetle birisinin vücuduna bakmak sözel olmayan davranışa, bilgisayardaki müstehcen ekran koruyucu programı görsel davranışa örnek olarak verilebilir. Cinsel taciz en hafif şekliyle hoş karşılanmayan cinsel içerikli bir şaka olabileceği gibi en ağır şekillerinden birisi olan tecavüz biçiminde de meydana gelebilir. Cinsel tacizin en önemli özelliği taciz eyleminin eyleme uğrayan kişinin rızası dışında yapılmasıdır. Yoksa cinsel taciz ile ilgili yasalar kişilerin bir arada yaşarken sosyal ilişkilerini kısıtlamak veya engellemek için konulmuş değildir.

Bir başka çalışmada ise cinsel taciz kapsamında değerlendirilebilecek davranışlar aşağıdaki gibi belirtilmiştir (Baypınar; 2003 www.isguc.org adresinden alınmıştır).

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 yöneltilen istenmeyen davranışlar da cinsel taciz oluşturur.

3. Bir davranışın cinsiyet ayrımcılığı anlamında cinsel taciz oluşturabilmesi için davranışın çalışma ortamında yani işyeri ortamında meydana gelmesi gerekmektedir.

Cinsel taciz konusunda yapılan bir başka araştırmanın sonuçlarında ise cinsel taciz olarak kabul edilen davranışlar şu şekilde ortaya çıkmıştır (www.insankaynaklari .com).

- Cinsel öneri ve taleplerde bulunmak,
- Cinsel imalarda ve aşağılamalarda bulunmak,
- Cinsellik içeren şakalar yapmak,
- Tehditlerde bulunmak,
- Dokunmak, çimdiklemek, sıvazlamak,
- Cinsel ilişkiye zorlamak,
- Cinsel amaçlı göz süzmeler,
- Müstehcen mimikler ve hareketler,
- Müstehcen materyallerin gösterilmesidir.

2.3. Cinsel Taciz Boyutları

Lu ve Klein (1998, s:193) bir çalışmada cinsel tacizi 5 boyutta incelemiştir. Bu taciz boyutları şu şekildedir;

Bedelli Taciz: Literatürlerde “Bir şey karşılığında bir şey” diye geçen bu kavram genelde tacize göz yumulması durumunda bundan menfaat sağlanacağı ya da ceza görüleceği duygusu kişiye verilir. Örnek vermek gerekirse şu şekillerde ortaya çıkabilmektedir;

- Genellikle bir müdür, ğretim yesi, danışman ya da idareci tarafından bir çalışana ya da bir öğrenciye yönelik hareketler,
- Cinsel talepleri karşılığında ödüller ya da çıkarlar teklif etmek,

Fiziksel Taciz: Direkt olarak taciz olayı fiziksel bir temasla gerçekleşmektedir. Elle temastan tecavüz boyutuna kadar uzanabilmektedir. Tacizin en ağır sonuçlarına bu türde rastlanmaktadır. Kişiye istemediğı halde dokunuluyor, okşanıyor bilerek yakından temas ediliyor, elle tacizde bulunuluyor ya da plyor olabilir.

Sözlü Taciz: Tacizin bu boyutunda kişiye laf atmak, cinsel hayatını irdelemek, istemediğı halde ısrarla cinsel sorular sormak, görüntüsü hakkında olumlu, olumsuz yorumlar yapmaktır. Kısaca tacize uğrayan kişinin cinsel açıdan duymak istemediğı her türlü sözlü eylemler bütünüdür. Bunlara rnek vermek gerekirse;

- Bir kişinin cinsel kimliğı hakkındaki sorular
- Cinsellik içeren şakalar
- Bir kişinin vücuduyla ilgili yorumlar
- Cinsel içerikli ısrarlı sohbetlerdir .

Sözsüz Taciz: En sık rastlanan taciz çeşidi olmakla birlikte en göreceli taciz çeşidi de olarak görülebilmektedir. Kişilerin algısına göre değışiklik gösterebilen bir türdür. Kimine göre aşağıda söz konusu örnekler taciz sayılırken kimine göre de normal bir davranış olabilmektedir.

1. Göz teması ya da mimikler ile taciz, (kişinin vücuduna dik dik bakmak, yan gözle bakmak, ıslıklar)
2. El hareketleri ile taciz,
3. Ağız hareketleri ile taciz.

Çevresel Taciz: Taciz eden kişinin her türlü cinsel obje materyal göstererek ya da toplum içerisinde bu tarz imalarda bulunarak taciz eylemini gerçekleştirmesi

olarak adlandırılabilir. Bunlara örnek olarak da, cinselliğe teşvik eden resimler ya da objeler ve öğrencileri ya da personeli sık sık küçük düşürmek ve utandırmak gösterilebilir.

Welsh (1999,s:171) ise cinsel tacizi 2 temel boyutta ele almaktadır. Bunlar, bedelli taciz ve kötü ortam oluşturan tacizdir.

Bedelli Taciz; taciz literatürlerde “bir şey karşılığında bir şey” olarak bilinen taciz türüdür. İş hayatındaki alınan kararlara temel olarak kullanılan işe alma durumu, rüşvet ya da cinsel tehditleri içerebilmektedir.

Kötü Ortam Oluşturan Taciz ise, uygunsuz ve rahatsız edici bir ortam yaratan erotik şakalar, sözler ve dokunuşları kapsayabilmektedir. İş ortamında maruz kalınabilecek her türlü sözlü, sözsüz ve cinsellik içeren materyallerin gösterilmesi ile gerçekleşebilen türdür.

Welsh (1999,s:171) yine çalışmasının devamında bunlara ek olarak cinsiyet tacizi, istenmeyen cinsel dikkat ve cinselliğe zorlama üzerinde durmuştur. Cinsiyet tacizi kadınlara yapılan cinsellik içeren ve küçük düşürücü şaka ve sözleri içerir. İstenmeyen cinsel dikkat, cinsellik içeren sözleri, soruları ya da dokunuşları içermektedir. Cinselliğe zorlama (baskı), kişi istemeden üzerine baskı kurarak onunla beraber olmaya çalışmaktır. Welsh; cinsel taciz araştırmalarında bir yetersizlik varsa, bunun nedeni cinsel tacizin olma nedeninin teorik açıklama eksikliğinden kaynaklandığı fikrini savunmakla birlikte; cinsel tacizin erkeklerin bayanların üzerindeki güç ve baskısını ortaya koyduğu görüşündedir. Buna ek olarak da özellikle müdürler ve şeflerin kendi emri altında olan çalışanlara tacizde bulunma eğiliminde olduğunu ileri sürmektedir.

2.4. Cinsel Taciz Modelleri

Dalmiya'nın (1999, s:52) makalesinde yer alan cinsel taciz modellerine bakıldığında 3 model üzerinde durduğu görülmüştür.

Barter Modeli (Değiş-Tokuş): Barter modeline göre, cinsel taciz bir tehdit unsurudur. Örneğin, bir sekreter için patronunun yarattığı rahat olmayan bir iş ortamı onu huzursuz edebilir. Barter modelini incelerken bazı ikilemlerle karşılaşmıştır. Taciz bir cinsel değiş tokuş mu yoksa değiş tokuş cinsel bir bedel mi? Burada söz konusu olan cinsel tacize maruz kalan kişinin bunun sonucunda bir menfaat elde edeceği ya da olumsuz durumda cezalandırılması gibi tehdit unsurlarıdır. Sonuç olarak taciz cinsel bir değiş tokuş olarak düşünülmektedir.

The Boxed-In Modeli (Baskı): Taciz bir değiş tokuş değil bir çeşit baskıdır. Özgürlüğün kısıtlanması sonucunda ortaya çıkan cinsel taciz ahlaki açıdan yanlıştır. Çünkü cinsel taciz içerisinde ahlaki bir zorlama ve baskıyı etik açıdan uygun olmayan bazı durumları barındırmaktadır.

Annihilation (Yok Etme) Modeli: Dalmiya yok etme modeline değinirken girişi şu şekilde yapmıştır: “Eğer her gün bir çeşit zorlama olan cinsel tacize maruz kalıyorsanız kendinize olan güveninizi yavaş yavaş kaybetmeye başlıyorsunuz demektir.” Aslında bu model Boxed-in modeli ile benzerlik göstermektedir. Cinsel taciz, esasında bir kadın olmanın ne kadar zor olduğunu bir kez daha kanıtlamış bulunmaktadır. Cinsel tacizde bir kişiye sadece bir kadın olarak değil aynı zamanda bir seks objesi olarak yaklaşılmakta ve kadın böyle görülmektedir.

2.5. Güç Kullanımı Olarak Cinsel Taciz

İş ortamında görülen tacizlerde statülerin ve güç kullanımının etkili olduğu görülmüştür. Cinsel taciz bayanları hiçe sayan ve onlara zarar veren uygunsuz bir güç kullanımı olarak görülmektedir. Tacizci kişi genellikle bir erkek olduğu için, bu davranış toplumda erkeklerin bayanlara bakış açısını yansıtmaktadır. Taciz, bayanların işteki dezavantajlı statüleri ve ikinci planda olmalarıyla alakalıdır (Wilson, 2001, s:63). İş hayatında kadınların ikinci planda görülmesi aynı zamanda bu hususta da sıkıntılar yaratmaktadır. Birliktelik istenmediğinde ve zorla olduğunda taciz olarak algılanmaktadır. Çünkü bu tip davranış kişiyi rahatsız ve tehdit eder (Wilson,2001, s:64). Cinsel taciz genellikle erkekler tarafından gerçekleştirmekte ve

de tacize uğrayan kişiler çoğunlukla şefleri veya müdürleri tarafından tacize uğramaktadırlar. Bu da işyerlerinde gerçekleşen taciz olaylarında güç ve statü kullanımının etkisini göstermektedir.

Cinsel taciz olaylarındaki asıl ve en büyük sorun olarak görülen husus ise; cinsel taciz olaylarının büyük bir çoğunluğunun bildirilmemesidir. Kingsmill(1989) yaptığı araştırmada kurbanların sadece %4' ünün olayı resmi kanallarla duyurduğunu bulmuştur ve taciz olaylarının %27' sinin bildirildiğini fakat tacize uğrayanların %26' sının hiçbir şey yapmadığını gözlemlemiştir. Çünkü tacizci kişinin yargılanacağı yerde tacize uğrayan kişilerin suçlandığı ve işten kovulduğu görülmektedir. Bu yüzden tacize maruz kalan kişiler genellikle sessiz kalmaktadır.

Bununla beraber Wilson'a (2001, S:65) göre taciz; hem epizodik (erkeklerin bayanlar üzerinde hakimiyeti olduğunda meydana gelen durum) hem de yaradılışla ilgilidir (Bayanların daha az güce sahip olduğu durumlar, erkeklerin cinsel taciz yapma gücü olduğu durumlar).

Los Angeles' ın merkezi ile doğusunda yaşayan 399 yetişkin arasında yapılan bir anket; işyerindeki sosyal-seksüel davranışların çeşitli yanlarını gün yüzüne çıkarmıştır. Bu çalışmanın sonuçlarına göre sosyal-seksüel davranışlar işle ilgili olmayan ve cinsel içeriğe sahip sözler ve eylemler olup 5 kategoriye ayrılmışlardır. (Gutek ve Nakamura 1980, s:257).

- Cinselliği ön plana çıkaran pozitif içerikli yorumlar.
- Cinselliği ön plana çıkaran negatif içerikli yorumlar.
- Sözsüz taciz(bakmak, jestlerle rahatsız etmek, dokunmak gibi.)
- Reddedildiğinde kişinin işini tehlikeye sokacak olan ya da kabul edildiğinde işi açısından olumlu gelişmeler getirebilecek.(randevu teklifleri)

- Reddedildiğinde kişinin işini tehlikeye sokacak olan ya da kabul edildiğinde işi açısından olumlu gelişmeler getirebilecek olan cinsel hareketlerdir.

Guttek ve Nakamura (1980, s:261) makalesinde belirttiği gibi cinsel taciz olaylarında taciz eden kişi bunun karşılığında bazen ödül vaat ederken bazen de bir tehdit ve ceza unsuru ortaya koymaktadır. Bu da taciz olaylarında güç ve statüyü bir kez daha destekler bir unsur olarak ön plana çıkmaktadır.

2.6. Türkiye’de ve Dünyada Cinsel Taciz Araştırmalarına İlişkin Örnekler

İşletmeleri olumsuz yönde etkileyen kavramlardan birisi olan cinsel taciz hakkında gerek dünyada gerekse Türkiye’de bir çok araştırma yapılmıştır. Literatürlerde yer alan araştırmalara bakıldığında; cinsel tacizin bir çok boyutunun ve sonuçlarının ele alındığı görülmüştür. Head (1995, s:52) gerçekleştirdiği çalışmada; suç işleyen kişinin özellikle cinsiyet, statü ve eğitim durumunun cinsel taciz kavramının anlaşılmasındaki etkisini inceliyor. Bununla birlikte Head bu araştırmada eğitim seviyesinin taciz kavramına etkisi olduğunu savunuyor. İnsanlar ne kadar fazla eğitimliyse cinsel tacize o kadar az tolerans gösterdikleri ortaya çıkmıştır.

Gilbert ve Guerrier (1998, s:49) işyerlerinde yöneticiler tarafından cinsel tacize nasıl bakıldığını belirlemeye yönelik bir araştırma yapmıştır. Bu araştırmaya göre cevaplayanların %64,8’i cinsel tacizi ciddi bir yönetim sorunu olarak görmektedir. Bu çalışmada elde edilen diğer sonuçlarda şunlardır;

Şirketlerin %90’ı müşterilerle ilgilenirken çalışma yerinde uygun olan ve olmayan davranışlar üzerine hizmet içi eğitimler düzenleyip personeli geliştirmektedir. Bu eğitimlerde %87 yazılı bilgi, %36 seminerler , %65 toplantılar, %45 duyuru panoları ve %23 video gösterimlerini içermektedir. Katılımcılara aynı zamanda şirketlerinin müşteriler tarafından cinsel tacize maruz kalan hizmet kadrosuna bakış açıları sorulmuştur. Cinsel tacizin ciddiyeti daha önce de vurgulandığı için şirketlerin hizmet kadrosuna sorunlarla başa çıkabilmeleri için

yardım sağlama gereksinimi ya da politikaları olması gerektiğine olumlu yaklaştıkları görülmüştür. Gilbert ve Guerrier'in araştırmasında; çok sayıda şirketin şaka yolla takılmaları cinselliği ön plana çıkaran şakaları, sözleri, görünüşleri ve mimikleri kabulleniyor görünmeleri suçlu kişilerin yanlış davranan şahıslar gibi değil de Don Juanlar olarak görüldüğü sahte bir ortam oluşturmakta olduğunu savunuyor ve cinsel taciz ögesi olan olayın müdürlere eğlenceli ve zararsız gibi görünürken hizmet servisi kadrosu tarafından onur kırıcı ve taciz içeren davranışlar olarak algılanabileceği bir ortam oluşturabileceğini belirtiyor (Gilbert ve Guerrier; 1998, s:50).

Head (1999, S:49) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada hizmet sektörü çalışanlarının müşteriler tarafından cinsel tacize uğrama durumunun ciddiyeti ve bu meydana gelen taciz olaylarının ne derece yönetim meselesi olarak görülmesi gerekliliği ortaya koyulmuştur.

Bu çalışmaya göre hizmet sektöründe çalışan işgörenlerin büyük bir çoğunluğu müşteriler tarafından tacize uğradığını belirtmiştir ve bunun bir yönetim meselesi olarak görülmesi gerekliliği işgörenlerce de ortaya konmuştur. Bu çalışma işgörenlerin müşteriler tarafından hiç de azımsanmayacak bir şekilde tacize uğradığını göstermiştir.

Husbands tarafından Japonya'da yapılan bir çalışmada katılımcı bayanların neredeyse ¼'ü (%23,5) müdürleri tarafından %15,8'i bir iş arkadaşları tarafından %4,4'ü ise bir müşteri tarafından tacize uğradıkları ileri sürülmüştür. Bazıları bu kategorilerin her biri tarafından tacize maruz kalırken, diğerleri hiç tacize uğramamıştır (Husbands; 1992, s:538). İspanya'da yine Husbands tarafından yapılan bir çalışmada yaşları 26-30 arasında değişen bayanların diğer çalışanlara göre daha fazla tacize maruz kaldığını göstermektedir. Bunun iki önemli nedeni vardır: gençlik ve cinsel deneyimdir. Boşanmış bayanların ya da dulların da cinsel tacize oldukça maruz kaldığı görülmektedir. Fransa'da yapılan bir çalışmada cinsel tacizin en çok görüldüğü yerler, Ticaret ve el sanatları(%18), endüstri(%17), ilaç ve sağlık sektörü(%14), bar-restoran ve otel endüstrisidir.(%10) (Husbands; 1992, s:539).

Gruber ve Smith (1995, s:33) ise Kanada’da yaptıkları bir araştırma ile cinsel tacize maruz kalan bayanların tepkilerini incelenmişlerdir. Bu çalışmanın sonuçlarına göre;

- Taciz büyük zarar vermediğinde,
- Taciz eden kişi işveren ya da şef olmadığında,
- Cinsel taciz üzerine kurulmuş az sayıda iş yeri politikaları olduğunda,
- Aynı şekilde diğer bayanların da tacize uğradığını gördüklerinde ve cinsel tacizin bir güç meselesi olduğuna inanmadıklarında bayanların sessiz kaldıkları ortaya çıkmıştır.

Cinsel tacize uğrayan kişiler genellikle şikayet etmekten kaçınmaktadırlar. Bu da cinsel taciz olayının gerçekleşmesi kadar hassas bir konudur. İnsanlar maruz kaldıkları taciz olaylarını açığa çıkarmaktan kaçınmakta ve bu tarz olaylar karşısında oluşturulması gereken politika ve yaptırımların uygulanmasına ket vurmaktadır. Bunun başlıca nedenlerinden ise şu şekildedir:

- Tacizde bulunan kişilerin yetkili konumlarda olması,
- Kadınların sorun yaratıcı durma düşmek istememeleri,
- Kalifiye olmayan kadınların başka yerlerde iş bulmada zorluk çekecekleri ya da işsiz kalacakları korkusuyla tacize karşı toleranslı davranmaları,
- İşletmecinin bu konuda erkek personeli (tacizde bulunan) kayıracığı ya da bu konuda hiçbir şey yapmayacağını düşünülmesi (Eser;2002, s:78).

Türkiye’de yapılan ve ofis ortamlarında yapılan bir araştırmanın sonuçları da şu şekilde ortaya çıkmıştır: (www.insankaynaklari.com). Çalışanlardan %40’ ı cinsel tacize uğrarken %48,84’ü tacize uğramadığını belirtmiştir, tacize uğrayanlardan %43,23’ü vücut hareketleriyle %24,84’ü sözle %11,91’i jestle ve %10,34’ü imalarla tacize uğramışlardır. Tacizi gerçekleştirenlerin %29.35’i iş arkadaşları, %28,06’sı yöneticiler ve %25,48’i firma sahipleri şeklindedir. Tacize uğrayan işgörenlerin ise bu olay karşısında gösterdikleri tepkiler; %25;81’i kimseyle paylaşmamış, %22,58’i

yakın çevresine anlatırken yine bu oranda işgören ise işten ayrılmıştır. Taciz olayına maruz kalan kişilere bu tür olayları işletme içerisinde bildirebilecekleri bir merci olup olmadığı sorulduğunda ise işgörenlerin yarısı böyle bir merci olmadığını belirtmişlerdir. Türkiye’de ofis ortamında cinsel taciz üzerine yapılan araştırma sonuçlarına göre durum ciddi boyutlardadır. Taciz iş ortamında iş arkadaşları, şefler, üst yöneticiler ve müşterilerden gelebilmektedir. Bunların sonucunda ise işgörenlerde en çok ortaya çıkan duygu ise %27 ile utanç duymak, %25 ile çalışma isteğinin azalması, %18 ile de öfkeli bir insan olunması ve performansın düşmesi şeklindedir. Meydana gelen taciz olayları sonucunda çalışanların iş veriminin ve motivasyonunun düştüğü açıkça ortadadır.

Gilbert ve Guerrier (1998, s:49) makalelerinde; hizmet sektörünün yapısal özelliklerinden dolayı cinsel taciz olayına maruz kalabilme ihtimalinin yüksek olduğunu savunurlar. Servis üretim süreci müşterinin yakın olan ilgisiyle bağlantılıdır ve davranış normları genellikle müşterilerin beklentilerini gerçekleştirmek üzere kurulmuşlardır. Müşterilerle sürekli ve yakın diyalog halinde olan çalışanlar sektörün bu yapısından dolayı taciz olaylarına maruz kalma anlamında daha yüksek bir olasılığa sahiptirler. Farklı hiyerarşik seviyelerin ve bölümlerin arasındaki çatışmalardan doğan kuruluş içerisindeki sorunlara ek olarak hizmet sektörü 3 işçi tipiyle ilgilenmek zorundadır: Bunlar; arka alan kadrosu, ön büro personeli ve müşterilerdir (Gilbert ve Guerrier,1998, s:49) Bu grupların etkileşimleri stres ve çatışmalar doğurmakla birlikte istenmeyen durumlara da sebep olabilmektedir. Hizmet çalışanları genç ve az formal eğitilmiş kimselerdir. Onların iş yerlerindeki pozisyonu genellikle önemsizdir. Genç bayanlar insanlarla iletişim kurarken çalışma yerindeki diğer personelden kendine daha az güveni olan ve kendini daha önemsiz hisseden kimselerdir. Kabul görme zorlama ya da uzman gücü eksikliği yüzünden hizmet çalışanları müşterilere samimi ve ilgili davranmak zorunda kalmaktadırlar.

Eller (1990, s:436) tarafından yapılan bir araştırma otel endüstrisindeki bay ve bayanların diğer sosyal alanlardaki bireylerden daha fazla cinsel tacize maruz kaldığını göstermektedir. Bunun yanı sıra Woods ve Kavanagh(1994, s:18) hizmet

sektöründeki müdürlerin cinsel tacizi sektör içerisinde normal karşıladıklarını belirtmiştir.

Hizmet sektöründeki “hizmet servisi” karmaşası alışılmamış saatlerde ve durumlarda çalışılması, dağıtım servisindeki kişilerin iletişimi ve onların cinselliği çağrıştıran bireyler olarak görülmesi gibi durumlar cinsel tacizin başlıca nedenleri arasındadır. Hizmet sektöründeki pek çok müşteri iletişim görevlerinde cinsellik ön plandadır ve iş gereği müşteriyle yakınlaşabilme hizmet stilin bir parçası olarak görülmektedir. Uygulanan bir araştırmada katılımcıların %80’i için kıyafetin önemli olduğu %39’u için kısa eteğe izin verilmesi gerektiği ve %38’i için pantolona izin verilmemesi gerektiğini düşündükleri sonucuna ulaşmıştır (Gilbert ve Guerrier,1998,s:49). Mac Kinnon(1979, s:48) garson görevini şu şekilde tanımlıyor: “Sürekli dikkat, aşırı derece itaat ve cinselliğin ön planda olmasıdır. ”

Yönetimin açık bir şekilde ya da dolaylı olarak çalışanlarının müşterileri memnun etmek için cinselliği kullanmalarını desteklediği gibi çalışanların da ilgi çekmek için bunu ön planda tuttuğu zaman zaman görülmektedir. Gilbert ve Guerrier (1998, s:51) makalesinde yer alan ve Londra’da garsonluk yapan bir bayanın şunları söylediği görülmüştür: “Bildiğim herkes özellikle cumartesi geceleri kısa etek giyiyor. Çünkü bu sayede daha fazla bahşış kazanabilirsin. Ama maalesef erkekler bahşış bırakırken bayanlar bırakmıyor.”

Dışarıdan gelen insanlarla iletişimin olmadığı ofis ve işyerlerinden farklı olarak otel personeli genellikle iş arkadaşları, şefleri ve müşterilerle yakın bir sosyal iletişim kurmaktadır. Bunun yanı sıra otel personeli gelişigüzel dengelenmiş uzun ve düzensiz periyotlarda çalışmaktadır. Bu uzun periyotlar genellikle gece, akşam ve tatil vardiyalarını da içermektedir. Sektördeki bu karmaşık durum ve yapı bayan çalışanlar adına sıkıntılar doğurmaktadır ve hizmet sektörü çalışanlarının maruz kaldığı taciz olayların da sektörün bu yapısı önemli bir etken olarak ortaya konmuştur (Gilbert ve Guerrier,1998, s:50).

Hizmet sektörünün önemli bir parçası olan restoranlarda cinsel taciz olayının boyutlarını inceleyen bir çalışmada bulunan Lu ve Kleiner'in (2001,s:192) araştırmasına bakıldığında; 1998'de restorancılar özellikle de New York Hukuk Firması Littler Mendelson' da restoranları inceleyen müdür A. Michael Weber 3 çeşit durumdan dolayı sıkıntı çekiyor. Bunlar; cinsel taciz davaları, ayırım yapıldığı iddiaları ve fazla mesai için ücret talepleridir.

1994 yılında Kavanaugh yaptığı Lu ve Kleiner'in (2001, s:195) çalışmasında yer verdiği Cornell Üniversitesi tarafından sektörlere uygulanan bir çalışmanın hizmet sektörüne ait yüzdeleri şu şekilde ortaya çıkmıştır:

Tablo:1. Cornell Üniversitesinin Otel ve Restoran Yönetimi Araştırması

	<u>Erkek(%)</u>	<u>Bayan(%)</u>
• Rahatsız edici cinsel ifadeler	17,8	40,40
• Cinselliği çağrıştıran görüntü ya da mimikler	13,3	32,6
• Rahatsız edici görünüş ya da mimik	13,3	28,1
• Cinsellik içermeyen dokunuş	6,6	16,9
• Cinsellik içeren dokunuş	8,9	29,1
• İş sonuçlarıyla beklenen sosyalleşme	0	6,7
• İş sonuçlarıyla beklenen cinsellik	0	6,7

Aynı veriler otel işletmeleri dışına uygulandığında yüzdeler daha düşük olarak bulunmuştur. Çalışma, “Cornell Üniversitesi’ndeki otel ve restoran yönetimi okulu” tarafından yürütülmüştür. Bu sonuçlar açıkça hizmet sektöründeki işçilerin cinsel taciz durumuyla daha çok karşı karşıya kaldığını ve oranın yüksek olduğunu göstermektedir. Bu çalışmada erkek katılımcıların %80’inin ve bayan katılımcıların %90’ının sektörlerinde cinsel ayırımın olduğuna inandıkları görülmektedir. Bunun yanında bayan katılımcıların %40’ı bunun promosyonla alakalı olduğunu bildirdiler ve neredeyse %38’i bunun genellikle maaşlarla ilgili olduğunu söyledikleri

görülmüştür. Bayların cinsiyet ayrımına bakış açıları daha farklıdır (Lu ve Kleiner,2001, s:196).

1994 yılında Kavanaugh' ın yaptığı bu çalışmadan sonra Lu ve Kleiner be çalışmaya ek olarak bazı tespitlerde bulunmuşlardır. Restoranlar'ın dolayısıyla da hizmet sektörünün özelliklerinden dolayı cinsel taciz gibi konulara elverişli olduğunu belirtmişlerdir. Bununla beraber Lu ve Kleiner(2001, s:197) tarafından yaptıkları çalışmada bazı restoran yetkililerinin görüşlerine yer verilmiştir. Sorumlu hizmet müdürü Jim Peters “Restorandaki insanlar genellikle gece, hafta sonları, tatillerde çalıştığı için onlar normal sosyal ve cinsel etkinliklerden ayrı kalıyorlar” diyor. “Onlar bir alt kültür oluşturma eğilimindedirler. İnsanlara daha yakından bağlanıyorlar.” şeklinde de devam etmiştir. Restoran ortamındaki iş ve sosyal iletişim arasındaki çizgi kolay bir şekilde bulanıklaştırılabilir ve bu tacizi gözlemlemeyi daha zor yapar. Müdürler, işyeri sahipleri ya da patronlar tarafından tacize uğrayan garsonlar bu cinsel düzensizliğe en açık örnekler olabilirler ama kesinlikle tek değildir. Problem ne kadar kaba ve müstehcen olursa olsun zararsız davranış ve cinsel taciz arasındaki çizgiyi oluşturma zor olmasıdır. 28 yıldır barda çalışan Hughes “bir bar hukuk firması değildir. 5 yıl önce bir şeyler söyleyebilirdiniz fakat şimdi dikkatli olmalısınız.” demektedir. Birçok müdür müşteriler personelleri taciz ederken müdahale etme sorumlulukları olduğunun farkında olmayabilirler. Cambridge’de işe alma konusunda danışmanlık yapan Fraeda Klein “Yapabileceğimiz hiçbir şey yok, müşteri her zaman haklıdır. Restoran müdürleri bir müşteriye restorandan ayrılmasını söylemek istemezler. Garsonlar saldırgan müşteriye hizmet etmek istemedikleri için kovulmaktadır” demektedir (Lu ve Kleiner, 2001, s:198).

2.7. Konaklama İşletmelerinin Özellikleri

Araştırma kapsamında cinsel tacizin konaklama işletmelerinde ki boyutunun incelenmesi hedeflenmiştir. Buna bağlı olarak da cinsel taciz konusunun araştırıldığı konaklama işletmelerinin nasıl bir yapıda olduğunu ortaya koyabilmek adına bu işletmelerin genel tanımlarının ne olduğuna ve sektörel anlamda ne gibi özellikler içerdiğine bakılmalıdır.

Turizm olayına katılan turistlerin geceleme, yeme-içme, eğlence vb. ihtiyaçlarını karşılayan konaklama işletmeleri turizm endüstrisinin esas unsurlarından birisidir. Şener (2001, s:3) konaklama işletmelerini “insanların değişik nedenlerle yapmış oldukları yer değiştirme olayında, konaklama yeme-içme ve diğer ihtiyaçlarını karşılamak amacı ile faaliyet gösteren ve değişik niteliklere sahip bulunan ticari nitelikli işletmelerdir” şeklinde tanımlamaktadır.

Turistler için ticari amaçla geceleme imkânı tanıyan bütün kuruluşlar konaklama tesisi adı altında gruplandırılabilir. Bu tanıma göre oteller, moteller, pansiyonlar, tatil köyleri, kampingler, apart oteller, kaplıcalar, özel mülkiyet kavramı içindeki ikinci evler (yazlıklar), bazı özel sağlık merkezleri, otel gibi pazarlanan karavanlar, devre mülkler, dağ evleri, yatlar, konaklama sektörü kavramı içindedirler.

İnsanların konaklama, beslenme ve diğer ihtiyaçlarını karşılayan, ekonomik ve sosyal bir işletme karakteri taşıyan konaklama işletmelerinin diğer işletmelerden ayrılan pek çok özellikleri bulunmaktadır. Bu özelliklerden başlıcaları şunlardır (Usta, 2001, s:181).

1- Konaklama işletmeleri, büyük ölçüde insan gücüne dayanmaktadır. Günümüzde işletmelerin büyük çoğunluğu üretimlerini teknolojiye dayanarak ve makineleşmeye giderek yapmaktadırlar. Oysa, konaklama işletmelerinde hizmeti üreten temel öge insandır. Bu nedenle, konaklama işletmelerindeki başarı ve kâr oranı, eğitilmiş, bilgili ve deneyimli personele bağlı bulunmaktadır.

2- Konaklama hizmetleri, çalışan personel arasında yakın işbirliği ve karşılıklı yardımı gerektirmektedir. Konaklama işletmelerindeki etkinlikler birbirine bağlıdır. Çalışma düzeni içinde her şey normal bir şekilde olurken, personelin müşteriye karşı hatalı davranışı, müşteriye işletmede yapılmış olan bütün iyi hizmetlerin etkisini yok etmeye neden olmaktadır. Bu bakımdan, konaklama personelinin, özellikle ön büro elemanlarının nitelikli kişiler olması gerekmektedir.

3- Konaklama işletmeleri, özellikle otel işletmeciliği, fikirlerin ve çalışma yöntemlerinin devamlı şekilde değişikliğe uğradığı çok hassas bir endüstridir. Örneğin, bir otel için eski şeklini koruması, sürekli olarak gerilemesi ve değer yitirmesi demektir.

4- Konaklama İşletmeleri, günün yirmi dört saatinde faaliyet gösteren işletmelerdir.

5- Konaklama işletmeleri, riskli işletmelerdir. Çünkü turizm talebi, önceden kesin olarak tahmin edilmesi güç olan ekonomik ve politik koşullara bağlı bulunmaktadır.

6-Konaklama işletmeleri tarafından üretilen mal ve hizmetlerde standartizasyona gidilmesi oldukça zordur.

7- Konaklama işletmeleri kuruluştaki ve faaliyetlerin devamında büyük sermayeye ihtiyaç gösterir (Olalı ve Korzay ,1993, s:7).

8- Bu işletmeler, ulusal turizm pazarının dışına taşan uluslararası turizm piyasasının ihtiyaçlarını da karşılamaya zorunlu olduklarından, hizmetlerin satışı büyük önem arz eder.

9- Konaklama işletmelerinin doluş oranı arttıkça, maliyet giderlerinin belirli bir sınıra kadar indirilmesi ve işletme için optimum kapasiteden faydalanma olanağı vardır.

10- Konaklama endüstrisi, insanlardan hizmet bekleyen maddî ve manevî ihtiyaçların karşılanması ile ilgili olduğu için çalışan personelin toleranslı bir karaktere sahip olmasını zorunlu kılar.

Konaklama işletmelerini diğer işletmelerden ayıran en büyük özellik yukarıdaki tanımlarda da görüldüğü gibi insan gücüne ve kişilerin sürekli etkileşim halinde olması dayalı olmasıdır. Herhangi bir makineleşmeye gitmenin ve kişilerin yerini teknolojinin almasının zor olduğu sosyal bir yapıdır. İnsan etkileşiminin yoğun olduğu sektörlerde de motive araçlarının başında güvenlik ve huzurlu bir iş ortamı akla gelmektedir. Tabii ki insan etkileşiminin yoğun olduğu sektörlerde bir takım hoş olmayan olaylar meydana gelebilmektedir. Bunlardan birisi de araştırmanın konusu olan cinsel tacizdir. Araştırmada bu yoğun iletişim ve etkileşimin sonucunda konaklama işletmelerinde cinsel taciz olayının nasıl ortaya çıktığının ortaya konması anlamında önem arz etmektedir. Konaklama işletmelerinin genel yapısına baktıktan sonra bu işletmeleri meydana getiren kişileri, departmanları görebilmek adına genel bir organizasyon şemasına bakılacak olursa; otel işletmelerinde organizasyon şemaları çok farklı şekillerde oluşturulabilmektedir. Bunlar; hizmet-faaliyet departmanları, gelir getiren-gelir getirmeyen, müşteriyle direkt iletişimde bulunan-müşteriyle direkt iletişimde bulunmayanlar şeklinde olabilmektedir.

2.8. İnsan Kaynakları Yönetimi ve İşletmelerde İnsan Kavramının Önemi

Cinsel taciz konusu işletmeler için önemli birer sorun olabilmekte, bunun yanı sıra hem yaşayan kişi hem de işletme için önemli sıkıntılar meydana getirebilmektedir. İşletmeler ve özellikle hizmet sektörü işletmeleri için en önemli kavramlardan biri şüphesiz “insan” dır. Bu noktada da insan kavramından hareketle insan kaynakları yönetimi ön plana çıkmaktadır. Cinsel taciz konusu irdelenirken insan kaynakları bu konudan bağımsız düşünülmemelidir. Personel yönetimi anlayışından İnsan Kaynakları Yönetimi’ne geçiş süreciyle birlikte işgörenler daha farklı boyutta değerlendirilmeye başlanmıştır. Yani işletmelerde “insan” kavramı ön plana çıkmıştır. Bu da modern yönetim anlayışının gereklerinden en önemlisidir. İnsanlar artık çalışma hayatlarında Maslow’un 5 basamaklı ihtiyaçlar hiyerarşisinde yer alan her unsuru gerçekleştirebildikleri oranda var olabiliyorlar.

İnsan kaynakları yönetimi, organizasyon ve çalışanlar arasındaki ilişkileri etkileyen tüm yönetim karar ve hareketleridir (Armstrong; 1992, s:175). Genel anlamda insan kaynakları yönetimi'nin, insana odaklanmış, çalışanların ilişkilerini yönetsel bir yapı içinde ele alan, kurum kültürüne uygun çalışan politikalarını geliştiren ve bu yönüyle kurum yönetiminde kilit işlev görevi gören bir fonksiyona sahip bulunduğu söylenebilir (Fındıkçı, 2001, s:14).

Herhangi bir örgütte ana ögenin insan olduğu söylenebilir. Bir işletmenin kurulması, gelişmesi, sosyal sorumluluklarını yerine getirebilmesi ve genel amaçlarına ulaşabilmesi onun etkin bir insan gücüne sahip olmasına bağlıdır. İnsan gücünü geliştiren ve motive eden örgütler amaçlarına daha kolay ulaşırken; bunu başaramayan örgütler, fiziksel kaynakları ve olanakları ne kadar mükemmel olursa olsun faaliyetlerini sürdüremezler (Bingöl, 1990, s:1). İşletmeler mal ve hizmet üretmek üzere kurulmuş örgütlerdir. İşletmelerin belirlenen hedeflerine ulaşabilmesi için üretim faktörlerinin verimli ve etkin bir şekilde kullanılması gerekmektedir. Bu durum işletmeler hatta sektörler arasında yoğun rekabet ortamında daha bir önem arz etmektedir. Üretim faktörlerinin en önemli bir unsuru da insandır. Bu nedenle işletmelerde insan kaynaklarının etkin ve verimli bir şekilde kullanımı başarılı bir insan kaynakları yönetiminden geçer. İnsan kaynakları yönetimi genel olarak örgütün belirlenen amaçlara ulaşabilmesi için insan kaynaklarının etkin ve verimli şekilde kullanılmasına yönelik yapılması gereken faaliyetleri kapsamaktadır. Bu kapsamda yöneticilerin ister hat ister kurmay pozisyonunda olsun örgüt amaçlarının gerçekleşmesinde insan kaynaklarının yönetimi açısından büyük sorumlulukları bulunmaktadır (Yeşiltaş;2005, s:147).

Genel anlamda insan kaynakları yönetimi kavramına baktıktan sonra araştırma konusu olan konaklama işletmeleri açısından insan kaynaklarına bakmak gerekmektedir. Turizm endüstrisi emek-yoğun niteliğe sahip ve otomasyondan daha çok insan gücüne dayalı bir hizmet sektörüdür. Gerçekte sosyo-ekonomik bir olgu olan turizmin en büyük özelliği bu sektörün insan unsuruna dayalı olmasıdır. Turizm sektöründe seyahat eden de hizmeti sunan da "insan"dır. İnsanın insana hizmet

verdiği bir üretim sürecinde, tüketim ve üretim aynı anda yapılmakta ve turistik yapının depolanması mümkün olmamaktadır.

Bir hizmet sektörü olarak turizm sektörünün kapsamına giren birimlerden biri de otel işletmeleridir. Rekabet şartlarında otel işletmelerinin başarısı, kuşkusuz sahip olduğu insan kaynaklarının kalitesine bağlıdır. Turistik tüketicilerin gittikleri yerlerdeki otel işletmelerinden istek ve beklentileri her geçen gün değişmektedir. Otel işletmeleri de değişen bu tüketici istek ve ihtiyaçlarına en hızlı şekilde uyum sağlamak zorundadırlar. Aksi takdirde turistik tüketiciler daha kaliteli hizmet sunan otel işletmelerini tercih edeceklerdir. Bu yüzden otel işletmelerinin başarısı, diğer işletme türlerinden farklı olarak daha çok müşterilere sunulan hizmetin kalitesine bağlı olmaktadır. Hizmet ise otel işletmelerinde ancak insan eliyle yerine getirilebilecek bir unsurdur ve bu noktada insan kaynakları yönetimi ön plana çıkmaktadır. Çağdaş yönetim anlayışını benimseyen işletmeler doğru insanın, doğru yerde ve doğru zamanda istihdam edilmesini sağlayan insan kaynakları yönetimi tekniklerini uygulamaktadırlar (Erdem, 2003 www.isguc.org adresinden alınmıştır). Bir taraftan turizm talebini oluşturan bireysel faaliyetler ve bireylerin doğrudan hareketleri, diğer taraftan da turizm arzına anlam kazandıran ve talebe yanıt verebilecek duruma getiren en önemli unsur yine bireylerdir (İçöz, 1991, s:15).

Çağdaş yönetim yaklaşımları, örgütün insan boyutuna büyük önem vermektedir. Hizmet sektöründe, dolayısıyla otel işletmelerinde insan boyutunun ön planda olması nedeniyle, bu durum daha belirgin olarak önem kazanmaktadır. Zira konaklama sektörü, nitelikli işgücü istihdam etme zorunluluğunda olan bir sektördür. Çünkü, otel işletmeciliğinin esası "insan gücüne" dayanmaktadır (Saldamlı, 2000, s:292). Bir üretim faktörü olarak insan unsurunun önemi otel işletmelerinde diğer işletmelere göre daha yoğun hissedilmektedir. İnsanlar otele geldiklerinde önbüro personeli tarafından karşılanmakta, yemekleri aşçılar tarafından hazırlanmakta, servisleri servis personeli tarafından yapılmakta, odaları kat hizmetlileri tarafından temizlenmekte, eğlence hizmetleri animatörlerce gerçekleştirilmekte ve otelden ayrılışlarına kadar tüm hizmetler işletmede çalışan personel tarafından karşılanmaktadır. Bunun yanı sıra turizm sektörüne ters orantılı olarak diğer sektörler

süratle teknolojiye ayak uydurmakta ve gelişmelere uyum göstermektedir. Fakat, bu gelişmelerin otel işletmelerinde tamamıyla insan emeği yerine geçmesi mümkün değildir. Çünkü, otel işletmelerinde insanın insana hizmeti söz konusu olmaktadır (Sü, 1999, s:4).

Otel işletmelerinde hizmetlerin yürütülmesi ve müşterilerin tatmin edilmesi büyük ölçüde işgörenlerin gayretine bağlıdır. Çünkü, bu tür işletmelerde otomasyondan yararlanma olanakları oldukça sınırlıdır (Özcan, 1994, s:253). Teknolojik alanda meydana gelen gelişmelerin sektör istihdamı üzerine etkileri tam belirgin olmamakla birlikte, emek-yoğun işlerin bu değişimlerden en az etkilenecek olanlar olduğu bilinmektedir. Bilgisayar, çamaşır makinesi, kahve makinesi gibi teknolojinin meydana getirdiği araçlardan kısıtlı olarak yararlanılsa da otel sektöründe insan gücüne olan ihtiyaç diğer sektörlerle oranla hiçbir zaman azalmayacaktır. Bununla birlikte, otel işletmelerinde insan gücüne olan ihtiyacın ardında iki temel unsur dikkati çekmektedir . Bunlardan birincisi, yapılan işlerin büyük bölümünün ne kadar teknoloji kullanılırsa kullanılsın insan gücü olmaksızın gerçekleştirilmesinin olanaksız olmasıdır. Örneğin; yatakların düzenlenmesi işi kat hizmetlerinde çalışan personel tarafından yapılırken, önbüro personeli, konukların otele giriş ve çıkışlarında ve diğer zamanlarda tüm müşteri sorunlarını çözmekle sorumludur. İkinci olarak; seyahate katılan insanların, turizmin her aşamasında kendilerine sunulan hizmetin insan eliyle yerine getirilmesini beklemeleridir (Akoğlu ve Kozak, 1995, s:36).

Turizm endüstrisi emek-yoğun bir sektör olmasına rağmen otel işletmelerinde insan kaynaklarının önemi Dünya'da 1980'li yıllardan sonra önem kazanmıştır. Otel işletmelerinin fiziki yapıları, yıldızlama standartlarının yaygın bir şekilde uygulanmaya başlamasından sonra belli çerçevelere çekilmiştir. Müşteri tatmini, kalite, verimlilik gibi konularda insan kaynakları ön plana çıkmıştır. İnsanın insana hizmet ettiği otel işletmelerinde yüksek rekabetten dolayı, hizmet kalitesi için gereken detayları fiziki yapılardan çok, insan kaynaklarının verimli ve etkin kullanımıyla sağlanacağı anlaşılmıştır (Aşıkoğlu, 1997, s:38).

İnsan kaynakları yönetimi, işgücünün verimli kullanılması konusunda çok etken bir rol oynamaktadır. Bu durum özellikle otel işletmeleri gibi, ağırlıklı olarak insan emeğine dayalı olarak çalışan işletmelerde daha fazla önem kazanmaktadır. Çünkü, otel işletmelerinde geliri de gideri de oluşturan "insan" unsurudur (Ağaoğlu, 1992, s:64). İşletmelerde insan unsurunun iyi yönetilmesi işgücünün verimli kullanılmasını sağlayacaktır. Otel işletmeleri gibi, birebir ilişkilerin ve "insanın insana hizmeti" olgusunun en yoğun yaşandığı bir sektörde ise insan unsurunun yönetilmesi, ancak bu alanda özel bilgi ve beceri gerektiren insan kaynakları yönetimi ile mümkündür. Ancak burada şunu da belirtmek gerekir ki, bir otel işletmesinde insan kaynakları bölümünün faaliyetleri genellikle otel işletmesinin büyüklüğüne bağlı olarak değişebilmektedir. Örneğin, büyük oteller işe alma, yerleştirme, eğitim, kariyer geliştirme ve daha bir çok faaliyeti koordine eden ve buna göre de çalışanı fazla olan bir insan kaynakları bölümüne sahipken, küçük otellerde bu bölümde çalışan personel sayısı çok az olmakta- bazen yalnızca bir insan kaynakları müdürü olabilmekte ve büyük oteller için belirtilen tüm faaliyetleri bu kişi yürütmektedir- ve yerine getirilmesi gereken görevler de oldukça sınırlı olmaktadır. Hatta çok küçük otellerde ayrı bir insan kaynakları bölümü de yoktur ve genel müdür tüm insan kaynakları faaliyetlerini kendisi yürütmektedir (Lattin, 1998, s:327).

2.9. Cinsel Tacizin Etki Ve Sonuçları

Baypınar'ın (2003, www.isguc.org) makalesinde yer verdiği tespitlerde ortaya çıkan durumlar şu şekildedir; Cinsel tacizin kurbanları ağırlıklı olarak kadınlardır. Cinsel taciz; yaşları, medeni durumu, fiziksel görünüşü, geçmişi veya mesleki konumu önemli olmaksızın bütün kadınları etkiler. Cinsel taciz görme riski taşıyan grupları 30 yaşın altında ve bekar, genç kadınlar, dullar, boşanmış veya ayrı yaşayan kadınlar, özellikle bakımıyla yükümlü olduğu yakınları olanlar olduğunu ortaya koymuştur. Cinsel taciz sadece kadınları etkilemez. Bazı erkekler de cinsel tacizin kurbanı olmaktadır. Ancak, işgücü piyasasındaki konumları nedeniyle kadınlar, incinmeye daha açıktır. 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 . Cinsel tacizin pek çok örneği vardır. Geleneksel olmayan işlerde, erkek ağırlıklı işkollarında ve mesleklerde çalışan kadınlar, sık sık, cinsel tacizin kurbanı olurlar. Cinsel taciz, ayrıca kadın denetçi ve yöneticilerin otoritesinin temelini zayıflatmanın bir aracı olarak da kullanılabilir (Hattatoğlu, 1995, s:26).

İşyerinde meydana gelen cinsel taciz olayları bir takım kötü durumlar meydana getirebilmektedir. Şöyle ki, bir kadının tacizle karşılaşmaktansa işini bırakmasına yol açabilir. 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. Bununla birlikte cinsel taciz, mesleki performansı ve iş tatminini de etkiler. Eğer kurban, olayı bildirir veya teklifleri yerine getirmeyi reddederse; tacizci, çoğu kez, kadının çalışma koşullarının, mesleki eğitim ve terfi imkanlarını ve iş güvencesini etkileme gücünü kullanır. Kurban çoğu kez istifaya zorlanır veya 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 adım haline sokmaktadır (Baypınar, 2003 www.isguc.org).

İşyerinde cinsel taciz çalışanlar üzerinde, işletmede ve işletmeyi oluşturan çevrede bir takım olumsuz etkiler yaratır. Bu olumsuzluklar işletmenin amaçlarına ulaşmasını engelleyebilecektir. İşyerinde cinsel tacizin ortaya çıkaracağı en önemli olumsuz etkilerden birisi işletmede verimsizliğe neden olmasıdır. Bu verimsizlik hem cinsel tacizi yapanda hem de cinsel tacize uğrayanda görülür. Bir kişi cinsel tacizlerde bulunuyorsa bu o kişinin zamanını verimli bir şekilde kullanmadığını göstermektedir. Yani işletmedeki görevlerini yerine getirmek için harcayacağı zamanının bir kısmını boşa harcamış olacaktır. Cinsel tacizde bulunulan kişi ise tacizcinin yarattığı ortamdan dolayı verimli çalışamayacaktır. Cinsel taciz,

mağdurların işe gelmemesine, geç gelmesine veya işten ayrılmasına neden olabilir. İşten ayrılmalar da o işyerinde işgücü devir hızının yüksek olmasına yol açar. Eğer bir işletmede cinsel taciz başarılı bir personelin işyerinden ayrılmasına neden olmuş ise bu durum hem işletmenin rekabet gücünü düşürecek, hem de o personele yapılan eğitim masraflarının boşa gitmesine sebebiyet verecektir. Cinsel taciz sadece taciz yapılan kişiyi etkilemez aynı zamanda diğer çalışanları da etkileyebilir (Yeşiltaş;2005, s:150).

İşyerinde cinsel tacizin ortaya çıkaracağı diğer olumsuz bir etki de cinsel tacizin işletmeye maliyet unsuru olarak yansımasıdır. İşverenler işletmelerinde meydana gelebilecek cinsel tacizle ilgili durumlarda mahkemelere düşebilir ve önemli miktarlarda tazminat ödemek zorunda kalabilir. Bu konuda bazı ülkelerdeki davalara bakıldığında işletmelerin milyon dolarlık tazminatlarla karşı karşıya kaldıklarını görülmüştür. Örneğin, 1996 yılında ABD’de Astra isimli bir şirket, yöneticilerinin bazı kadın işgörenlerine cinsel tacizde bulunmalarından dolayı 10 milyon dolarlık bir tazminat ödemesi ile karşı karşıya kalmıştır (Yeşiltaş, 2005, s:150). Cinsel tacizin işletmeye maliyet olarak yansımalarıyla ilgili diğer bir husus ta cinsel taciz nedeniyle işletmenin imajının zedelenmesidir. İmaj zedelenmesi nedeniyle oluşacak pazar kayıpları ve bunun işletmenin karlılığına etkisi unutulmamalıdır. Bozulan imajın düzeltilmesi için yapılacak fazladan reklam ve tanıtım harcamaları işletme için önemli bir maliyet unsurudur (Yeşiltaş;2005, s:150).

Amerikan ordusundaki bayanlar üzerinde uygulanan bir anketin sonuçlarına göre; cinsel tacize uğramış kurbanlar arasında 4 çeşit olumsuz psikolojik reaksiyon saptanmıştır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir: üretim problemleri, topluma karşı tutumlar, duygusal tepkiler ve aile içi ilişkilerdir. İlk faktör, cinsel tacizin kadının iş hayatını nasıl etkilediğini ortaya koymaktadır. Yaşadığı taciz olayı sonrasında üretim noktasında etkin olarak görülen kişinin iş performansında olumsuzluklar oluşturması ve kişinin üretim gücüne engel teşkil etmesi şeklindedir. İkinci faktör, cinsel tacizin kadının iç dünyasını toplum hakkında düşüncelerini nasıl etkilediğini açıklar. Yaşadığı olumsuzluk karşısında topluma karşı takındığı tutum, yaptığı genellemeler ve yabancılaşma olarak ortaya çıkabilmektedir. Üçüncü faktör, bu yaşanan cinsel

tacizin kişinin özel hayatını fiziksel durumunu kendi cinsiyeti hakkındaki fikirlerini nasıl etkilediği ile ilgilidir. Kişinin bir kadın olarak toplumda kadınların ikinci planda olduğunu düşünmesi ve toplum tarafından saygı görmediği hissine kapılması gibidir. Son faktör ise; cinsel tacizin mağdurun aile içi ilişkilerini ne tür yönde etkilediğini göstermektedir. Kişi belki de yaşadıklarından sonra kendi ailesindeki erkekleri bile sorgular ve yabancılaşır duruma gelebilmektedir (Pryor, 1995, s:582).

1993 yılının sonlarına doğru bu taciz konusuyla ilgili bir takım tartışmalar yaşanmıştır. Bu tartışmalar sırasında cinsel tacizin bir takım psikolojik zararlara neden olduğu kanıtlanmıştır. Cinsel tacizin psikolojik etkisini ölçmek zordur. Bir çok araştırmacı kadınlar için cinsel tacizin psikolojik strese neden olan önemli bir sorun olduğunu savunmaktadır (Gutek ve Nakamura ,1980, s:260).

Cinsel tacize uğramış bir kadın iş performansı ile ilgili olarak %75' i ruhsal sağlığıyla ilgili %90, fiziksel sağlığıyla ilgili olarak da %63 oranında olumsuz sonuçlarla karşı karşıya kalmıştır. Diğer klinik çalışmalarda cinsel tacize uğramış kurbanların benzer olumsuz sonuçlarla karşılaştığını göstermiştir. Örneğin cinsel taciz yaşamış ve terapi görmekte olan bir kadının iş yerinde kendine güveninde ve iş hayatı dışındaki ilişkilerinde bir takım olumsuz davranışlar sergilediğini kanıtlamıştır. Bu bulgular suç kurbanlarının yaşadıklarıyla paralel doğrultuda olduğu tespit edilmiştir (Pryor,1995, s:583).

Birleşik Devletlerdeki Redbook dergisi tarafından yürütülen ve Husbands'ın çalışmasında yer verdiği bir araştırmada 9000 bayan katılımcının %88'i cinsel tacize maruz kaldıklarını ileri sürmüşlerdir. Fakat bir Fransız araştırmasında bu rakam sadece %10'dur. Bunun yanı sıra aynı Fransız araştırmasında bayanların %48'i eğer promosyon almak isteyen bir bayan patronu tarafından hafta sonunu birlikte geçirme isteği alırsa bunun cinsel taciz olmadığını düşündüklerini söylemişlerdir. Bunun gibi eğer işveren, bayan bir işçi adayından önünde soyunmasını isterse bayanların %20'si bunun yine de cinsel tacize girmediğini söylemiştir. Husbands'a göre; sonuçlardaki farklılık, soruların soruluş tarzını, cevapların sırası, cevaplayanların karakteristik özellikleri ve cinsel tacizi neyin oluşturduğuna dair bakış açılarındaki kültürel

farklılıkları içeren verilerin durumlarından kaynaklanmaktadır. Cinsel tacizin, incelenen çalışan bayanların %6 ve %8'inin işlerini değiştirmesine neden olduğunu göstermektedir. Aynı zamanda bunların büyük bir çoğunluğunun kovulduğu görülmüştür. Bir diğer tespit ise; dokunma, çimdikleme, cinsellik içeren kırıcı sözler ve istenmeyen cinsel talepleri içeren cinsel tacizin, incelenen bayanların %15'i ile %40'ı arasında psikolojik stres, sinir ve tacizin sonuçlarından doğan fiziksel problemlere yol açtığı görülmüştür (Husbands,1992, s:537). Cinsel tacizin etkilerinin neler olduğuna ilişkin sonuçları genel bir başlık altında şu şekilde verebiliriz:

Yüksek İşgören Devir Hızı: Düzenli bir çalışma gücünü sürdürmek rekabet ortamında ayakta kalmak için önemli bir başarı faktörü olmuştur. Servis organizasyonları özellikle otel endüstrisi işgören devir hızı, yüksek masraf ve işçilerin ihtiyacını karşılayamama kapasitesiyle karşı karşıyadır. Hakaret eden müşterilere karşı sürekli olarak cana yakın davranmak zorunda olmak ve kendi çalışma ortamını kontrol gücü eksikliği, uzaklaşma hissine sebep olabilir. Bu durumların sonucunda personel işten ayrılma noktasına gelebilir ya da ayrılabilir. Diğer bir etkisi de çalışanların psikolojik olarak etkilenmesi ve içlerine kapanmasıdır (Gilbert ve Guerrier;1998, s:51).

Kötü Çalışma Koşulları: Cinsel taciz bir şirket için ekonomik, sosyal ve rekabet kavramlarını da temsil eder. Başarılı bir şirket personeli ve iş yaptığı kurumlar arasında iyi ilişkiler olması gereklidir. Cinsel taciz nedeniyle şirkete zarar verecek kötü çalışma şartları ortaya çıkabilir. Yüksek oranda cinsel taciz görülen şirketlerde aynı zamanda yüksek oranda ırksal taciz, ırk ayrımı ve diğer adil olmayan davranış biçimleri de görülebilir. Bu sonuca göre cinsel tacize tolerans gösteren şirketlerde iş görenle ilgili problemler mevcuttur (Gilbert ve Guerrier;1998, s:51).

Ekonomik Masraflar: Cinsel tacizin iş hayatındaki bedeli göz ardı edilmemelidir. 1998'de "Working Woman" adlı dergi Amerika'daki "Fortune 500" imal ve servis şirketlerinin 160'ını inceledi ve bir yıl içerisinde artan personel kaybı ve cinsel taciz nedeniyle 6,7 milyon Dolarlık şirket sermayesi kaybı olduğu ortaya çıkmıştır. Bu net rakamlara rağmen işletmenin prestij kaybı sonucunda uzun dönemdeki maddi kaybı

ve işgörenlerin manevi zararı ölçülemeyecek boyutlarda olabilmektedir (Gilbert ve Guerrier, 1998, s:51). Cinsel tacizin işverenlere ne kadara mal olduğunu ölçmek zordur. 3 tip maliyet vardır:

1. İşçi yokluğu, az üretim ve işin geri çevrilmesi
2. Cinsel taciz kurbanlarının gördüğü zararlara karşı ödenen bedel
3. Araştırmaya ayrılan yönetim zamanının kaybı ve bütçedeki harcamalardır.

Kişideki Psikolojik Etkiler: Cinsel tacizin en rahatsız edici sonuçlarından biri, büyük yıkıma yol açan kısa ve uzun süreli fiziksel ve psikolojik etkilerdir. Bir çok kurban hastalık, sinir, endişe, yorgunluk, uyku problemi, depresyon ve güven kaybından psikolojik ve fiziksel hastalıklara kadar zarar görebilmektedir. Kurbanın diğerleriyle ilişkisinin (özellikle erkeklerle) onun işe olan yaklaşımında azalan motivasyon, azalan iş tatmini, iş yapmada kendine güvenememe, organizasyonel katılımı azalma gibi sonuçlara neden olmaktadır (Gilbert ve Guerrier;1998, s:52).

2.10. Cinsel Tacizi Önleme Programı

Cinsel taciz konusundaki en önemli eksikliklerden birisi de; taciz olayının ortaya çıktıktan sonra neler yapılması gerektiği, işletmelerin bunları önlemesi adına neler yaptığı, bunları politika haline getirip uygulayabilmesindeki sıkıntılardır. Örnek olarak kabul edilebilecek cinsel taciz önleme programını incelendiğinde bu basamaklar şu şekildedir (Lu ve Kleiner, 2001, s:198) :

a. Yönetim Katılımı: Şirketin yöneticileri sadece diğer şirket çalışanları için değil aynı zamanda kendileri için de cinsel taciz politikalarına katılım göstermelidirler. Tüm çalışanlara örnek olup güven telkin edebilmelidir. İşletmeyi temsil eden iyi bir model olmalıdır.

b. İletişim: En etkili cinsel tacizi önleme programı organizasyon içerisindeki sürekli mesajdır. İletişim olmadan hazırlanan bir program kullanışsızdır. İletişim kanalları çok kuvvetli olmalı ve bu politikalar mesajlarla desteklenmeli.

c. Şirket Eğitimi: İşe alan kişiler yönetimi, amirleri ve yöneticileri cinsel taciz konusunda eğitmelidir. Gerek hizmet içi gerekse de hizmet dışı eğitimlerle bu konu üzerinde durulmalı. İş görenler güvende olduklarını hissetmelidirler.

d. Cinsel Taciz Politikası: Politika açık bir şekilde yazılmalıdır ve bütün çalışanlarca bilinmelidir. Her çalışan bu politikaları kanun kabul etmelidir. Bu politikalar, bunlara aykırı davranışların sonuçları net ve uygulanabilir özellikte olmalıdır.

e. Cinsel Taciz İçin Şikayet Prosedürü: Çalışanlar cinsel taciz içeren davranışları incelemek ya da durdurmak için harekete geçecek yetkili birine direkt olarak şikayet edebilmelidirler. Meydana gelen taciz olaylarının ortaya çıkarılması adına kişiler cesaretlendirilmelidirler. İyi işleyen bir sistem olmalıdır.

f. Araştırma Yoluyla: Her cinsel taciz şüphesi incelenmelidir ve belgelenmelidir. İncelemenin boyutu şikayetin doğasına göre değişir. Her cinsel taciz araştırmasında şirketin hakları birey ve suçlanan kişi korunmalıdır.

g. Cinsel Tacizcileri Cezalandırmak: Politikalarda yer alan durumlar mutlaka uygulanmalı ve buna uymayanlar, taciz belgelenmesi durumunda mutlaka bir müeyyide uygulanmalıdır. Bu taciz politikasının varlığını koruması açısından çok önemlidir.

h. Periyodik Değerlendirme: Şirket çevrede cinsel taciz olmadığını garanti etmek için düzenli olarak çalışma ortamında denetlemeler yapmalıdır. İstatistiki verilerle bu durumlar takip edilip politika kontrol edilmelidir. Bu politika işlerliği açısından yapılması gereken mutlak bir kontroldür.

i. Eğitim: Yapılan değerlendirmeler sonucunda eksik ya da hatalı olan husular belirlenip bunlar doğrultusunda eğitim programı hazırlanmalıdır. Etkili eğitim sürekli geri bildirim ve gelişim içermektedir. Asıl amaç cinsiyete, kökenlere ya da diğer

farklılıklara bakılmaksızın bütün insanlarla etkili ilişkiler sağlamak için bireylere destek eğitim ve takviye verilmelidir (Lu ve Kleiner, 2001, s:200) .

Baypınar (2003) cinsel taciz önlem programı olması salt olarak yeterli olmamaktadır görüşündedir. Bu stratejileri uygulayıp takibini yapacak etkin bir yönetim sistemi ve yöneticilerin olması gerekmektedir. Buna paralel olarak da işyerinde tacizin önlenip dizginlenmesinde yöneticilerin anahtar rolleri bulunmaktadır. Bunlar şu şekildedir;

1. Yöneticilerin ahlaki değerlere uygun bir şekilde karar vermeleri gerekir. Ahlâki değerlerin hem işletmenin başarısı, hem de kişisel başarı için önemli olduğu kabul edilmelidir.

2. Yöneticiler davranışları veya düşünceleriyle diğerleri için bir örnek olduklarının bilincinde olmalıdırlar. Sözlerle ifade edilmeyen değerlerin de ahlaki bir çalışma ortamı yaratmak için son derece önemli olduğunu göz ardı etmemelidirler.

3. Yöneticiler ahlâka uygun davranışları yerleştirme sorumluluğunu üzerine almalı ve bunun bilincinde olmalıdırlar. Çünkü ahlâka uygun standartları yerleştirme sorumluluğu yukarıdan başlar.

4. Çalışanlar, işletme ve yönetimin beklentilerinin neler olduğunu açıkça bilmelidir. Ayrıca yöneticiler ahlâki sorunların çözümünde tutarlı olmalı ve ahlâki değerler konusundaki duyarlılığı davranış ve düşünceleriyle şüpheyi yer bırakmayacak şekilde göstermelidir.

5. Yöneticiler, ahlaki bir çalışma ortamı yaratmak için çalışanların eğitiminde işin ahlâki boyutunu dikkate almalı ve açık iletişimi desteklemelidirler . Çalışanlara standartlar, değerler ve ahlâki sorunlarla ilgili konuları yönetime getirmekten çekinmemeleri için, herhangi bir olumsuz karşılık görmeyecekleri konusunda güvence vermelidir. (www.isguc.org)

Bir başka çalışmada ise Tierney (1997); bir yönetici ahlaki değerlere uygun bir çalışma ortamı için bir takım önemli hususlar ortaya koymuştur. Bunlar; ahlaki değerlere bağlı kalmaya karar vermek; yönetici olarak davranış ve düşüncelerle diğerleri için bir örnek olunduğunu bilmek; ahlaka uygun davranışları yerleştirmek sorumluluğunu almak; ahlaka uygun davranışların neler olduğunu belirlemek; ahlaki değerleri açıkça belirtmek; personeli eğitmek; açık iletişimi desteklemek ve tutarlı olmaktır.

2.11. Cinsel Taciz Politikaları

Yöneticiler işyerlerinde cinsel tacizin olmadığı bir ortam oluşturmak için bir politika belirlemeli ve bunu uygulamalıdır. Bu politika iş görenlere cinsel tacizden uzak, insanı küçük düşüren ve saygınlığını zedeleyen durumların olmadığı bir çalışma ortamının meydana getirilmesine yönelik olmalıdır. Bunun bir insan hakkı olduğu ve yasaların da bunu emrettiği unutulmamalıdır. Cinsel tacizin işletme için bir güvenlik ve sağlık sorunu olarak da değerlendirilmesi politikanın daha iyi oluşturulmasını sağlar (Yeşiltaş, 2005, s:151).

Amerika'nın en büyük şirketlerindeki cinsel taciz şikayetlerinin 2/3'ü amirlere ve müdürlere karşı yapılmıştır. Bu sonuç çok ciddi bir sorun ortaya koymaktadır. Çünkü cinsel taciz olayının ortadan kalkması için politika oluşturması gerekenler yönetim katında bulunanlardır. Bu nokta amirlerin ya da müdürlerin kuralları göz ardı etmesini engelleyen bir şirket politikası oluşturmanın gerekliliğini vurgulamaktadır. Maruz kişiler eğer şikayetlerinin ciddi bir şekilde ve yardımseverlikle ele alındığından emin olmazlarsa olayları bildirmezler. Bu yüzden bir cinsel taciz politikasının en önemli yanı; önlem alıcı değerlendirmeler içeren açık bir kültürün oluşturulmasına teşvik etmek için üst yönetimin etkin ve rol model olması önemlidir. Bu bildiri yollarıyla sergilenmiş bilgiyle anti-cinsel taciz politikalarının açıkça ifade edilmesini gerektirir. Böyle bir yaklaşım, cinsel tacizle ilgili problemlerin boyutunu aydınlatmaya yol açar. Bunun yanında eşit fırsatları geliştirecek ve yasal şikayetlere karşı önlem alınacak ortamı yaratır. Ayrıca bütün hizmet personeline; personel, yönetim ve müşterileri göz önüne alarak şirketin etiksel

durumu hakkında açıkça bilgi sunmaktadır. Bu tarif edilen resmi politika çeşidinin kesinlikle yararlı olmasının yanında sadece resmi bir politikanın bütün problemleri çözemeyeceğinin farkında olmak gerekir (Gilbert ve Guerrier,1998,s:52).

Politika belirlendikten sonra bunun yazılı hale getirilmesi gerekmektedir. Çünkü bu hem yöneticiler hem de diğer işgörenler için cinsel taciz konusunda bir rehber olacaktır. Gruber ve Smith (1995, s:557) resmi politikaların potansiyel tacizcileri taciz yapmaktan vazgeçmesine ve tacize uğrayanların konuyu rapor etmesine yani şikayette bulunmasına cesaretlendireceğini savunmaktadır. Bu yazılı metinde belirlenen politikanın işyerinde çalışan herkese cinsiyet, etnik köken ve cinsel tercihlerine bakılmaksızın ayrımcılık yapılmadan uygulanacağı vurgulanmalıdır. Cinsel tacizin tanımı ve hangi davranışların cinsel taciz kapsamında değerlendirileceği bu yazılı metinde yer alması gereken diğer bir konudur. Bunlardan başka, cinsel tacizin önemli bir konu olduğu, bunun hem işletmeye hem de cinsel tacize uğrayana zarar verdiği ve bu nedenle bu konuda hiçbir tolerans gösterilmeyeceği belirtilmelidir. Politikanın başarılı olabilmesi için cinsel tacizin yasal sonuçlarının olduğu vurgulanmalıdır. Şikayetlerin ciddi çabuk ve tarafsız olarak ele alınıp araştırılacağı ve sonuçlandırılacağı vurgulanmalıdır. Şikayet mekanizmasının nasıl işleyeceği belirtilmelidir (Yeşiltaş, 2005: s:151).

Bununla birlikte Hoffspiegel (2002, s:119) işletmenin politikasının belirlenmesi ve yazılı hale getirilmesi yeterli değil görüşündedir. Bütün personelin işletmenin cinsel taciz politikası konusunda bilgilendirilmesi gerekir. İşletmenin cinsel tacizle ilgili politikasının başarılı olabilmesi iş görenlerin bu politikadan haberdar olmasına ve işletmenin bu konudaki politikasını iyi anlamasına bağlıdır. Bunu sağlamak için her yeni işe giren çalışana işletmenin cinsel tacizle ilgili politikası anlatılmalı yazılı kopyasını verilmelidir. İş görenlerin politikadan haberdar edilmesi ve ellerine bu politikayı içeren dokümanların verilmesi yeterli değildir. Bütün personelin cinsel tacizden nasıl korunacağı konusunda eğitilmesi gereklidir. Eğitim bir defaya mahsus olarak yapıp bırakılmamalı, periyodik olarak tekrarlanmalıdır. İşletmenin bu konudaki politikasını içeren kitapçık veya yazılı

bültenler bütün personelin rahatlıkla ulaşabileceği yerlerde bulundurulmalıdır. Politikalarda meydan gelebilecek değişmelerden personel haberdar edilmelidir (Yeşiltaş, 2005, s:151).

Önemli hususlardan birisi de işletmenin cinsel taciz politikasının işleyebilmesinde ve işgörenler tarafından kabullenilmesinde işverenlerin ve yöneticilerin bu konuda göstereceği örnek davranışlar olumlu bir etki yapacaktır. Onlar iyi birer rol model olmak zorundadırlar ve bu politikaların işlemesi ya da aksaması yöneticilerin başarısı ya da eksikliği olarak görülmelidir. Yöneticiler politikaların uygulanıp uygulanmadığını ve cinsel tacizin olmadığı olumlu bir çalışma ortamının sağlanıp sağlanmadığını düzenli aralıklarla kontrol etmelidir. Unutulmamalıdır ki cinsel tacizle ilgili bir şikayetin olmaması o işyerinde cinsel tacizin olmadığı anlamına gelmez. Yapılan araştırmalarda cinsel tacize uğrayan kadınların çok küçük bir bölümünün yapılan cinsel tacizlerle ilgili şikayette bulunduklarını göstermektedir. Özellikle cinsel taciz amirden geliyorsa, mağdur işini kaybetme korkusuyla şikayette bulunmaya pek istekli olmamaktadır (Yeşiltaş;2005, s: 152). Bu yüzden cinsel taciz programlarında şikayete cesaretlendirme ve takip mekanizması iyi çalışmalıdır. Her ne şartta olursa olsun iş gören taciz olayını bildirmeli ve bunun karşılığında gerekenin yapılacağı, saygı göreceği konusunda güvende olmalıdır.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırma Modeli

Araştırmada turizm sektöründe Türkiye’de lider olan 2 bölge Antalya ve İstanbul değerlendirmeye alınmıştır. Antalya ve İstanbul’da rasgele seçilmiş otel çalışanlarına anketler dağıtılmıştır. Burada çalışan iş görenlere uygulanan anketler sonucuna göre departmanlar arasında bir kıyaslama yapılarak istatistiki sonuçların ortaya konması hedeflenmiştir. Araştırma kapsamında konaklama işletmelerinde cinsel taciz olaylarının olup olmadığının ve varsa ne boyutta olduğunun ortaya konulması bakımından betimsel bir araştırmadır. Bunun yanında araştırmada cinsel taciz kabul edilen davranışlar yaş, eğitim gibi demografik özelliklerle eşleştirilip karşılaştırılmaktadır. Bu bakımdan çalışma aynı zamanda ilişkisel bir araştırma kapsamındadır.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmada kriter olarak alınan öge Antalya ve İstanbul’da 5 yıldızlı otellerde çalışan işgörenlerdir. Buna bağlı olarak da Antalya ve İstanbul’da çalışan işgörenlerde araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Bu işgörenler arasından rasgele seçilen işgörenler ise araştırmanın örneklemi oluşturmaktadır.

Araştırmanın sonuçları Antalya ve İstanbul’da çalışan örneklemi oluşturan işgörenlerin yanıtlarına göre oluşturulmuştur. Araştırmanın evrenini oluşturan Antalya ve İstanbul’daki 5 yıldızlı otellerde çalışan işgörenlerdir. Burada her yatak 1 personeli temsil edecek şekilde düşünülmüştür. Antalya Belediyesine ait www.antalya.bel.tr isimli siteden alınan bilgiye göre Antalya’da 176 adet 5 yıldızlı otel ve bunlara ait toplam 135.414 yatak vardır. İstanbul’da ise Turob’un resmi sitesinden alınan bilgiye göre toplam 18.470 adet yatak vardır. Yani araştırmanın evreni 153.884 işgörendir. Bu rakama göre aşağıdaki formül uygulandığı zaman 383 işgören araştırma örneklemi oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemine bulunması ise sektörde çalışan toplam işgörenlerin sayısının;

www.surveysystem.com adresinden alınan ve Sample Calculator formülü sonucunda bulunan örneklem sayısına anketler dağıtılmıştır. Antalya ve İstanbul'daki toplam 5 yıldızlı otel yatak sayılarından yola çıkılarak iki bölgeye dağıtılmış olan 550 adet anketin 503'ü değerlendirmeye alınmıştır. Örneklem bulma işlemi için literatürlerde verilen bazı formüllerde kullanılabilir. Buna bir örnek olarak şu formül verilebilir;

$$n = \frac{Npq}{(N-1)B^2 + pq} \cdot Z^2$$

n= Örneklem Sayısı

N= Araştırmaya Konu Olan Küme Bütünlüğü

P= Araştırılan hususun olasılığı

q=1-P

B= Katlanılabilir Hata Oranı

Z= Z tablosu sayısı (istenilen güven aralığında) (Öztürk, 2000, s:75).

3.3.Verileri Toplama Teknikleri

Araştırmanın ilk aşamasında yerli ve yabancı kaynak taraması yapılarak konuyla ilgili gerekli bilgiler alınıp araştırmanın giriş kısmı oluşturulmuştur.

Literatür kısmından sonra araştırmanın konusunu oluşturan cinsel taciz konusunda 3 kısımdan meydana gelen anket oluşturulmuştur. İlk kısımda kişilerin demografik özellikleri ve çalıştıkları departmanlar tespit edilmek istenmiştir, anketin ikinci kısmında ise kişilerin maruz kalabileceği cinsel tacizin 12 boyutu verilmiştir. Bununla beraber kişilerin hangi tür cinsel tacize daha çok maruz kaldığı tespit edilerek rahatsızlık boyutları öğrenilmek istenmiştir. Üçüncü bölümde ise; tacize uğrayan kişilerin olay sonundaki psikolojik durumları ve işletme politikalarına yönelik sorular yöneltilmiştir. Bu anketler Antalya'da ve İstanbul'da araştırmanın örneklemine oluşturan işgörenlere dağıtılmıştır. Dağıtılan 503 anketin verileri SPSS programına girilerek sonuçlar değerlendirilmiştir. Bulunan veriler analiz edilerek istatistiki veriler olarak belirtilmiştir.

4. BULGULAR VE YORUMLAR

4.1. Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri ve Çalıştıkları

Departmanlara İlişkin Bulgular

İstanbul ve Antalya’da yapılan anket çalışmasına katılan 503 işgörenin demografik özellikleri ve departmanlarına göre dağılımları Tablo.2’deki gibidir.

Tablo.2: Demografik Özellik ve Departmanlara Göre Dağılım

Cinsiyet	f	%
Erkek	276	54,9
Bayan	227	45.1
Toplam	503	100,0
Yaş	f	%
18-24 yaş	169	33,6
25-30 yaş	200	39,8
31-40 yaş	97	19,3
41-49 yaş	35	7
50 ve üzeri	2	0.4
Toplam	503	100,0
Eğitim	f	%
İlköğretim	43	8.5
Lise	188	37,4
Ön Lisans	90	17,9
Lisans	149	29,6
Yüksek Lisans	33	6,6
Toplam	503	100,0
Departman	f	%
Ön Büro	181	36
F&B	128	23,4
Kat Hizmetleri	110	21,9
Muhasebe	16	3.2
Satış-Pazarlama	37	7,4
İnsan Kaynakları	8	1.6
Güvenlik	11	2.2
Halkla İlişkiler	8	1,6
Üst Yönetim	4	0,8
Toplam	503	100

Ankete katılan iş görenlerin cinsiyet açısından dağılımına bakıldığında, %54,9 ‘unu erkeklerin; %45,1’ini de bayanların oluşturduğu görülmektedir.

Ankete katılan kişilerin yaş gruplarına göre dağılımına bakıldığında, 18-24 yaş grubuna ait olan iş görenlerin oranı %33,6, 25-30 yaş grubunda olanların oranı % 39,8, 31-40 yaş grubu %19,3, 41-49 yaş grubu %7 ve 50 üzeri olan grup ise %0,4 olarak ortaya çıkmıştır.

İş görenlerin eğitimlerine göre dağılımlarına bakıldığında ise; İlköğretim mezunu olanlar %8,5, lise mezunu olanlar %37,4, ön lisans mezunu olanlar %17,9, lisans mezunu olanlar %29,6 ve yüksek lisans %6,6 olarak bulunmuştur.

Departmanlara göre dağılımlar şu şekilde ortaya çıkmıştır; ön büro %36, yiyecek-içecek %23,4, kat hizmetleri %21,9, muhasebe %3,2, satış pazarlama %7,4, insan kaynakları %1,6, güvenlik departmanı %2,2, halkla ilişkiler %1,6, üst yönetim ise %0,8'dir.

4.2. Araştırmaya Katılan İşgörenlerin Cinsel Taciz Olayıyla Karşılaşıp Karşılaşmama Durumları

Bu bölümde ise anketin ikinci kısmını oluşturan 12 cinsel taciz boyutu ile bunların kimlerden geldiğini gösteren kriterler ve de işgörenlerin bu durumlarla karşılaşp karşılaşmadığına ilişkin bulgular yer almaktadır.

Tablo.3: Müstehcen hikayeler anlatılması ya da müstehcen şakalar yapılması ile karşılaşılması durumu						
Cinsel tacizde bulunanın statüsü	Karşılaşan		Karşılaşmayan		Toplam	
	f	%	f	%	n	%
Müşteriler	122	24,3	381	75,7	503	100
Aynı departmandaki işgören	158	31,5	345	68,5	503	100
Farklı departmandan bir işgören	91	18,1	412	81,9	503	100
Şef	62	12,4	441	87,6	503	100
Üst yöneticiler	25	4,9	478	95,1	503	100
Diğer	6	1,1	497	98,9	503	100

Tablo 3'e bakıldığında; müstehcen hikayeler anlatılması ve şaka yapılması hususundaki taciz; ankete katılanların %24,3'üne müşterilerden tarafından, %31,5'i aynı departmandaki işgörenlerden, %18,1'i farklı departmandaki bir işgörenlerden, %12,4 şeflerden, %4,9'u üst yöneticilerden ve %1,1'i de diğer kişilerden gelmiştir. Müstehcen hikayeler anlatılması ve şakalar yapılması konusunda tacizi yapanın statüsüne baktığımızda aynı departmandaki iş görenler tarafından yapılan tacizin daha çok olduğu görülmektedir..

Tablo.4: Cinsel yaşantıyla ilgili ısrarlı sorular sorulması ile karşılaşma durumu						
Cinsel tacizde bulunanın statüsü	Karşılaşan		Karşılaşmayan		Toplam	
	f	%	f	%	n	%
Müşteriler	60	11,9	443	88,1	503	100
Aynı departmandaki işgören	140	27,9	363	72,1	503	100
Farklı departmandan bir işgören	82	16,3	421	83,7	503	100
Şef	25	4,9	478	95,1	503	100
Üst yöneticiler	17	3,4	486	96,6	503	100
Diğer	8	1,6	495	98,4	503	100

Tablo 4’te cinsel yaşıntıyla ilgili ısrarlı sorular sorulması konusunda verilen cevaplara bakıldığında, işgörenlere cinsel yaşıntıyla ilgili ısrarlı soruların %11,9’u müşterilerden, %27,9’u aynı departmandaki iş görenlerden, %16,3 farklı departmandaki işgörenlerden, %4,9’u şeflerden, %3,4’ü üst yöneticilerden ve %1,6’sı diğer kişilerden geldiği görülmektedir

Bu soruda da iş görenler en çok aynı departmanda çalıştıkları kişiler tarafından mağdur edilmişlerdir.

Tablo.5: Toplum içinde ya da yalnızken kaba ve çirkin cinsel sözler söylenmesi ile karşılaşma durumu						
Cinsel tacizde bulunanın statüsü	Karşılaşan		Karşılaşmayan		Toplam	
	f	%	f	%	n	%
Müşteriler	75	14,9	428	85,1	503	100
Aynı departmandaki işgören	80	16	423	84	503	100
Farklı departmandan bir işgören	82	16,3	421	83,7	503	100
Şef	53	10,5	450	89,5	503	100
Üst yöneticiler	73	14,5	430	85,5	503	100
Diğer	24	4,7	479	95,3	503	100

Tablo 5’te toplum içinde ya da yalnızken kaba ve çirkin sözler söylenmesi hususunda; işgörenlerin %14,9’u müşterilerden, %16’sı aynı departmandaki işgörenlerden, %16,3’ü farklı departmandaki işgörenlerden, %10,5’i şeflerden, %14,5’i üst yöneticilerden ve %4,7’si diğer kişilerden bu olaya maruz kalmışlardır. Kaba ve çirkin sözler söylenmesi konusunda oranlar arasında ciddi farklılık gözükmemekle birlikte en çok aynı ve farklı departmandaki çalışanlardan geldiği gözlenmektedir.

Tablo. 6 : Fiziki görüntünüz ile ilgili rahatsız edici sözler söylenmesi ile karşılaşma durumu						
Cinsel tacizde bulunanın statüsü	Karşılaşan		Karşılaşmayan		Toplam	
	f	%	f	%	n	%
Müşteriler	100	19,8	403	80,2	503	100
Aynı departmandaki işgören	50	9,9	453	90,1	503	100
Farklı departmandan bir işgören	32	6,4	471	93,6	503	100
Şef	93	18,4	410	81,6	503	100
Üst yöneticiler	84	16,7	419	83,3	503	100
Diğer	2	0,4	501	99,6	503	100

Tablo 6'ya bakıldığında cinsel tacizin ;fiziki görüntüyle ilgili olan kısmında ise işgörelere bu taciz türünün %19,8'i müşterilerden, %9,9'u aynı departmandaki işgörelenden, %6,4'ü farklı departmandaki işgörelenden, %18,4'ü şeflerden, %16,7'si üst yöneticilerden ve %0,4'ü diğer kişilerden gelmiştir.Önceki sorulardan farklı olarak bu sefer bu taciz türü en çok müşteri ve şeflerden gelirken departman çalışanlarının oranlarında düşme gözlenmiştir.

Tablo. 7: Rahatsız edici bakışlarla karşı karşıya kalınması ile karşılaşma durumu						
Cinsel tacizde bulunanın statüsü	Karşılaşan		Karşılaşmayan		Toplam	
	f	%	f	%	n	%
Müşteriler	254	50,5	249	49,5	503	100
Aynı departmandaki işgören	77	15,3	426	84,7	503	100
Farklı departmandan bir işgören	169	33,6	334	66,4	503	100
Şef	103	20,4	400	79,6	503	100
Üst yöneticiler	98	19,4	405	80,6	503	100
Diğer	19	3,7	484	96,3	503	100

Tablo 7'ye bakıldığında taciz olayının rahatsız edici bakışlarla karşı karşıya kalınması boyutunda; işgörelere bu hareketlerin %50,5'i müşterilerden, %15,3'ü aynı departmandaki işgörelenden, %33,6'sı farklı departmandaki işgörelenden, %20,4'ü şeflerden, %19,4'ü üst yöneticilerden ve %3,7'si diğer kişilerden gelmiştir. Rahatsız edici bakışlarla karşı karşıya kalınması hususunda müşterilerin oranı ciddi bir boyut olarak dikkat çekmektedir.

Tablo. 8: Cinsel içerikli materyaller gösterilmesi ile karşılaşma durumu						
Cinsel tacizde bulunanın statüsü	Karşılaşan		Karşılaşmayan		Toplam	
	f	%	f	%	n	%
Müşteriler	28	5,6	475	94,4	503	100
Aynı departmandaki işgören	43	8,5	460	91,5	503	100
Farklı departmandan bir işgören	26	5,2	477	94,8	503	100
Şef	22	4,3	481	95,7	503	100
Üst yöneticiler	-	-	503	100	503	100
Diğer	8	1,6	495	98,4	503	100

Tablo 8’de görüldüğü gibi cinsel içerikli materyallerin gösterilmesi sorusunda anketlerde verilen cevaplarda; bu davranışların %5,6’sının müşterilerden, %8,5’inin aynı departmandaki işgörenlerden, %5,2’si farklı departmandaki işgörenlerden, %4,3’ü şeflerden, %1,6’sı diğer kişilerden geldiği şeklindedir. Bu taciz boyutunun oranları düşük olmakla beraber en çok aynı departmandaki işgörenlerden gelmiştir.

Tablo. 9: Israrla yemek daveti ya da flört etme isteğiyle karşılaşma durumu						
Cinsel tacizde bulunanın statüsü	Karşılaşan		Karşılaşmayan		Toplam	
	f	%	f	%	n	%
Müşteriler	84	16,7	419	83,3	503	100
Aynı departmandaki işgören	50	9,9	453	90,1	503	100
Farklı departmandan bir işgören	64	12,8	439	87,2	503	100
Şef	83	16,5	420	83,5	503	100
Üst yöneticiler	98	19,5	405	80,5	503	100
Diğer	15	2,9	488	97,1	503	100

Tablo 9'a bakıldığında ise cinsel tacizin en yaygın boyutlarından biri olan ısrarla yemeğe çıkma ve flört etme isteğiyle karşılaşma olayında tacizin gelme durumu şu şekildedir; %16,7'si müşterilerden, %9,9'u aynı departmandaki işgörenlerden, %12,8'i farklı departmandaki işgörenlerden, %16,5'i şeflerden, %19,5'i üst yöneticilerden ve %2,9'u da diğer kişilerden gelmektedir. Cinsel tacizin bu boyutunda üst yönetim kadrosunda çalışanların oranı en yüksek olarak ortaya çıkmıştır.

Tablo. 10: Cinsel ilişkiye girme karşılığında kazançlar elde edileceğinin hissettirilmesi ile karşılaşma durumu						
Cinsel tacizde bulunanın statüsü	Karşılaşan		Karşılaşmayan		Toplam	
	f	%	f	%	n	%
Müşteriler	42	8,4	461	91,6	503	100
Aynı departmandaki işgören	8	1,5	495	98,5	503	100
Farklı departmandan bir işgören	4	0,8	499	99,2	503	100
Şef	96	19	407	81	503	100
Üst yöneticiler	100	19,8	403	80,2	503	100
Diğer	17	3,3	486	96,7	503	100

Tablo 10'da görüldüğü gibi cinsel tacizin ileri boyutlarından biri olan cinsel ilişkiye girme karşılığında kazançlar elde edilmesi hususunda gelen tacizlerin dağılımı şu şekildedir; %8,4'ü müşterilerden, %1,5'i aynı departmandaki işgörenlerden, % 0,8'i farklı departmandan işgörenlerden, %19'u şeflerden, %19,8'i üst yönetimden ve %3,3'ü diğer kişilerden gelmiştir. İlişki karşılığında kazanç elde edilmesi konusunda gelen tacizlere bakıldığında mevki olarak daha üst olan kişilerden geldiği görülmüştür.

Tablo. 11: Cinsel ilişkiye girilmediği takdirde bunun kötü bir karşılığı olacağının hissettirilmesi ile karşılaşma durumu						
Cinsel tacizde bulunanın statüsü	Karşılaşan		Karşılaşmayan		Toplam	
	f	%	f	%	n	%
Müşteriler	23	4,6	480	95,4	503	100
Aynı departmandaki işgören	-	-	503	100	503	100
Farklı departmandan bir işgören	-	-	503	100	503	100
Şef	37	7,3	466	92,7	503	100
Üst yöneticiler	38	7,5	465	92,5	503	100
Diğer	18	3,6	485	96,4	503	100

Tablo 11’de cinsel ilişkiye girilmediği takdirde bunun kötü bir karşılığı olacağı şeklinde işgörenlerin tehdit edilmesinde cevapların dağılımı şu şekilde olmuştur;

Bu tehditlerin %4,6’sı müşterilerden, %7,3’ü şeflerden, %7,5’i üst yöneticilerden ve %3,6’sı diğer kişilerden gelmiştir. Cinsel ilişki reddi sonucunda işgörelere yönelik tehditlerde aynı departmandaki ve farklı departmandaki işgörelenden gelen bir taciz söz konusu olmamakla beraber; bu tehditlerin şefler ve üst yönetimden geldiği görölmüştür.

Tablo. 12: İstenmediği halde okşanma girişiminde bulunulması ile karşılaşma durumu						
Cinsel tacizde bulunanın statüsü	Karşılaşan		Karşılaşmayan		Toplam	
	f	%	f	%	n	%
Müşteriler	112	22,2	391	77,8	503	100
Aynı departmandaki işgören	50	9,9	453	90,1	503	100
Farklı departmandan bir işgören	73	14,6	430	85,4	503	100
Şef	71	14,1	432	85,9	503	100
Üst yöneticiler	41	8,2	462	91,8	503	100
Diğer	15	2,9	488	97,1	503	100

Tablo 12’de ise zorla okşanma girişimine maruz kalan işgörenlerin verdiği cevapların dağılımları şu şekilde gerçekleşmiştir; %22,2 müşterilerden, %9,9’u aynı departmandaki işgörenlerden, %14,6’sı farklı departmandaki işgörenlerden, %14,1’i şeflerden, %8,2’si üst yöneticilerden, %2,9’u diğer kişilerden gelmiştir. İşgörenlere istenmediği halde okşanma girişiminde bulunulması durumunda taciz en çok müşterilerden gelmektedir.

Tablo. 13: Zorla cinsel ilişki girişiminde bulunulması ile karşılaşma durumu						
Cinsel tacizde bulunanın statüsü	Karşılaşan		Karşılaşmayan		Toplam	
	f	%	f	%	n	%
Müşteriler	17	3,3	486	96,7	503	100
Aynı departmandaki işgören	21	4,2	482	95,8	503	100
Farklı departmandan bir işgören	16	3,1	487	96,9	503	100
Şef	39	7,8	464	92,2	503	100
Üst yöneticiler	25	5,1	478	94,9	503	100
Diğer	3	0,6	500	99,4	503	100

Tablo 13’te işgöreni yalvarma boyutuna getirecek derecede zorla cinsel ilişkiye girme isteği sorusuna verilen yanıtlar ve tacizin geldiği kişilerin dağılımı şu şekilde olmuştur; %3,3’ü müşterilerden, %4,2’si aynı departmandaki işgörenlerden, %3,1’i farklı departmandaki işgörenlerden, %7,8’i şeflerden, %5,1’i üst yönetimden ve de %0,6’sı diğer kişilerden gelmiştir. Bu taciz boyutu da en çok şef ve üst yöneticilerden gelmektedir.

Tablo. 14: Tecavüze uğrama ile karşılaşma durumu						
Cinsel tacizde bulunanın statüsü	Karşılaşan		Karşılaşmayan		Toplam	
	f	%	f	%	n	%
Müşteriler	8	1,5	495	98,5	503	100
Aynı departmandaki işgören	2	0,4	501	99,6	503	100
Farklı departmandan bir işgören	8	1,5	495	98,5	503	100
Şef	4	0,8	499	99,2	503	100
Üst yöneticiler	12	2,4	491	97,6	503	100
Diğer	2	0,4	501	99,6	503	100

Araştırma kapsamında yer alan ve tacizin en ağır boyutu olan tecavüze uğrama olayında işgörenlerin tablo 14'te görülen cevap dağılımları şu şekilde olmuştur;

%1,5'i müşterilerden, %0,4'ü aynı departmandaki işgörenlerden, %1,5'i farklı departmanlardaki işgörenlerden, %0,8'i şeflerden, %2,4'ü üst yönetimden, %0,4'ü diğer kişilerden gelmiştir. İşgörenlerin tecavüze uğrama boyutunda ön plana çıkan grup %2,4 ile üst yönetim olmuştur.

4.3. Araştırmaya Katılan İşgörenlerin Demografik Özelliklerine Göre Cinsel Taciz Olayına Maruz Kalma Durumları

Bu bölümde ise ankete katılan işgörenlerin demografik özellikleri ile anketin ikinci kısmında verilen cinsel tacizin 12 durumu eşleştirilmiştir. Cinsiyet, yaş ve eğitim durumlarına göre tacize uğrayan ve uğramayan işgörenler tablolar halinde verilmiştir. Tablo 15 görüldüğü gibi cinsel tacize uğrama durumları cinsiyetlerine göre ayrılmıştır. Tablo 16 ile yaş gruplarına göre cinsel tacize uğrama durumları analiz edilmiştir ve Tablo 17'de ise tacize uğrama durumları eğitim kriterine göre incelenmiştir.

Tablo 15’de görüldüğü gibi cinsiyete göre taciz olaylarına bakıldığında; müstehcen hikayeler anlatılması ve şakalar yapılması hususunda erkeklerin %57,6’sı bayanların %66,5’i tacize uğramışlardır; cinsel yaşıntı hakkında ısrarlı sorular sorulmasında ise tacize uğrayan erkeklerin oranı %36,5, bayanların oranı ise %54,1’dir. Toplum içinde kaba,çirkin cinsel içerikli sözler söylenmesinde ise tacize uğrayan erkeklerin oranı 45,6 iken bayanların oranı %51,9’dur. Fiziki görüntü ile ilgili rahatsız edici sözler söylenmesinde erkeklerin %35,1’i bayanların %61,2’si tacize uğramıştır. Rahatsız edici bakışlarla karşı karşıya kalan erkeklerin oranı %47,1, bayanların ki ise %82,3’tür. Cinsel içerikli materyal gösterilmek suretiyle taciz edilen erkek oranı %25, bayan oranı %22’dir. Israrla yemeğe çıkma ve flört teklifi şeklinde taciz edilen erkek işgören oranı %26,4 iken bayan oranı %75,3’tür. Cinsel ilişki karşılığında kazançlar elde edileceğinin hissettirilmesi yoluyla taciz edilen erkek işgörenlerin oranı %14,8 olurken bayanların oranı %65,6 olarak görülmüştür. Cinsel ilişkiye girilmediği takdirde bunun kötü bir karşılığının olacağının hissettirilmesi yoluyla erkek işgörenlerin %3,9’u bayan işgörenlerin %34,3’ü taciz edilmiştir. Karşı taraf istemediği halde okşanma girişiminde bulunulması yolu ile tacizde erkeklerin oranı %29,3 olurken bayanların oranı %59,4 şeklindedir. Tecavüze uğrama durumuna bakıldığında erkeklerin %1,8’i bayanların %11,8’i tecavüz olayına maruz kalmıştır.

Genel anlamda bakıldığında; taciz cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Yani bayanlar erkeklere oranla cinsel taciz olayıyla daha yoğun karşı karşıya kalmaktadır.diyebiliriz.

Tablo. 15: Cinsiyete Göre Cinsel Taciz Olayına Maruz Kalma Durumu;

	Uğrayanlar						Uğramayanlar					
	Erkek		Bayan		Toplam		Erkek		Bayan		Toplam	
	f	%	f	%	n	%	f	%	f	%	n	%
1.Müstehcen hikayeler anlatılması ya da müstehcen şakalar yapılması	159	57,6	151	66,5	310	61,6	117	42,4	76	33,4	193	38,4
2.Cinsel yaşantınız ile ilgili ısrarlı sorular sorulması	101	36,5	123	54,1	224	44,5	175	63,5	104	45,9	279	55,5
3.Size toplum içinde veya yalnızken kaba ve çirkin cinsel sözler söylenmesi	126	45,6	118	51,9	244	48,5	150	54,4	109	48,1	259	51,5
4.Fiziki görüntünüz ile ilgili rahatsız edici sözler söylenmesi	97	35,1	139	61,2	236	46,9	179	64,9	88	38,8	267	53,1
5.Rahatsız edici bakışlarla karşı karşıya kalınması	130	47,1	187	82,3	317	63,1	146	52,9	40	17,7	186	36,9
6.Cinsel içerikli materyaller gösterilmesi	69	25	50	22	119	23,6	207	75	177	78	384	76,4
7.Reddetmenize rağmen ısrarlı akşam yemeği daveti ya da flört teklifi	73	26,4	171	75,3	244	48,5	203	73,6	56	24,7	259	51,5
8.Cinsel ilişkiye girdiğiniz takdirde özel ilgi göreceğiniz ve kazançlar elde edeceğinizin söylenmesi	41	14,8	149	65,6	190	37,7	235	85,2	78	34,4	313	62,3
9.Cinsel ilişkiye girmediğiniz takdirde bunun kötü bir karşılığının olacağının söylenmesi	11	3,9	78	34,3	89	17,6	265	96,1	149	65,7	414	82,4
10.İstemediğiniz halde okşanma girişiminde bulunulması	81	29,3	135	59,4	216	42,9	195	70,7	92	40,6	287	57,1
11.Sizi yalvarma durumuna getirecek şekilde istenmeyen bir cinsel ilişkiye girişiminde bulunulması	4	1,4	82	36,1	86	17,1	272	98,6	145	63,9	417	82,9
12. Tecavüze uğrama	5	1,8	27	11,8	32	6,3	271	98,2	200	88,2	471	93,7

Tablo 16’da görüldüğü gibi yaş gruplarına göre cinsel tacize maruz kalma olayını incelendiğinde; müstehcen hikayeler anlatılması ve müstehcen şakalar yapılması durumunun yaşa göre dağılımında; 18-24 yaş arasında olanların %76,9’u, 25-30 yaş arasında olanların %64’ü, 31-40 yaş arasında olanların %43,2’si, 41-49 yaş arasında olanların %28,9’u tacize uğramıştır. Cinsel yaşantıyla ilgili ısrarlı sorularla karşılaşılması ile yaş aralıklarının karşılaştırılmasının sonuçlarına bakıldığında; 18-24 yaş arasında olan işgörenlerin %57,8’i, 25-30 yaş arasında olanların %42’si, 31-40 yaş arasında olanların %31,9’u, 41-49 yaş arasında olanların ise %31,4’ü tacize maruz kaldıkları görülmektedir. Toplum içinde ya da yalnızken kaba ve çirkin cinsel sözler söylenmesi durumuna ilişkin yaş dağılımları şu şekilde olmuştur; 18-24 yaş arasında olanların %66,8’i, 25-30 yaş arasında olanların %50’si, 31-40 yaş arasında olanların %29,8’i tacize uğramıştır. Fiziki görüntü ile ilgili olarak rahatsız edici sözler söylenmesi ile yaş dağılımları ise şu şekilde olmuştur; 18-24 yaş arasında olanların %64,4’ü, 25-30 yaş arasında olanların %44,5’i, 31-40 yaş arasında olanların %27,8’i ve 41-49 yaş arasında olanların %31,4’ü tacize uğramıştır. Rahatsız edici bakışlarla karşı karşıya kalınması ile yaş dağılımları şu şekilde bulunmuştur, 18-24 yaş arasında olanların %75,1’i , 25-30 yaş arasında olanların %69,5’i, 31-40 yaş arasında olanların %44,2’si, 41-49 yaş arasında olanların %31,4’ü tacize uğramıştır. Cinsel içerikli materyaller gösterilmesi ve yaş dağılımları şu şekilde olmuştur, 18-24 yaş arasında olanların %31,9’u, 25-30 yaş arasında olanların %22’si, 31-40 yaş arasında olanların %21,6’sı tacize uğramıştır. İsrarla yemek daveti alma ve flört teklifi ile yaş dağılımları şu şekilde olmuştur; 18-24 yaş arasında olanların %66,8’i, 25-30 yaş arasında olanların %42’si, 31-40 yaş arasında olanların %34’ü ve 41-49 yaş arasında olanların %40’ı tacize uğramıştır. Cinsel ilişkiye girme karşılığında işgörenin kazançları olacağının hissettirilmesi ile yaş dağılımları şu şekilde olmuştur; 18-24 yaş arasında olanların %49,7’si, 25-30 yaş arasında olanların %32’si, 31-40 yaş arasında olanların %34 ve 41-49 yaş arasında olanların %25,7’si tacize uğramıştır. İşgörenin cinsel ilişkiye girmediği takdirde bunun kötü bir karşılığının olacağının hissettirilmesi ile yaş dağılımlarına bakıldığında, 18-24 yaş arasında olanların %30,7’si, 25-30 yaş arasında olanların %10’u , 31-40 yaş arasında olanların %8,2’si ve 41-49 yaş arasında olanların %25,7’sinin tacize uğradığı görülmektedir. İstenmediği halde okşanma girişiminde

bulunulan işgörenlerin yaş dağılımlarına bakıldığında, 18-24 yaş arasında olanların %56,8'i, 25-30 yaş arasında olanların %42,5'i, 31-40 yaş arasında olanların %30,9'u ve 41-49 yaş arasında olanların %14,2'sinin tacize maruz kaldığı görülmüştür. İşgöreni yalvarma boyutuna getirecek derecede zorla cinsel ilişkiye girme girişiminde bulunulması ve yaş dağılımlarına göre sonuçlar şu şekildedir; 18-24 yaş arasında olanların %22,4'ü, 25-30 yaş arasında olanların %16'sı ve 31-40 yaş arasında olanların %16,4'ü tacize uğramıştır. Tecavüze uğrama durumu ile işgörenlerin yaş dağılımları şu şekilde olmuştur; 18-24 yaş arasında olanların %10,6'sı, 25-30 yaş arasında olanların %5,5'i ve 31-40 yaş arasında olanların %3,1'i tecavüz olayıyla karşı karşıya kalmıştır. Yaş gruplarına göre taciz olayına bakıldığı zaman 50 yaş ve üzeri katılımcı işgörenler hiçbir taciz olayıyla karşı karşıya kalmamıştır. Burada önemli olan nokta yaş grubu düştükçe taciz olayı artış göstermiştir.

Tablo. 16: Yaş Gruplarına Göre Cinsel Taciz Olayına Maruz Kalma Durumu;

	Uğrayanlar								Uğramayanlar									
	18-24		25-30		31-40		41-49		18-24		25-30		31-40		41-49		50 +	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1.Müstehcen hikayeler anlatılması ya da müstehcen şakalar yapılması	130	76,9	128	64	42	43,2	10	28,9	39	23,1	72	36	55	56,8	25	71,1	2	100
2.Cinsel yaşantınız ile ilgili ısrarlı sorular sorulması	98	57,8	84	42	31	31,9	11	31,4	71	42,2	116	58	66	68,1	24	68,6	2	100
3.Size toplum içinde veya yalnızken kaba ve çirkin cinsel sözler söylenmesi	113	66,8	100	50	29	29,8	-		56	33,2	100	50	68	70,2	35	100	2	100
4.Fiziki görüntünüz ile ilgili rahatsız edici sözler söylenmesi	109	64,4	89	44,5	27	27,8	11	31,4	60	35,6	111	59,5	70	72,2	24	68,6	2	100
5.Rahatsız edici bakışlarla karşı karşıya kalınması	127	75,1	139	69,5	40	44,2	11	31,4	42	24,9	61	30,5	57	58,8	24	68,6	2	100
6.Cinsel içerikli materyaller gösterilmesi	54	31,9	44	22	21	21,6	-		115	68,1	156	78	69	78,4	35	100	2	100
7.Reddetmenize rağmen ısrarlı akşam yemeği daveti ya da flört teklifi	113	66,8	84	42	33	34	14	40	56	33,2	116	58	64	66	21	60	2	100
8.Cinsel ilişkiye girdiğiniz takdirde özel ilgi göreceğiniz ve kazançlar elde edeceğinizin söylenmesi	84	49,7	64	32	33	34	9	25,7	85	50,3	136	68	64	66	26	74,3	2	100
9.Cinsel ilişkiye girmediğiniz takdirde bunun kötü bir karşılığının olacağını söylenmesi	52	30,7	20	10	8	8,2	9	25,7	117	69,3	180	90	89	91,8	26	74,3	2	100
10.İstemediğiniz halde okşanma girişiminde bulunulması	96	56,8	85	42,5	30	30,9	5	14,2	73	43,2	115	57,5	67	69,1	30	85,8	2	100
11.Sizi yalvarma durumuna getirecek şekilde istenmeyen bir cinsel ilişkiye girişiminde bulunulması	38	22,4	32	16	16	16,4	-		131	77,6	168	84	81	83,6	35	100	2	100
12. Tecavüze uğrama	18	10,6	11	5,5	3	3,1	-		151	89,4	189	94,5	94	96,9	35	100	2	100

Tablo. 17: Eğitim Durumlarına Göre Cinsel Taciz Olayına Maruz Kalma Durumu;

	Uğrayanlar										Uğramayanlar									
	İlköğretim		Lise		Ön Lisans		Lisans		Y.lisans-Doktora		İlköğretim		Lise		Ön Lisans		Lisans		Y.lisans-Doktora	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1.Müstehcen hikayeler anlatılması ya da müstehcen şakalar yapılması	28	65,1	148	78,7	36	40	81	54,4	17	51,5	15	34,9	40	21,3	54	60	68	45,6	16	49,5
2.Cinsel yaşantınız ile ilgili ısrarlı sorular sorulması	21	48,8	100	53,2	29	32,2	68	45,6	6	18,2	22	51,2	88	46,8	61	67,8	81	94,4	27	81,8
3.Size toplum içinde veya yalnızken kaba ve çirkin cinsel sözler söylenmesi	20	46,5	103	54,7	23	25,5	75	50,3	21	63,6	23	54,5	85	45,3	67	74,5	74	49,7	12	36,4
4.Fiziki görüntünüz ile ilgili rahatsız edici sözler söylenmesi	28	65,1	115	61,2	26	28,8	54	36,2	13	39,4	15	34,9	73	38,8	64	72,1	95	63,8	20	60,6
5.Rahatsız edici bakışlarla karşı karşıya kalınması	24	55,8	146	77,7	39	43,3	96	64,4	12	36,3	19	44,2	42	22,3	51	56,7	53	35,6	21	63,7
6.Cinsel içerikli materyaller gösterilmesi	7	16,2	63	33,5	8	8,9	32	21,5	9	27,3	36	83,8	125	66,5	82	91,1	117	78,5	24	72,7
7.Reddetmenize rağmen ısrarlı akşam yemeği daveti ya da flört teklifi	21	48,8	112	59,6	43	47,8	56	37,6	12	36,3	22	51,2	76	40,4	47	52,2	93	62,4	21	63,7
8.Cinsel ilişkiye girdiğiniz takdirde özel ilgi göreceğiniz ve kazançlar elde edeceğinizin söylenmesi	20	46,5	80	42,6	33	36,7	48	32,2	9	27,3	23	54,5	108	57,4	57	63,3	101	67,8	24	72,7
9.Cinsel ilişkiye girmediğiniz takdirde bunun kötü bir karşılığının olacağını söylenmesi	13	30,2	50	26,6	6	6,7	16	10,7	4	12,1	30	69,8	138	73,4	84	93,3	133	89,3	29	87,9
10.İstemediğiniz halde okşanma girişiminde bulunulması	18	41,9	96	51	31	34,4	63	42,3	8	24,2	25	58,1	92	49	59	65,6	86	57,7	25	75,8
11.Sizi yalvarma durumuna getirecek şekilde istenmeyen bir cinsel ilişkiye girişiminde bulunulması	6	13,9	37	19,7	15	16,7	24	16,1	4	12,1	37	86,1	151	80,3	75	83,3	125	83,9	29	87,9
12. Tecavüze uğrama	3	6,9	14	7,4	6	6,7	5	3,7	4	12,1	40	93,1	174	92,6	84	93,3	144	96,3	29	87,9

Tablo 17’de ise ankete katılan işgörenlerin eğitim seviyeleri ile tacize uğrama durumlarına bakıldığında; müstehcen hikayelerin anlatılması ve şakaların yapılması ile eğitim seviyelerinin sonuçları şu şekildedir; İlköğretim mezunlarının %65,1’i, lise mezunlarının %78,7’si, ön lisans mezunlarının %40’ı, lisans mezunlarının %54,4’ü ve Yüksek Lisans-Doktora mezunlarının %51,5’i tacize uğramıştır. Cinsel yaşantıyla ilgili ısrarlı sorular sorulması ile eğitim seviyelerinin sonuçları şu şekilde ortaya çıkmıştır; İlköğretim mezunlarının %48,8’i, lise mezunlarının %53,2’si, ön lisans mezunlarının %32,2’si, lisans mezunlarının %45,6’sı ve Yüksek Lisans-Doktora mezunlarının 18,2’si tacize uğramıştır. Toplum içinde ya da yalnızken kaba ve çirkin cinsel sözler söylenmesi durumu ile eğitim durumlarının dağılımı şöyledir; İlköğretim mezunlarının %46,5’i, lise mezunlarının %54,7’si, ön lisans mezunlarının %25,5’i, lisans mezunlarının %50,3’ü ve Yüksek Lisans-Doktora mezunlarının %63,6’sı tacize uğramıştır. Fiziki görüntü ile ilgili rahatsız edici sözler söylenmesi ile eğitim durumlarının dağılımı; İlköğretim mezunlarının %65,1’i, lise mezunlarının %61,2’si, ön lisans mezunlarının %28,8’i, lisans mezunlarının %36,2’si ve Yüksek Lisans-Doktora mezunlarının %39,4’ü tacize uğramış şeklindedir. Rahatsız edici bakışlarla karşı karşıya kalınması durumu ile eğitim durumlarının dağılımı şu şekildedir; İlköğretim mezunlarının %55,8’i, lise mezunlarının %77,7’si, ön lisans mezunlarının %43,3’ü, lisans mezunlarının %64,4’ü ve Yüksek Lisans-Doktora mezunlarının %36,3’ü tacize uğramıştır. Cinsel içerikli materyallerin gösterilmesi ile eğitim durumlarının eşleştirilmesi sonucunda ortaya çıkan dağılım şu şekildedir; İlköğretim mezunlarının %16,2’si, lise mezunlarının %33,5’i, ön lisans mezunlarının %8,9’u, lisans mezunlarının %21,5’i ve Yüksek Lisans-Doktora mezunlarının %27,3’ü tacize uğramıştır. Israrla yemek daveti ya da flört etme isteği ile eğitim durumlarının dağılımı sonucunda; İlköğretim mezunlarının %48,8’i, lise mezunlarının %59,6’sı, ön lisans mezunlarının %47,8’i, lisans mezunlarının %37,6’sı ve Yüksek Lisans-Doktora mezunlarının %36,3’ü tacize uğramıştır şeklindedir. Cinsel ilişkiye girme karşılığında kazançlar elde edilebileceği ile eğitim durumlarının dağılımı şu şekilde olmuştur; İlköğretim mezunlarının %46,5’i, lise mezunlarının %42,6’sı, ön lisans mezunlarının %36,7’si, lisans mezunlarının %32,2’si ve Yüksek Lisans-Doktora mezunlarının %27,3’ü tacize uğramıştır.

Cinsel ilişkiye girilmediği takdirde bunun kötü bir karşılığı olacağının hissettirilmesi ile eğitim durumlarının dağılımı şu şekildedir; İlköğretim mezunlarının %30,2'si, lise mezunlarının %26,6'sı, ön lisans mezunlarının %6,7'si, lisans mezunlarının %10,7'si ve Yüksek Lisans-Doktora mezunlarının %12,1'i tacize uğramıştır. İstenmediği halde okşanma girişiminde bulunulması ile eğitim durumlarının dağılımı şu şekildedir; İlköğretim mezunlarının %41,9'u, lise mezunlarının %51'i, ön lisans mezunlarının %34,4'ü, lisans mezunlarının %42,3'ü ve Yüksek Lisans-Doktora mezunlarının %24,2'si tacize uğramıştır. İşgöreni yalvaracak boyuta getirecek şekilde zorla cinsel ilişkiye girme isteği ile eğitim durumlarının dağılımı şu şekildedir; İlköğretim mezunlarının %13,9'u, lise mezunlarının %19,7'si, ön lisans mezunlarının %16,7'si, lisans mezunlarının %16,1'i ve Yüksek Lisans-Doktora mezunlarının %12,1'i tacize uğramıştır. İşgörenlerin tecavüze uğrama olayı ile eğitim durumlarının dağılımı; İlköğretim mezunlarının %6,9'u, lise mezunlarının %7,4'ü ön lisans mezunlarının %6,7'si, lisans mezunlarının %3,7'si ve Yüksek Lisans-Doktora mezunlarının %12,1'i tecavüze uğramıştır.

Taciz başlıkları ile ankete katılan işgörenlerin eğitim seviyeleri arasında bir kıyaslama yapıldığında her eğitim seviyesinden işgörenin tacize uğradığı görülmüştür. Cevap dağılımlarına bakıldığında eğitim seviyesi arttıkça cinsel tacize maruz kalma olayında azalma görülmektedir.

4.4. Departmanlara Göre Cinsel Taciz Kıyaslamasının Sonuçlarının Değerlendirilmesi

Bu bölümde ise cinsel taciz kavramında ele alınan 12 davranışın işgörenlerin çalıştıkları departmanlarla eşleştirilmeleri sonucunda meydana çıkan veriler ortaya konulacaktır. Hangi taciz türüne hangi departmanlar daha çok maruz kalıyor ve bu tacizler kimlerden geliyor sorularının yanıtı aranacaktır.

Tablo 18'de görüldüğü gibi müstehcen hikayeler anlatılması ve şakalar yapılması ile işgörenlerin çalıştıkları departmanlara göre dağılımında, ön büro çalışanlarına bu tür tacizin %44,1'i müşterilerden, %36,4'ü aynı departmandaki

işgörenlerden, %29,8'i farklı departmandaki işgörenlerden, %20'si şeflerden, %6'sı da üst yönetim ve diğer kişilerden gelmiştir. Yiyecek- içecek departmanına bakıldığında ise bu tacizin; %26,5'i müşterilerden, %61,7'si aynı departmandaki işgörenlerden, %14'ü farklı departmandaki işgörenlerden, %17,1'i şeflerden, %6,2'si üst yönetimden gelmiştir. Kat hizmetleri'nde çalışan işgörenlerin yanıtlarına bakıldığında; %12,7'si müşterilerce, %29'u aynı departmandaki işgörenler tarafından, %14,5'i farklı departmandaki işgörenler tarafından, %22,7'si şeflerce ve %6,3'ü de üst yönetim tarafından taciz edilmiştir. Muhasebe departmanında ise, %50'si aynı departmandaki işgörenlerden, %25'i de farklı departmandaki işgörenlerden ve şeflerden gelmiştir. Satış-Pazarlama departmanında ise dağılım; %13,5 aynı departmandaki işgörenler, %24,3'ü farklı departmandaki işgörenler, %10,8'i de üst yönetim şeklindedir. İnsan kaynakları departmanında çalışanlardan %25'i aynı departmandaki işgörenlerden bu tür tacize maruz kalmıştır. Güvenlik departmanında ise dağılım; %18,1 ile aynı departmandaki işgörenler, şefler ve üst yönetim şeklindedir.

Tablo 19'da otellerde çalışan işgörelere cinsel yaşantıyla ilgili ısrarlı sorular sorulması yoluyla taciz edilmesinin departmanlara göre dağılımında; ön büro'ya bakıldığında en çok taciz %28,1 ile aynı departmandaki işgörenlerden gelirken yiyecek-içecek departmanında %36,7 ve kat hizmetleri departmanında da %32,7 ile yine aynı departmandaki işgörenlerden gelmiştir. Muhasebede çalışan işgörenler ise bu tacizi en çok %37,5 ile aynı departman ve farklı departmanlardaki işgörenlerden almışlardır. Satış-pazarlama çalışanları ise en çok %13,5 ile üst yönetimden şikayetçi olmuşlardır. İnsan kaynakları departmanı ise %25 ile müşteriler ve aynı departmandaki işgörenler demişlerdir. Güvenliğin ise %18,1'i farklı departmandaki işgörenler demiştir.

Tablo 20'de görüldüğü gibi toplum içinde kaba ve çirkin sözler söylenmesinin departmanlara göre dağılımında; Ön bürodaki çalışanlara en çok %23,7 ile aynı departmandaki işgörenler, yiyecek-içecek departmanındaki çalışanlar %31,2 ile farklı departmandaki işgörenlerden, kat hizmetlerinde çalışanlardan % 13,6 ile aynı departmandaki işgörenlerden, muhasebede çalışanlar %25 ile aynı

Tablo.18: Müstehcen hikayeler anlatılması ile karşılaşma durumunun departmanlara göre dağılımı																		
	Ön Büro (n:181)		Yiyecek- İçecek (n:128)		Kat Hizmetleri (n:110)		Muhasebe (n:16)		Satış Pazarlama (n:37)		İnsan Kaynakları (n:8)		Güvenlik (n:11)		Halkla İlişkiler (n:8)		Üst Yönetim (n:4)	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Müşteriler	80	44,1	34	26,5	14	12,7												
Aynı departmandaki işgören	66	36,4	79	61,7	32	29	8	50	5	13,5	2		2	18,1				
Farklı departmandan bir işgören	54	29,8	18	14	16	14,5	4	25	9	24,3								
Şef	20	11	22	17,1	25	22,7	4	25					2	18,1				
Üst yöneticiler	6	3,3	8	6,2	7	6,3			4	10,8			2	18,1				
Diğer	6	3,3																

Tablo.19: Cinsel yaşantıyla ilgili ısrarlı sorular sorulması ile karşılaşma durumunun departmanlara göre dağılımı																		
	Ön Büro (n:181)		Yiyecek- İçecek (n:128)		Kat Hizmetleri (n:110)		Muhasebe (n:16)		Satış Pazarlama (n:37)		İnsan Kaynakları (n:8)		Güvenlik (n:11)		Halkla İlişkiler (n:8)		Üst Yönetim (n:4)	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Müşteriler	34	18,7	16	12,5	10	9					2	25						
Aynı departmandaki işgören	51	28,1	47	36,7	36	32,7	6	37,5	4	10,8	2	25						
Farklı departmandan bir işgören	38	20,9	16	12,5	22	20	6	37,5	2	5,4			2	18,1				
Şef	17	9,3	6	4,6	4	3,6			2	5,4								
Üst yöneticiler	10	5,5	2	1,5	2	1,8	2	12,5	5	13,5								
Diğer	8	4,4																

Tablo.20: Toplum içinde ya da yalnızken kaba ve çirkin cinsel sözlerin söylenmesi ile karşılaşma durumunun departmanlara göre dağılımı																		
	Ön Büro (n:181)		Yiyecek- İçecek (n:128)		Kat Hizmetleri (n:110)		Muhasebe (n:16)		Satış Pazarlama (n:37)		İnsan Kaynakları (n:8)		Güvenlik (n:11)		Halkla İlişkiler (n:8)		Üst Yönetim (n:4)	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Müşteriler	41	22,6	12	9,3	14	12,7			4	10,8								
Aynı departmandaki işgören	43	23,7	20	15,6	15	13,6	4	25										
Farklı departmandan bir işgören	18	9,9	40	31,2	14	12,7												
Şef	35	19,3	8	6,2	4	3,6	2	12,5					2	18,1				
Üst yöneticiler	32	17,6	26	20,3	4	3,6			4	10,8			5	45,4				
Diğer			8	6,2	12	10,9												

Tablo.21: Fiziki görüntüyle ilgili rahatsız edici sözlerin söylenmesi ile karşılaşma durumunun departmanlara göre dağılımı																		
	Ön Büro (n:181)		Yiyecek- İçecek (n:128)		Kat Hizmetleri (n:110)		Muhasebe (n:16)		Satış Pazarlama (n:37)		İnsan Kaynakları (n:8)		Güvenlik (n:11)		Halkla İlişkiler (n:8)		Üst Yönetim (n:4)	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Müşteriler	40	22	30	23,4	26	23,6	4	25	2	2,7			2	18,1				
Aynı departmandaki işgören	28	15,4	12	9,3	5	4,5			2	2,7								
Farklı departmandan bir işgören	15	8,2	2	1,5	13	11,8			2	2,7			2	18,1				
Şef	40	22	26	20,3	19	17,2												
Üst yöneticiler	32	17,6	24	18,7	16	14,5			5	13,5	2	25	5	45,4				
Diğer									2	2,7								

departmandaki işgörenlerden tarafından tacize uğramışlardır. Satış-pazarlama departmanındaki çalışanlar ise %10,8 oranında tacizin ile müşteriler ve üst yönetimden geldiğini belirtmişlerdir. Güvenlik departmanı çalışanları ise; %45,4 ile üst yönetim cevabını vermiştir. Bunun yanı sıra Tablo 21’de ise fiziki görüntüyle ilgili rahatsız edici sözler söylenmesi ile departman çalışanlarının cevaplarının dağılımına bakıldığında; ön büro çalışanları %22 ile müşteriler ve şeflerden rahatsız olmuştur. Yiyecek-içecek departmanında çalışanlar ise yine %23,4 ile , kat hizmetleri çalışanları %23,6 ile müşterilerden rahatsız edici sözler duymuşlardır. Muhasebe çalışanlarının %25’i yine müşteriler tarafından bu taciz türüne maruz kalmıştır, Satış-pazarlama’da çalışanlar %13,5 ile, insan kaynakları’nda %25 ve güvenlik departmanında %45,4 ile tacizin üst yönetimden geldiği yanıtı ön plana çıkmıştır.

Tablo 22’de sektörde en çok ön plana çıkan rahatsızlıklardan biri olan rahatsız edici bakışlarla karşı karşıya kalınmasının departman çalışanlarının cevaplarına göre dağılımında; ön büro %67,4 ile, yiyecek-içecek %50,7 ve kat hizmetleri %30,9 ile müşterilerden rahatsız olmuştur, kat hizmetleri çalışanları yine aynı oranda farklı departman çalışanları tarafından bu tacize maruz kalmışlardır. Muhasebe departmanındaki çalışanların %50’si farklı departmandaki işgörenler, satış-pazarlamadaki işgörenlerin %40,5’i müşteriler tarafından taciz edilmişlerdir. İnsan kaynakları departmanı %25 ile müşteriler, farklı departmandaki işgörenler,şef ve diğerleri dediği görülmüştür. Güvenlik departmanı çalışanlarının %18,1’i müşteriler ve farklı departman işgörenleri tarafından rahatsız edici bakışlarla karşı karşıya kalmışlardır. Son olarak da üst yönetim çalışanlarının %100’ü müşteriler ve farklı departmandaki çalışanlar tarafından rahatsız edici bakışlarla karşı karşıya kaldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 23’te cinsel içerikli materyaller gösterilerek taciz edilme olayında cevapların dağılımına bakıldığında; ön büro çalışanlarının %9,9’u müşteriler ve aynı departmandaki işgörenlerden rahatsız olmuşlardır. Yiyecek-içecek çalışanlarının %14,8’i aynı departmandaki işgörenlerden, kat hizmetleri ise %3,6 ile müşteriler, aynı departmandaki işgörenler ve farklı departmandaki işgörenler tarafından cinsel içerikli materyal gösterilmek suretiyle taciz edilmişlerdir. Muhasebenin cevaplarında

Tablo.22: Rahatsız edici bakışlarla karşı karşıya kalınması ile karşılaşma durumunun departmanlara göre dağılımı																		
	Ön Büro (n:181)		Yiyecek- İçecek (n:128)		Kat Hizmetleri (n:110)		Muhasebe (n:16)		Satış Pazarlama (n:37)		İnsan Kaynakları (n:8)		Güvenlik (n:11)		Halkla İlişkiler (n:8)		Üst Yönetim (n:4)	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Müşteriler	122	67,4	65	50,7	34	30,9	2	12,5	15	40,5	2	25	2	18,1			4	100
Aynı departmandaki işgören	17	9,3	36	28,1	14	12,7	6	37,5										
Farklı departmandan bir işgören	51	28,1	56	43,7	34	30,9	8	50	4	10,8	2	25	2	18,1			4	100
Şef	48	26,5	27	21	24	21,8	4	25	2	5,4	2	25						
Üst yöneticiler	37	20,4	41	32	10	9	2	12,5	8	21,6								
Diğer	6	3,3	2	1,5	7	6,3	4	25			2	25						

Tablo.23: Cinsel içerikli materyaller gösterilmesi ile karşılaşma durumunun departmanlara göre dağılımı																		
	Ön Büro (n:181)		Yiyecek- İçecek (n:128)		Kat Hizmetleri (n:110)		Muhasebe (n:16)		Satış Pazarlama (n:37)		İnsan Kaynakları (n:8)		Güvenlik (n:11)		Halkla İlişkiler (n:8)		Üst Yönetim (n:4)	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Müşteriler	18	9,9	8	6,2	4	3,6							2	18,1				
Aynı departmandaki işgören	18	9,9	19	14,8	4	3,6	2	12,5	2	5,4			2	18,1				
Farklı departmandan bir işgören	16	8,8	6	4,6	4	3,6			6	16,2			2	18,1				
Şef	10	5,5	14	10,9														
Üst yöneticiler																		
Diğer	2	1,1	4	3,1			2	12,5										

ise; %12,5 ile aynı departmandaki işgörenler ve diğerleri olarak belirtilmiştir. Satış-pazarlama da %16,2 ile farklı departman işgörenlerinin tacizleri ön plana çıkmaktadır. Güvenlik departmanı yanıtlarına bakıldığında %18,1 ile müşteriler, aynı departmandaki ve farklı departmandaki işgören tacizleri ön plana çıkmaktadır.

Tablo 24' te ise ısrarla yemeğe çıkma ve flört teklif etme yoluyla gelen tacizlerde departman çalışanlarından; ön büro en çok %24,3 ile müşterilerden, yiyecek-içecek departmanı %21 ile aynı departmandaki işgörenlerden, kat hizmetleri çalışanlarının %18,1'i farklı departmandaki işgören ve şeflerden bu tarz ısrarlı teklifler almışlardır. Muhasebede ise cevaplar %12,5 ile aynı departmandaki işgörenler, farklı departmandaki işgörenler, şefler ve üst yönetimden gelmiştir. Satış-pazarlama departmanı çalışanlarının %51,3'ü üst yönetimden, insan kaynakları departmanının %50'si şeflerden ve üst yönetimde çalışan kişilerin %100'ü müşteriler, üst yönetim ve diğerlerinden bu tarz ısrarlı teklifler aldığını belirtmişlerdir.

Tablo 25'de cinsel ilişkiye girildiği takdirde işgörene kazançlar getireceği ile ilgili tacizin departman yanıt dağılımlarına bakıldığında; ön büro çalışanları bu tür tacizi en çok %20,4 ile üst yönetimden almıştır. Bu tarz tekliflerin, yiyecek-içecek departmanında ise %25,7 ile ve kat hizmetleri departmanında %21,8 ile şeflerden geldiği görülmüştür. Muhasebe departmanında cevaplar %25 ile şefler şeklinde olmuştur. Satış pazarlama departmanında çalışanlar ise %24,3 ile üst yönetim çalışanlarından bu tarz teklifler almışlardır. İnsan kaynaklarında çalışanların %25'lik kısmı şeflerden şikayetçi olurken, son olarak da üst yönetim çalışanlarının %100'ü de üst yönetimden ve diğerlerinden rahatsız olduğu belirtmişlerdir.

Tablo 26 ile işgörenlere cinsel ilişkiye girmedikleri takdirde bunun kötü bir karşılığının olacağının hissettirilmesinin departman yanıtlarına göre dağılımına bakıldığında; ön büro çalışanlarının %13,8'i şeflerden, yiyecek- içecek çalışanlarının %9,3'ü üst yönetim tarafından, kat hizmetleri çalışanlarının %7,2'si üst yönetim tarafından bu tarz tehditlere maruz kalmıştır. Satış-pazarlamada çalışan işgörenlerin

Tablo.24: Israrla yemek daveti veya flört etme isteği ile karşılaşma durumunun departmanlara göre dağılımı																		
	Ön Büro (n:181)		Yiyecek- İçecek (n:128)		Kat Hizmetleri (n:110)		Muhasebe (n:16)		Satış Pazarlama (n:37)		İnsan Kaynakları (n:8)		Güvenlik (n:11)		Halkla İlişkiler (n:8)		Üst Yönetim (n:4)	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Müşteriler	44	24,3	24	18,7	16	14,5			10	27							4	100
Aynı departmandaki işgören	25	13,8	27	21	2	1,8	2	12,5										
Farklı departmandan bir işgören	30	16,5	16	12,5	20	18,1	2	12,5	2	5,4								
Şef	34	18,7	21	16,4	20	18,1	2	12,5	6	16,2	4	50						
Üst yöneticiler	35	19,3	26	20,3	18	16,3	2	12,5	19	51,3							4	100
Diğer	9	4,9			2	1,8											4	100

Tablo.25: Cinsel ilişki karşılığında çıkarların olacağının hissettirilmesi ile karşılaşma durumunun departmanlara göre dağılımı																		
	Ön Büro (n:181)		Yiyecek- İçecek (n:128)		Kat Hizmetleri (n:110)		Muhasebe (n:16)		Satış Pazarlama (n:37)		İnsan Kaynakları (n:8)		Güvenlik (n:11)		Halkla İlişkiler (n:8)		Üst Yönetim (n:4)	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Müşteriler	28	15,4	10	7,8	6	5,4												
Aynı departmandaki işgören	4	2,2	2	1,5	2	1,8												
Farklı departmandan bir işgören			4	3,1														
Şef	33	18,2	33	25,7	24	21,8	4	25	2	5,4	2	25						
Üst yöneticiler	37	20,4	30	23,4	22	20	2	12,5	9	24,3							4	100
Diğer	8	4,4	2	1,5	3	2,7											4	100

	Ön Büro (n:181)		Yiyecek- İçecek (n:128)		Kat Hizmetleri (n:110)		Muhasebe (n:16)		Satış Pazarlama (n:37)		İnsan Kaynakları (n:8)		Güvenlik (n:11)		Halkla İlişkiler (n:8)		Üst Yönetim (n:4)	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Müşteriler	19	10,4	4	3,1														
Aynı departmandaki işgören																		
Farklı departmandan bir işgören																		
Şef	25	13,8	8	6,2	4	3,6												
Üst yöneticiler	7	3,8	12	9,3	8	7,2			7	18,9							4	100
Diğer	4	2,2															4	100

Tablo.27: İstenmediği halde okşanma girişiminde bulunulması ile karşılaşma durumunun departmanlara göre dağılımı																		
	Ön Büro (n:181)		Yiyecek- İçecek (n:128)		Kat Hizmetleri (n:110)		Muhasebe (n:16)		Satış Pazarlama (n:37)		İnsan Kaynakları (n:8)		Güvenlik (n:11)		Halkla İlişkiler (n:8)		Üst Yönetim (n:4)	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Müşteriler	32	17,6	35	27,3	31	28,1	2	12,5	6	16,2								
Aynı departmandaki işgören	28	15,4	12	9,3	2	1,8	2	12,5	2	5,4								
Farklı departmandan bir işgören	39	21,5	26	20,3	2	1,8			2	5,4								
Şef	20	11	29	22,6	22	20												
Üst yöneticiler	18	9,9	12	9,3	4	3,6			7	18,9								
Diğer	4	2,2	4	3,1	3	2,7											4	100

Tablo.28: Zorla cinsel ilişkiye girme girişimiyle karşı karşıya kalınması durumunun departmanlara göre dağılımı																		
	Ön Büro (n:181)		Yiyecek- İçecek (n:128)		Kat Hizmetleri (n:110)		Muhasebe (n:16)		Satış Pazarlama (n:37)		İnsan Kaynakları (n:8)		Güvenlik (n:11)		Halkla İlişkiler (n:8)		Üst Yönetim (n:4)	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Müşteriler	7	3,8	4	3,1	2	1,8			2	5,4	2	25						
Aynı departmandaki işgören	7	3,8	6	4,6	8	7,2												
Farklı departmandan bir işgören	4	2,2	4	3,1	4	3,6	2	12,5	2	5,4								
Şef	14	7,7	19	14,8	6	5,4												
Üst yöneticiler	9	4,9	6	4,6	8	7,2			2	5,4								
Diğer	3	1,6																

Tablo.29: Tecavüze uğrama ile karşılaşma durumunun departmanlara göre dağılımı																		
	Ön Büro (n:181)		Yiyecek- İçecek (n:128)		Kat Hizmetleri (n:110)		Muhasebe (n:16)		Satış Pazarlama (n:37)		İnsan Kaynakları (n:8)		Güvenlik (n:11)		Halkla İlişkiler (n:8)		Üst Yönetim (n:4)	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Müşteriler	2	1,1	6	4,6														
Aynı departmandaki işgören	2	1,1																
Farklı departmandan bir işgören	8	4,4																
Şef	4	2,2																
Üst yöneticiler	2	1,1	8	6,2	2	1,8												
Diğer					2	1,8												

%18,9'u yine üst yönetimden ve son olarak da üst yönetim %100'ü yine üst yönetim ve diğer kişilerden bu tarz tacizlere maruz kalmışlardır.

Tablo 27'de istenmediği halde okşanma girişiminin departmanlara göre dağılımına bakıldığında; ön büroda çalışanların %21,5'i farklı departmandaki işgörenler tarafından, yiyecek-içecek departmanında çalışanların %27,3'ü müşteriler tarafından ve kat hizmetleri çalışanlarının %28,1'i müşteriler tarafından bu tarz saldırıya maruz kalmışlardır. Muhasebe çalışanlarının %12,5', müşteriler ve aynı departmandaki işgörenler tarafından, satış-pazarlamada çalışanların %18,9 ile üst yönetimce taciz edilmişlerdir.

Tablo 28'de zorla cinsel ilişkiye girme girişimiyle karşı karşıya kalan işgörenlerin departman ayrımlarına göre dağılımlarına bakıldığında; ön büroda çalışanların %7,7'si şefler tarafından, yiyecek-içecek departmanında çalışan işgörenlerin %14,8'i şefler tarafından, kat hizmetlerinde çalışanlar ise en çok %7,2 ile aynı departmandaki işgörenler ve üst yönetim tarafından saldırıya uğramışlardır. Muhasebe departmanında çalışanların %12,5'i farklı departmanda çalışanlar tarafından, satış-pazarlama'da çalışanların %5,4'ü müşteriler, farklı departmandan işgören ve üst yönetim tarafından son olarak da insan kaynaklarında çalışanların %25'i de müşteriler tarafından saldırıya uğramışlardır.

Tablo 29'da ise tecavüze uğrayan işgörenlerin departman dağılımlarına bakıldığında; ön büroda çalışanların %4,4'ü farklı departman çalışanları tarafından, yiyecek-içecek departmanında çalışanların %6,2'si üst yöneticiler tarafından ve de kat hizmetleri çalışanlarının ise %1,8'i üst yöneticiler ve diğerleri tarafından tecavüze uğradıklarını belirtmişlerdir.

4.5. Cinsel Tacize Uğrayan İşgörenlerin Psikolojik Durumlarına İlişkin Bulgular

Cinsel taciz olayına maruz kalmış işgörelere anketin son bölümünde yer alan ve psikolojilerini ölçmeye yani olaydan sonra nasıl bir ruh hali içinde olduklarını

ortaya koyabilmek için seçenekli sorular sorulmuştur. Tacize uğrayan kişinin neler hissettiği ve ilk olarak ne gibi bir tepki verdiği, bunun yanı sıra işletmelerin cinsel taciz konusunda neler yaptıkları ve politikalarının ne olduğuna ilişkin sorulara yer verilmiştir.

Tablo. 30: Cinsel Taciz Olayıyla Karşı Karşıya Kalındıysa Bu olay Sonucunda Ortaya Çıkan Duygulara İlişkin Cevapların Dağılımı

Ortaya Çıkan Duygu	n	%
Kendimi iğrenç hissettim	102	25,8
Korkuya kapıldım	133	33,7
Kendimi çaresiz hissettim	94	23
Yeni iş arayışına girdim	112	28,4
Bu olaydan sonra daha güçlü olma kararı	71	18
Bu olay beni çok fazla etkilemedi	152	38,5
Ölmek istedim	33	8,3
O kişiyi öldürmek istedim	85	21,5
O işletmeden tamamen soğudum	126	31,9
İnsanların yüzüne bakamadım	66	16,7
İşe konsantre olmada zorluk çektim	123	31,2
Diğer	18	4,5

Cinsel taciz olayıyla karşı karşıya kalan işgörenler, maruz kaldıkları olay sonucunda hissettikleri duygular şu şekilde dağılım göstermiştir (Ankete katılan işgörenler burada birden fazla seçenek işaretleyebilmektedirler). En çok verilen cevap %38,5 ile “bu olay beni çok fazla etkilemedi” şeklinde olmuştur. Bu cevabı %33,7 ile “korkuya kapıldım”, %31,9 ile “o işletmeden tamamen soğudum” ve %31,2 ile “işe konsantre olmada zorluk çektim” izlemiştir. Diğer sonuçların dağılımı da şu şekilde olmuştur;%28,4 “yeni bir iş arayışına girdim” %25,8 “kendimi iğrenç hissettim”, %23 “kendimi çaresiz hissettim”,%21,5 “o kişiyi öldürmek istedim”, %18 “bu olaydan sonra daha güçlü olmaya karar verdim.” , %16,7 ile “insanların yüzüne bakamadım”, %8,3 “ölmek istedim” ve %4,5 diğer şeklindedir. Tablo 32’de de

görüldüğü gibi, araştırmaya katılan işgörenlerin büyük çoğunluğu uğradığı taciz olayından çok fazla etkilenmemiş ve rutin düzenlerine devam etmişlerdir. Burada olaydan etkilenmeyen kişilerin, cinsiyetleri ve uğradıkları taciz türü önem arz etmektedir. Diğer yüzdelere bakıldığında ise işletmeden soğuma, korkma ve konsantre olamama gibi durumlar ortaya çıkmıştır. Genel anlamda bakıldığında araştırma yapılan otellerde cinsel tacize uğrayan kişiler en yoğun cevap olaydan çok fazla etkilenmeme olsa bile ciddi bir sıkıntı olduğu ortadadır.

Tablo. 31: Cinsel Taciz Olayıyla Karşı Karşıya Kalanların İlk Olarak Ne Yaptıklarına Ait Dağılımları

Cinsel taciz olayıyla karşı karşıya kaldıysanız ilk olarak ne yaptınız?	n	%
En yakın arkadaşşıma anlattım.	81	20,5
Olayı Polise bildirdim	8	2
Güzel ya da yakışıklı Olduğumu düşündüm	52	13,1
Cinsel tacizde bulunan Kişiyi öldürmeyi ya da Zarar vermeyi düşündüm	34	8,6
Üstlerime olayı anlattım	34	8,6
Fazla önemsemedim	71	18
O işyerindeki görevimden Ayrıldım	46	11,6
Olayı kimseye anlatmadım Ve yaşantıma devam ettim	68	17,2
Toplam	394	100

Cinsel taciz olayıyla karşı karşıya kalan işgörelere ilk olarak ne yaptıkları sorulduğunda alınan en yüksek oranlı cevap %20,5 ile “en yakın arkadaşşıma anlattım” dır. Bu cevabı %18 “fazla önemsemedim” ve %17,2 ile “olayı kimseye

anlatmadım ve yaşantıma devam ettim” izlemektedir. Diğer cevaplarda dağılım ise; %13,1 ile “güzel ya da yakışıklı olduğumu düşündüm”, %11,6 “o iş yerindeki görevimden ayrıldım”, %8,6 ile “tacizde bulunan kişiyi öldürmeyi ya da zarar vermeyi düşündüm” ve “üstlerime olayı anlattım” , %2 ile “olayı polise anlattım” şeklindedir. Cevaplara bakıldığında ise tacize uğrayan kişiler bunu ortaya çıkarmak yerine çoğunluk bu durumu sadece arkadaşıyla paylaşarak bir nevi bu olayın kapanmasına ortak olmuştur denilebilir. Bunu izleyen cevapsa olayı unutup günlük yaşantıya devam edilmesidir. Bu işletmelerde kişilerin bu olayları yaşadıkları halde neden sessiz kaldıkları, haklarını arayamadıkları irdelenmesi gereken bir konu olarak ortaya çıkmaktadır. Burada iş kaybından, toplumsal baskıya kadar bir çok neden sıralamak mümkün olabilir.

Tablo.32: İşletmenin Cinsel Taciz Politikalarına İlişkin Verilerin Dağılımı

İşletmenin Cinsel Taciz Olayına İlişkin Yaptıkları		n	%
İşe Girdiğinizde size haklarınızla ilgili açıklamada bulunuldu mu?	Evet	382	75,9
	Hayır	111	22,1
	Cevapsız	10	2
	Toplam	503	100
Başınıza gelebilecek kötü durumlarda neler yapmanız gerektiği anlatıldı mı?	Evet	230	45,7
	Hayır	263	52,3
	Cevapsız	10	2
	Toplam	503	100
Verilen hizmetiçi eğitimlerde cinsel taciz konusunda gerekli açıklamalar yapılıyor mu?	Evet	258	51,3
	Hayır	235	46,7
	Cevapsız	10	2
	Toplam	503	100
İşletmenizde etkili bir cinsel taciz politikası mevcut mu?	Evet	121	24,5
	Hayır	372	75,5
	Cevapsız	10	2
	Toplam	503	100
İşletmenizde meydana gelen böyle bir olayda caydırıcı bir ceza uygulandı mı?	Evet	103	20,5
	Hayır	390	77,5
	Cevapsız	10	2
	Toplam	503	100

Anketin yapıldığı konaklama işletmelerindeki işgörenlere işletme hakkındaki cinsel taciz önlem ve politikalar ile ilgili sorulan soruların yanıtları; işgörenlerden %75,9’una işe girerken haklarıyla ilgili açıklamada bulunulmuştur; işgörenlerin %45,7’sine başlarına gelebilecek kötü bir durumda neler yapacağı anlatılmıştır.

Verilen hizmet içi eğitimlerde işgörenlerin %51,3’üne cinsel taciz konusunda açıklamalar yapılmıştır. İşgörenlerin %75,5’i cinsel taciz konusunda işletmelerinin etkili bir politikası olduğu fikrine katılmamaktadır. İşletmelerinde meydana gelmiş bir cinsel taciz olayında caydırıcı bir ceza uygulandığı sorusuna işgörenlerin %77,5’i “Hayır” demiştir.

İşletme politikalarına ilişkin olarak yöneltilen sorularda işe girişlerde kişilerin hakları ile ilgili açıklamalar yapıldığı görülmekte ama takip eden durumlar neticesinde çoğu işgörene göre işe girişte haklarla ilgili açıklama yapılmasına rağmen cinsel taciz konusunda işletmelerin gerek hizmet içi eğitim vermedikleri, gerekse de herhangi bir politikalarının olmadığı ve taciz gibi durumlarda herhangi bir yaptırımlarının olmağını belirtmişlerdir.

4.6. Araştırmanın Hipotezlerine İlişkin Analizler

Araştırma kapsamında bir takım hipotezler oluşturulmuştur. Bu hipotezler oluşturulurken kişilerin demografik özellikleri ve çalıştıkları departmanlara göre tacize uğrama durumları karşılaştırılması amaçlanmıştır. Araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibidir:

H1: Tacize maruz kalma düzeyi cinsiyete göre farklılık göstermektedir,

H2: Yaş azaldıkça tacize maruz kalma olayında artış görülmektedir.

H3: Eğitim arttıkça tacize maruz kalma olayında azalma vardır.

H4: Müşterilerle yüzyüze ilişki içerisinde olan departmanlarda çalışan işgörenler diğer departman iş görenlerine göre daha çok tacize maruz kalmaktadırlar.

Bu bölümde ise örneklem grubunun “taciz düzeyinden” aldıkları puanlar ile örneklem grubunun demografik özellikleri arasındaki analizlere yer verilmiştir.

Normal dağılıma uyan ölçekler için parametrik testler olan bağımsız grup t-testi ve tek yönlü varyans analizi(ANOVA) kullanılmıştır.

t- testi iki örneklem grubu arasında ortalamalar açısından fark olup olmadığını araştırmak için kullanılır. t testi, bir gruptaki ortalamanın diğer gruptaki ortalamadan önemli derecede farklı olup olmadığını belirler. t testinde kritik nokta iki'dir. t testi her zaman iki farklı ortalamayı ya da değeri karşılaştırır (Kalaycı, 2006, s:74).

Varyans analizi iki ya da daha fazla ortalama arasında fark olup olmadığı ile ilgili hipotezi test etmek için kullanılır. Bu çalışmada kullanılan tek yönlü varyans analizidir. Tek yönlü varyans analizinde iki değişken vardır ve bağımsız değişkene göre bağımlı değişkendeki ortalamalar arasında fark olup olmadığını test eder. Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda gruplar arasında fark bulunduğunda, farklılıkların kaynağını (hangi gruplar arasında olduğunu) belirlemek üzere post-hoc Tukey testi yapılır (Kalaycı, 2006, s:131)

H1: Tacize maruz kalma düzeyi cinsiyete göre farklılık göstermektedir hipotezinin analizi

Tablo.33: Tacize maruz kalma ve cinsiyet değişkenleri arasındaki ilişki (t testi)

Tacize maruz kalma düzeyi				
Cinsiyet Birim Sayısı	n	Std Hata	t	(p)
Erkek	276	14,133	-	0,000
Kadın	227	29,993	15,997	

Tacize maruz kalma düzeyi ve cinsiyet değişkeni arasındaki farklılığı araştırmak için gerçekleştirilen bağımsız grup t-testi sonucunda 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.($p=0,000 < 0,05$) Ortalamalar arasındaki

fark anlamlıdır. Ortalamalar incelendiğinde, kadınların erkeklere göre tacize maruz kalma düzeyinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu teste göre H1 hipotezi kabul edilmektedir. Taciz konusunda genel bir yargı olan bayanlar erkeklere oranla daha çok tacize maruz kalmaktadırlar görüşü analiz edilmiştir. Çıkan sonuca göre bayanların erkeklere göre daha fazla cinsel taciz unsurları ile karşı karşıya kaldığı doğrulanmıştır.

H2: Yaş azaldıkça tacize maruz kalma olayında artış görülmektedir hipotezinin analizi

Tablo.34: Tacize maruz kalma düzeyi ile yaş değişkeni arasındaki ilişkinin analizi (tek yönlü varyans analizi)

Tacize Maruz Kalma Düzeyi	Ort. Kareler Toplamı	Serbestlik derecesi	Ort. Kare	F	(p)
Gruplar Arası	59.688,640	4	14.922,160	22,488	0,000
Gruplar İçi	330.454,314	498	663,563		
Toplam	390.142,954	502			

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan çalışanların Tacize Maruz Kalma Düzeyi puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($p=0,000 < 0,05$)

ANOVA sonrası hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene's testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır. Bunun üzerine eşit varyanslılık durumunda sık kullanılan çoklu karşılaştırma tekniklerinden olan Tukey testi hangi gruplar arasında farklılığın çıktığını belirlemek için kullanılmıştır.

Tablo.35 : Tacize maruz kalma düzeyi ile yaş değişkeni arasındaki ilişkinin analizi (post-hoc tukey testi)

Tukey HSD		Tacize Maruz Kalma Düzeyi				
(I) Yaş	(J) Yaş	Ortalama Fark (I-J)	Std Hata	p	95% Güven aralığı	
					Alt Limit	Üst Limit
18-24	25-30	16,835	2,692	0,000	9,466	24,204
	31-40	25,128	3,281	0,000	16,145	34,112
	41-49	31,812	4,784	0,000	18,715	44,909
	50-+	44,355	18,322	0,111	-5,808	94,518
25-30	18-24	-16,835	2,692	0,000	-24,204	-9,466
	31-40	8,293	3,187	0,072	-0,433	17,019
	41-49	14,977	4,720	0,014	2,055	27,899
	50-+	27,520	18,306	0,561	-22,597	77,637
31-40	18-24	-25,128	3,281	0,000	-34,112	-16,145
	25-30	-8,293	3,187	0,072	-17,019	0,433
	41-49	6,684	5,079	0,681	-7,222	20,590
	50-+	19,227	18,402	0,834	-31,153	69,607
41-49	18-24	-31,812	4,784	0,000	-44,909	-18,715
	25-30	-14,977	4,720	0,014	-27,899	-2,055
	31-40	-6,684	5,079	0,681	-20,590	7,222
	50-+	12,543	18,728	0,963	-38,731	63,817
50-+	18-24	-44,355	18,322	0,111	-94,518	5,808
	25-30	-27,520	18,306	0,561	-77,637	22,597
	31-40	-19,227	18,402	0,834	-69,607	31,153
	41-49	-12,543	18,728	0,963	-63,817	38,731

Tablodan görüldüğü gibi 18–24 yaş grubu ile 25–30, 31–40 ve 41–49 yaş grupları arasında farklılık olduğu görülmektedir ($p=0,000<0,05$). Burada 18–24 yaş grubundakilerin tacize maruz kalma düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Aynı şekilde 24–30 yaş grubu ile 41–49 yaş grupları arasında da farklılık görülmüştür ($p=0,014<0,05$). Bu farklılıkta ise 25–30 yaş grubundakilerin 41–49 yaş grubuna göre tacize maruz kalma düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Yani yaşı geç olanlar daha çok tacize maruz kalmaktadır. Genel anlamda p değerleri incelendiğinde istisna durumlar haricinde genel anlamda yaş grubuna göre taciz olayı farklılık göstermektedir ve küçük yaş grubunda yer alan işgörenler daha fazla taciz olayıyla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu sonuca göre H2 kabul şeklindedir.

**H3: Eğitim arttıkça tacize maruz kalma olayında azalma vardır
hipotezinin analizi**

Tablo.36: Tacize maruz kalma düzeyi ile eğitim değişkeni arasındaki ilişkinin analizi (tek yönlü varyans analizi)

Tacize Maruz Kalma Düzeyi	Ort. Kareler Toplamı	Serbestlik derecesi	Ort. Kare	F	(p)
Gruplar Arası	20.082,184	4	5.020,546	6,756	0,000
Gruplar İçi	370.060,770	498	743,094		
Toplam	390.142,954	502			

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan çalışanların Tacize Maruz Kalma Düzeyi sonucunda eğitim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($p=0,000 < 0,05$)

ANOVA sonrası hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene's testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır. Bunun üzerine eşit varyanslılık durumunda sık kullanılan çoklu karşılaştırma tekniklerinden olan Tukey testi hangi gruplar arasında farklılığın çıktığını belirlemek için kullanılmıştır.

Tablo.37 : Tacize maruz kalma düzeyi ile eğitim değişkeni arasındaki farklılaşmanın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek amacı ile yapılan (post-hoc tukey testi)

Tukey HSD		Tacize Maruz Kalma Düzeyi				
(I) Eğitim Durumu	(J) Eğitim Durumu	Ortalama Fark (I-J)	Std Hata	p	95% Güven aralığı	
					Alt Limit	Üst Limit
İlköğretim	Lise	-0,014	4,608	1,000	-12,630	12,602
	Lisans	10,231	4,719	0,194	-2,688	23,151
	Yüksek lisans	12,902	6,309	0,246	-4,370	30,174
	Diğer	15,234	5,053	0,023	1,399	29,070
Lise	İlköğretim	0,014	4,608	1,000	-12,602	12,630
	Lisans	10,245	2,990	0,006	2,059	18,431
	Yüksek lisans	12,916	5,145	0,090	-1,170	27,002
	Diğer	15,248	3,494	0,000	5,682	24,815
Lisans	İlköğretim	-10,231	4,719	0,194	-23,151	2,688
	Lise	-10,245	2,990	0,006	-18,431	-2,059
	Yüksek lisans	2,671	5,245	0,986	-11,688	17,029
	Diğer	5,003	3,639	0,644	-4,960	14,966
Yüksek lisans	İlköğretim	-12,902	6,309	0,246	-30,174	4,370
	Lise	-12,916	5,145	0,090	-27,002	1,170
	Lisans	-2,671	5,245	0,986	-17,029	11,688
	Diğer	2,332	5,547	0,993	-12,856	17,520
Diğer	İlköğretim	-15,234	5,053	0,023	-29,070	-1,399
	Lise	-15,248	3,494	0,000	-24,815	-5,682
	Lisans	-5,003	3,639	0,644	-14,966	4,960
	Yüksek lisans	-2,332	5,547	0,993	-17,520	12,856

Tablodan görüldüğü gibi ilköğretim mezunlarının eğitim düzeyi “diğer” olanlara göre Tacize Maruz Kalma Düzeyi sonuçlarında daha yüksek olduğu görülmektedir ($p=0,023<0,05$). Ayrıca lise mezunlarının Tacize Maruz Kalma Düzeyi puanlarının lisans ve diğer eğitim düzeyine sahip kişilerden yüksek olduğu da görülmüştür ($p=0,006;0,000<0,05$). İlköğretim mezunları “diğer” mezunlarına göre, lise mezunları ise lisans ve “diğer” mezunlarına göre daha çok tacize uğramaktadır.

Araştırmanın daha önceki kısımlarında da görüldüğü gibi eğitim düzeyi ile cinsel taciz olayı arasında anlamlı bir ilişki vardır. Her eğitim kesiminden kişi tacize uğrayabilmektedir ama genel manada eğitim seviyesi düşük olan işgörenler daha fazla tacize maruz kalmaktadırlar. Yani genel olarak H3 kabul edilmektedir.

H4: Müşterilerle yüzyüze ilişki içerisinde olan departmanlarda çalışan işgörenler diğer departman iş görenlerine göre daha çok tacize maruz kalmaktadırlar hipotezinin analizi

Tablo.38: Tacize maruz kalma düzeyi ile departman değişkeni arasındaki ilişkinin analizi (tek yönlü varyans analizi)

Tacize Maruz Kalma Düzeyi	Ort. Kareler Toplamı	Serbestlik derecesi	Ort. Kare	F	(p)
Gruplar Arası	27.705,135	8	3.463,142	4,720	0,000
Gruplar İçi	362.437,820	494	733,680		
Toplam	390.142,954	502			

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan çalışanların Tacize Maruz Kalma Düzeyi puanlarının departman değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($p=0,000 < 0,05$)

ANOVA sonrası hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene's testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır. Bunun üzerine eşit varyanslılık durumunda sık kullanılan çoklu karşılaştırma tekniklerinden olan Tukey testi hangi gruplar arasında farklılığın çıktığını belirlemek için kullanılmıştır.

Tablo.39: Tacize maruz kalma düzeyi ile departman değişkeni arasındaki farklılaşmanın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek amacı ile yapılan (post-hoc tukey testi)

Tukey HSD		Tacize Maruz Kalma Düzeyi				
(I) Departman	(J) Departman	Ortalama Fark (I-J)	Std Hata	p	95% Güven aralığı	
					Alt Limit	Üst Limit
Ön büro	f&b	-1,286	3,128	1,000	-11,032	8,460
	Kat hizmetleri	7,370	3,275	0,375	-2,832	17,573
	Muhasebe	9,058	7,065	0,936	-12,953	31,068
	Satış pazarlama	14,938	4,887	0,059	-0,288	30,164
	İnsan kaynakları	21,620	9,786	0,401	-8,869	52,109
	Güvenlik	22,825	8,411	0,146	-3,382	49,031
	Halkla ilişkiler	34,370	9,786	0,014	3,881	64,859
	Yönetim	-14,630	13,692	0,978	-57,289	28,029
f&b	Ön büro	1,286	3,128	1,000	-8,460	11,032
	Kat hizmetleri	8,656	3,522	0,255	-2,316	19,628
	Muhasebe	10,344	7,182	0,882	-12,034	32,721
	Satış pazarlama	16,224	5,056	0,038	0,472	31,976
	İnsan kaynakları	22,906	9,871	0,332	-7,849	53,661
	Güvenlik	24,111	8,511	0,108	-2,405	50,626
	Halkla ilişkiler	35,656	9,871	0,010	4,901	66,411
	Yönetim	-13,344	13,753	0,988	-56,193	29,506
Kat hizmetleri	Ön büro	-7,370	3,275	0,375	-17,573	2,832
	f&b	-8,656	3,522	0,255	-19,628	2,316
	Muhasebe	1,688	7,247	1,000	-20,893	24,268
	Satış pazarlama	7,568	5,148	0,869	-8,471	23,606
	İnsan kaynakları	14,250	9,919	0,883	-16,653	45,153
	Güvenlik	15,455	8,566	0,679	-11,232	42,141
	Halkla ilişkiler	27,000	9,919	0,143	-3,903	57,903
	Yönetim	-22,000	13,787	0,807	-64,956	20,956
Muhasebe	Ön büro	-9,058	7,065	0,936	-31,068	12,953
	f&b	-10,344	7,182	0,882	-32,721	12,034
	Kat hizmetleri	-1,688	7,247	1,000	-24,268	20,893
	Satış	5,880	8,105	0,998	-19,371	31,131

	pazarlama					
	İnsan kaynakları	12,563	11,729	0,978	-23,980	49,105
	Güvenlik	13,767	10,609	0,932	-19,287	46,821
	Halkla ilişkiler	25,313	11,729	0,435	-11,230	61,855
	Yönetim	-23,688	15,142	0,824	-70,863	23,488
Satış pazarlama	Ön büro	-14,938	4,887	0,059	-30,164	0,288
	f&b	-16,224	5,056	0,038	-31,976	-0,472
	Kat hizmetleri	-7,568	5,148	0,869	-23,606	8,471
	Muhasebe	-5,880	8,105	0,998	-31,131	19,371
	İnsan kaynakları	6,682	10,561	0,999	-26,222	39,587
	Güvenlik	7,887	9,302	0,995	-21,094	36,868
	Halkla ilişkiler	19,432	10,561	0,655	-13,472	52,337
	Yönetim	-29,568	14,257	0,492	-73,985	14,850
İnsan kaynakları	Ön büro	-21,620	9,786	0,401	-52,109	8,869
	f&b	-22,906	9,871	0,332	-53,661	7,849
	Kat hizmetleri	-14,250	9,919	0,883	-45,153	16,653
	Muhasebe	-12,563	11,729	0,978	-49,105	23,980
	Satış pazarlama	-6,682	10,561	0,999	-39,587	26,222
	Güvenlik	1,205	12,586	1,000	-38,008	40,418
	Halkla ilişkiler	12,750	13,543	0,990	-29,445	54,945
	Yönetim	-36,250	16,587	0,417	-87,929	15,429
Güvenlik	Ön büro	-22,825	8,411	0,146	-49,031	3,382
	f&b	-24,111	8,511	0,108	-50,626	2,405
	Kat hizmetleri	-15,455	8,566	0,679	-42,141	11,232
	Muhasebe	-13,767	10,609	0,932	-46,821	19,287
	Satış pazarlama	-7,887	9,302	0,995	-36,868	21,094
	İnsan kaynakları	-1,205	12,586	1,000	-40,418	38,008
	Halkla ilişkiler	11,545	12,586	0,992	-27,668	50,758
	Yönetim	-37,455	15,815	0,304	-86,728	11,819
Halkla ilişkiler	Ön büro	-34,370	9,786	0,014	-64,859	-3,881
	f&b	-35,656	9,871	0,010	-66,411	-4,901
	Kat hizmetleri	-27,000	9,919	0,143	-57,903	3,903
	Muhasebe	-25,313	11,729	0,435	-61,855	11,230
	Satış pazarlama	-19,432	10,561	0,655	-52,337	13,472
	İnsan kaynakları	-12,750	13,543	0,990	-54,945	29,445
	Güvenlik	-11,545	12,586	0,992	-50,758	27,668
	Yönetim	-49,000	16,587	0,079	-100,679	2,679

Yönetim	Ön büro	14,630	13,692	0,978	-28,029	57,289
	f&b	13,344	13,753	0,988	-29,506	56,193
	Kat hizmetleri	22,000	13,787	0,807	-20,956	64,956
	Muhasebe	23,688	15,142	0,824	-23,488	70,863
	Satış pazarlama	29,568	14,257	0,492	-14,850	73,985
	İnsan kaynakları	36,250	16,587	0,417	-15,429	87,929
	Güvenlik	37,455	15,815	0,304	-11,819	86,728
	Halkla ilişkiler	49,000	16,587	0,079	-2,679	100,679

Tablodan görüldüğü gibi satış pazarlamanın, yiyecek-içecek departmanına göre ve halkla ilişkilerin yiyecek içecek departmanına ve ön büroya göre tacize maruz kalma düzeyi derecelerinin daha düşük olduğu görülmektedir ($p=0,023<0,05$). Yani yiyecek içecek departmanında çalışanlar satış pazarlamaya göre daha çok tacize uğrarken, ön büro ve yiyecek içecek departmanı halkla ilişkiler departmanına göre daha fazla tacize uğramaktadır. Araştırmanın temelini oluşturan konu olan departmanlar 2 kısımda ele alınmıştır. Bunlar misafirler direkt iletişimde olan ve endirekt iletişimde olan departmanlar olmak üzere ele alınmıştır. Bir diğer ifadeyle hizmet departmanı ve faaliyet departmanı olarak da düşünülmektedir. Tacize en çok uğrayan departmanlar olarak göze ön büro, yiyecek-içecek departmanı, kat hizmetleri ve muhasebe olarak bulunmuştur. Araştırma kapsamında inceleyecek olursak misafirlerle direkt iletişimde olan departmanların çalışanları daha çok tacize uğramaktadır. Yine hipotezi inceleyecek olursak H4 hipotezi kabul edilmektedir ve misafirlerle direkt iletişimde olan işgörenlerin daha çok taciz olayı yaşadığı görülmektedir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Sonuçlar

Araştırmanın gerçekleştirildiği turizmde lider olarak kabul edilebilen iki bölgesinde ankete katılan işgörenlerin verdiği yanıtlar sonucunda her sektörde olduğu gibi turizm sektöründe de cinsel taciz olayının mevcut olduğu görülmüştür. Bununla birlikte işgörenlerin çalıştıkları söz konusu iki bölgede de anketlerin uygulanma kısmında dahi problemlerle karşılaşmıştır. İşletmelerin anketleri kabul etmek istemeyişleri ve işgörenlerin bu sorulara cevap vermekten çekinmeleri durumuyla karşı karşıya kalınmıştır. Çalışma sonucunda gerek işletmeler gerekse de çalışanlar tarafınca bu konuya gerekli hassasiyetin gösterildiğinin söylenebilmesi güç gözükmemektedir. Bu çalışma İstanbul ve Antalya'daki 5 yıldızlı otellerin işgörenlerine uygulanmıştır. Görüldüğü kadarıyla işletmeler tıpkı karlılık gibi kendi prestijlerini de ön planda tutarak bu tarz hoş olmayan olayların çok fazla ortaya çıkmasından yana değillerdir. Tabii ki bu tarz olaylar her yerde meydana gelebilir ama burada önemli olan nokta bu tarz olayların olmaması, önlenmesi adına stratejiler geliştirmektir. Burada yöneticilerden beklenen proaktif olabilmeleridir. Yöneticiliğin ve çağdaş yönetim anlayışının en büyük temellerinden birisi budur. Hangi konuda hangi sorunda olursa olsun ileriye görebilmek, olabilecek olayları düşünerek bunlara önlemler almaktır.

Çalışmanın istatistiki sonuçlarına bakıldığında ise; ankete katılanların demografik özelliklerinde; soruları cevaplayanlarda erkek ve bayanların dağılımı birbirine yakın bulunmuştur. Yaş dağılımları esas alındığında ise; 5 yaş grubunun içerisinde anket katılanların büyük çoğunluğunun 18-30 yaş arası olduğu görülmüştür. Turizm sektörü düşünülecek olursak anket sonucunda çoğunluğun genç çalışanlar olması normal olarak görülebilir. Ankette yaş kısmıyla hem çalışan kesimin yaş aralığının yüzdeleri öğrenilmek istenmiş ve hem de asıl konu olan cinsel tacizin yaşla nasıl bir paralellikte olduğu ortaya konmak istenmiştir. Anket sonuçlarından da görüldüğü üzere sayısal verilerin ortaya koyduğu doğrultuda yaş azaldıkça tacizin arttığı ortaya konmuştur.

Söz konusu bölgelerde ankete katılan işgörenlerin eğitim durumları analiz edildiğinde her eğitim düzeyinden çalışanın olduğu görülmekle beraber Lise mezunu ve üniversite mezunları çoğunluktadır. Cinsel tacize uğrama boyutlarıyla eğitim seviyesi arasında kurulan hipotezde de görüldüğü üzere cinsel tacize uğrayan kesimler sayısal farklılık da gösterse her eğitim kesiminden çalışan tacizle karşı karşıya kalabilmektedir. Araştırmada işgörenlerin çalıştıkları departmanların dağılımlarına bakıldığında; ön büro, yiyecek-içecek ve kat hizmetleri yüksek oranda çıkmıştır. Ankete katılımda en çok cevap da bu 3 departmandan gelmiştir. Otel işletmeleri düşünüldüğünde cevapların eşit olarak dağılamamasının nedeni otellerde çalışan işgören oranlarında da bu söz konusu 3 departman çalışanın fazla olmasıdır. Araştırmada temel olarak departmanlar iki noktada düşünülmüştür. Bunlar; hizmet departmanı ve faaliyet departmanı şeklindedir. Yani ankete katılan işgörenler temelde 2 şekilde ele alınmıştır; Müşteriyle direkt iletişimde olan işgörenler ve müşteriyle direkt iletişimde olmayan (endirekt) işgörenlerdir. Başta ön büro ve yiyecek-içecek departmanları misafirle %100 iletişim ve etkileşim halindedir. Bu oran bu kadar yüksek olmamakla birlikte kat hizmetleri ve satış bölümü de misafirlerle yüz yüze çalışan kişilerdir. Bu kıstas da araştırma konusu olan cinsel tacizin hipotezini oluşturmuştur. Bu hipotez doğrultusunda da müşteriyle direkt iletişimde olan departman çalışanları daha çok tacize uğramışlardır.

Araştırma anketinin ikinci bölümünde yer alan anketlerde cinsel tacizin 12 kriteri yer almış; araştırma bu 12 kriter temel alınarak yürütülmüştür. Bu 12 kriter incelendiğinde tacizin boyutları bir bakıştan, bir sözden, tecavüze kadar uzanabilmektedir.

Cinsel tacizin bu 12 kriterini soyut olarak iki bölümde ele alınabilir; özellikle son 3 soruda yer alan direkt fiziksel saldırı içeren ve psikolojik etkiler bırakabilen cinsel taciz türleri bir tarafta; daha soyut hatta göreceli olabilecek, kişiye göre farklılık gösterebilecek cinsel taciz türleri bir taraftadır.

Ankete katılan 503 işgörenden 394'ü bu taciz türlerinden en az birine uğramıştır. Bazı işgörenler ise birden çok taciz boyutuna maruz kalmıştır. Tüm verilerden hareketle bayan işgörenlerin erkek işgörenlere oranla daha çok tacize uğradığı görülmüştür. En çok sıkıntı görülen cinsel taciz kriteri “rahatsız edici bakışlarla karşı karşıya” kalınması şeklindeyken; en az cevap “tecavüze uğrama sorusuna verilmiştir. 12 taciz kriteri incelendiğinde işgörenlere; müstehcen hikaye anlatanlar en çok aynı departmanda çalıştıkları işgörenler ve müşteriler şeklindedir. Cinsel yaşantıyla ilgili ısrarlı sorular ise en çok aynı departman ve farklı departman işgörenlerinden gelmiştir. Kendilerine çirkin sözler söylenmesi ve fiziki görüntü hakkında çirkin sözler söylenmesi en çok müşteriler, şefler ve üst yönetimden gelmiştir. Tüm sektörlerde en çok yaşanan taciz boyutunun başında gelen rahatsız edici bakışlar işgörenlere en çok müşterilerden gelirken bu konuda işletme içi çalışan işgören ve yöneticilerden de bu konuda şikayetçi olunmuştur. Yine sık rastlanan tacizin bir boyutu olan ısrarlı yemek ve flört tekliflerinde yine müşteriler ve üst yöneticilerin oranı yüksektir. Araştırma kısmında da değinilen ve literatürlerde “bir şey karşılığında bir şey” diye geçen cinsel ilişki karşılığında menfaatler sunulması ya da ceza tehdidi en çok şef ve üst yönetimden gelmiştir. İstenmediği halde işgörene fiziki saldırı olayında en çok taciz müşterilerden gelmiştir ve bunu farklı departmandan işgören ve şefler yanıtı takip etmiştir. Cinsel tacizin en ağır boyutu olan tecavüz edilme durumunda en çok yanıtlanan cevap ise şefler ve üst yönetim şeklindedir. Tüm bu cevaplardan hareketle söz konusu araştırmayı kapsayan otellerde taciz işletme içi çalışanlardan (özellikle şefler ve üst yönetim) ve müşterilerden gelmiştir. Cevaplar sonucunda en çok taciz eden kişilerin müşteriler ve yönetim katında kişiler oluşu aslında problemin bir yönetim meselesi olduğunu ortaya koymaktadır. Olayı çözümlemesi gereken kişiler araştırma sonuçlarına göre aslında tacizi gerçekleştiren kişiler olarak ortaya çıkmışlardır.

Araştırmaya katılan işgörenlerin tacize uğrama durumlarıyla yaşları kıyaslandığında; özellikle bayan işgörenler yoğunlukta olmak üzere cinsel tacizi yaşayan kişilerin yaş azaldıkça arttığı görülmüştür. İstinasız bir şekilde 18-24 yaş aralığı çalışanlar her taciz kriterine en çok maruz kalan kişiler olmuşlardır. Bununla beraber genel anlamda 18-24 yaş grubunu tacize uğrama anlamında 24-30 yaş grubu

takip etmiştir. Bu da yaş azaldıkça tacize uğrama durumu artış göstermektedir hipotezini doğrulamaktadır. Eğitim seviyesiyle cinsel tacize uğrama durumuna bakıldığında ise her eğitim kesiminden insan tacize uğramaktadır. Burada oranlar değişiklik gösterebilmektedir. Bununla beraber en çok cinsel tacize maruz kalan kişilerde lise mezunu ve ilk öğretim mezunu işgörenler şeklinde çıkmıştır. Genel anlamda eğitim durumuna göre tacize uğrama arasında bir ilişki vardır denebilir. Oranlar kendi içinde değişiklik gösterse de eğitim arttıkça cinsel taciz görme olayı azalmakta denilebilir. Aslında eğitim ve cinsel taciz arasında ki en büyük anlamlılık eğitim durumunun cinsel tacize uğradıktan sonra gösterilen reaksiyonla eşleştirilmesi olmaktadır. Çünkü cinsel taciz şartları ne olursa olsun herkesin başına gelebilir. Bu yüzden bu şartları olayın sonuçlarıyla bağdaştırmak daha doğru olabilmektedir.

Araştırmada cinsel tacizin departmanlara göre boyutu incelendiğinde; ankete katıldığı halde hiçbir cinsel taciz kriterine maruz kalmayan tek departman halkla ilişkiler’ dir. Cinsel taciz konusunda çalışmanın hipotezlerinden birini oluşturan faaliyet ve hizmet departmanı olarak konuya bakıldığında; hizmet departmanında çalışan işgörenler yani insanlarla direkt etkileşimde olan departman çalışanları daha çok tacize uğramaktadırlar. Sözlü saldırılar, hikayeler anlatılması, rahatsız edici bakışlar gibi kriterler işgörelere genelde müşteriler, aynı departmanda çalıştıkları işgörenler ve de farklı departman işgörenlerinden gelmektedir. Yıkıcı etkileri olabilen ve daha ciddi sonuçlar doğurabilen; ısrar etme, zorla flört teklifi, saldırı hatta tecavüze kadar giden kriterlerde bunlara maruz kalan kişilerin şefleri ve üst yönetimde çalışanlar bu tür tacizleri gerçekleştirmişlerdir. Araştırma kapsamında detaylı olarak verilen cinsel taciz kriterleri ve departman kıstaslarına bakıldığında bu olaylarla yukarıda da belirtildiği gibi halkla ilişkiler departmanı hariç her departman işgöreni karşı karşıya kalmıştır. Bununla beraber en çok karşılaşan departmanlar ön büro, yiyecek-içecek, kat hizmetleri ve muhasebe departmanlarıdır. Yani müşteriyle direkt ve endirekt iletişimde olan departmanlar diye düşünüldüğünde genel anlamda direkt iletişimde olan departmanlar daha çok bu durumla karşı karşıya kalmışlardır. Müşterilerden gelen tacizler doğal olarak direkt iletişimde olan işgörelere gelmiştir. Sonuç olarak departman ve cinsel taciz olayına bakıldığında, direkt iletişimde olan

işgörenler daha çok tacize uğrarken, genel anlamda tacizler başta müşteriler sonra şefler ve üst yönetimden ve de beraber çalıştıkları otel içi işgörenlerden gelmiştir. Araştırmanın bu kısmında sorun yaratan etken otellerin kadrolaşma yapısından kaynaklanmaktadır. Yani departmana göre işgören dağılımına bakıldığında orantılar çok büyük değişiklik göstermektedir. Örneğin bir otelin yiyecek-içecek kadrosunda 60-70 kişi çalışabilirken muhasebe departmanında 4 kişi çalışabilmektedir. Bu durumda istatistiki anlamda sıkıntı yaratmaktadır. Sonuçlara yüzde olarak bakıldığında 2 muhasebe çalışanı tacize uğramış olsa bu muhasebe departmanının %50 oranında cinsel tacize maruz kaldığı anlamına gelecektir. Anket cevaplarına bakıldığında üst yönetimin ve muhasebenin bazı sorularda yüksek orana sahip olmasının temel nedeni bundan dolayıdır.

Cinsel taciz olayıyla karşı karşıya kalan işgörelere ilk olarak ne hissettikleri sorulduğunda her bir kriter cevap bulurken en yoğun verilen cevaplar; olaydan fazla etkilenmedikleri, korkuya kapıldıkları ve o işletmeden tamamen soğudukları şeklindedir. Yine bu soru paralelinde işgörelere yöneltilen ilk olarak ne yaptınız sorusuna verilen cevaplarda ise en çok işaretlenen seçenekler; en yakın arkadaşına anlatma, kimseye anlatmamak ve güzel ya da yakışıklı oldukları düşüncesidir. Cinsel taciz konusunun en önemli hususlarından birisi de cinsel tacizin psikolojik boyutu yani olay sonrasıdır. Görüldüğü gibi araştırmada olaydan sonra hissettikleri açısından farklı düşünceler vardır. Yoğun cevaplar arasında iki kutup cevaplar söz konusudur. Bu noktada önemli olan iki nokta var. Birincisi tacizin boyutu ikincisi ise olayın yaşayan kişinin cinsiyetidir. Bir bayan kendisine “güzel” diyen birisinden rahatsız olup polise şikayet edebilirken, bir bay kendisine elle tacizde bulunan bayandan rahatsız olmayıp, belki de çok yakışıklı olduğunu düşünebilmektedir. Tanımının bile yapılmasında zorlanılan cinsel taciz bu noktada da karmaşık bir olay olarak ortaya çıkabilmektedir. Çok boyutlu ve algıya göre değişiklik göstermektedir.

Araştırmaya katılan işgörelerin büyük çoğunluğuna işe girerken hakları ile ilgili açıklamalarda bulunulmuştur ve hizmet içi eğitimlerde işgörelinin hakları ile ilgili konulara yer verilmiştir ama bunlara rağmen işletmelerin caydırıcı bir ceza sistemi ve politikaları olmadığı görülmüştür. İşletme politika ve olaya yaklaşım

olaylarına bakıldığında cevaplar olayların nedenini ortaya koymaktadır. Zaten bu politikaları ortaya koyup uygulaması gereken kişiler bu çalışmada; genelde taciz eden ya da olaylar karşısında reaksiyon göstermeyen kişiler olarak ortaya çıkmışlardır.

Araştırmanın hipotezlerinde de görüldüğü üzere ortaya konan dört hipotezde gerekli testler aracılığıyla doğrulanmıştır. Araştırmanın birinci kısmında yer alan demografik özellikler ve iş pozisyonlarıyla cinsel taciz kriterlerinin eşleşmesi sonucunda ilk hipotezi oluşturan cinsiyet kavramında bayanların daha çok cinsel tacize uğradığı gözlenmiştir. İkinci hipotezi oluşturan yaş durumunda yaşın azaldıkça tacize uğramanın arttığı görülmüştür. Eğitim durumunu içeren üçüncü hipotezin testi neticesinde de her eğitim grubundan kişi tacize uğrarken eğitim seviyesi düşük olanların tacize daha çok uğradığı hipotezi doğrulanmıştır. Araştırmanın dördüncü hipotezinde ise misafirler direkt etkileşimde olan departman çalışanlarının daha çok tacize uğradığı görülmüştür.

Genel anlamda tüm sonuçların neticesinde taciz olayı turizm sektörü içinde söz konusudur ve lider kabul edilebilecek bölge otellerine uygulandığında görülen sonuç taciz boyutlarının azımsanmayacak seviyede oluşudur. Dikkat çeken önemli konulardan birisi de işletmelerde genel de tacizin işgören arkadaşlar, şefler ve üst yönetimden gelmesidir. Bu da işletmelerin bu konudaki tutum ve duruşunu ortaya koymak adına önemli bir noktadır. Uygun ve kalifiye işgören sıkıntısından şikayet edilen bu bölgelerde araştırma sonucuna göre uygun şef ve üst yönetici konusunda da sıkıntı olduğu ortaya çıkmıştır.

Herhangi bir hareket kimine göre cinsel taciz olarak kabul edilirken kimine göre normal hatta arkadaşça bir hareket gibi gelebilmektedir. Burada kişilerin algısı, yetişme tarzı, kültürü, cinsel durumu, olayın tanımının ne olduğu gibi sorular ön plana çıkabilmektedir. Tüm bunlar da cinsel taciz konusunda sıkıntı yaratabilmektedir.

Çalışmada da sık rastlanan durumlardan birisi işletmelerin taciz olaylarında ciddi bir politikalarının olmayışı ve işletmenin çıkarlarının bunların önünde olması, işletme içi bu tarz olaylar genelde kapatılmak istenmekte, kimi zaman da tacizde bulunan bir müşteri bile hoş görülebilmektedir.

Bir diğer noktada cinsel taciz olayının tehdit ve iftira olarak kullanılabilmesidir. Bir işgören sevmediği bir diğer çalışana, şefe ya da üst yönetimden birisine zarar vermek adına cinsel taciz olayını kullanabilmektedir.

5.2. Öneriler

Araştırma sonuçlarından hareketle cinsel taciz konusuyla alakalı olarak şu öneriler getirilebilir:

Sadece prosedür olarak cinsel taciz politikası oluşturmak yeterli olmamaktadır. Bunlar oluşturulduktan sonra ciddi bir planlama ile tıpkı bir kanun gibi iş yerinde benimsenmelidir. Bunların uygulanabilir olacağı işgörenler tarafından bilinmeli ve güven vermelidir.

Cinsel tacize uğramış işgören ciddi sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Bu tarz bir olay meydana gelmiş ise işgörenler bunu söylemeye teşvik edilmelidir. Özellikle üst yönetim çalışanları bu konuda ciddi bir rol model olmalı ve cesaretlendirici olmalıdır.

Ortaya çıkarılmış bir cinsel taciz durumunda bunu yapan işletme içinden her kim olursa olsun yaptırım uygulanmalıdır. Böylelikle olabilecek bir başka olay bu caydırıcı yöntem ile engellenmiş olur. Burada en büyük uygulanabilecek yaptırım cinsel tacizde bulunan kişinin işine son verilmesi ve bunun siciline işlenmesidir.

Tacizi gerçekleştiren kişi sadece işletme içi yaptırım değil, hukuki olarak da yaptırım uygulanmalıdır. Gerekli işlemler yapılarak adli yollara başvurulmalıdır.

İşletmelerde verilen hizmet içi eğitimlerde bu konu ısrarla tekrarlanmalı ve sonuçlarının neler olduğu her defasında hatırlatılmalıdır.

Turizm çalışanlarının bu tacizlere çok maruz kaldığı düşünülürse; gerek bakanlık gerekse devletin diğer bünyelerinde önleyici tedbirler ve işletmeyi de buna teşvik edici motivler olmalıdır.

Anket sonuçları birebir örtüşmese de eğitim bu konuda kesinlikle önem arz etmektedir. Gerek tacize uğramamak adına gerekse de tacize uğradıktan sonraki tutumlar açısından eğitilmiş personelin sayısal çoğunluğu işletme için avantaj olabilir. İşletme sahipleri eğitilmiş işgörenler seçmelidir. Böylelikle oluşturdukları politikaların benimsenmesi ve uygulanması daha kolay olacaktır.

Cinsel taciz hakkında eğitimler vermek masraflı olarak düşünülebilir. Ama ortaya çıkabilecek kötü durumlarda işletmelerin maddi kayıpları, personelin psikolojik çöküntüsü ve şirketin prestij kaybı hiçbir maliyetle ölçülemez. Bu yüzden işletmeler bu tarz eğitimler için fon ayırmalı ve ciddi bir insan kaynakları departmanı kadrolaşmasına gitmelidirler.

Güvenlik sistemi anlamında özellikle bu tarz olayların ispatı için iyi bir kamera sistemi olmalıdır. Bu sistemin etkinliği caydırıcı olabilmelidir.

Eğer ki tacizi gerçekleştiren bir müşteriye kesinlikle tolerans gösterilmemelidir. Taciz eden bir işgörene hangi işlemler uygulanıyorsa aynı prosedürler uygulanmalıdır. Bu olay gerekiyorsa kendi ülkesinin adli makamlarına kadar taşınmalıdır.

Özellikle işe ilk girişle başlayarak personel için cinsel taciz ile ilgili bir kitapçık hazırlanabilir. Burada cinsel taciz içeren durumlar, hareketler ve böyle bir olay yaşanırsa nelerin yapılabileceği kesin ve net olarak yazılmalıdır.

Burada işletme sahip ve patronlarına önemli roller düşmektedir. Aslında bu politikaların oluşup ve yaşaması patron desteğine bağlı olabilmektedir. Üst yönetim kadrolaşması yapılırken bu ve benzeri olaylara hassasiyet gösterilmesi gerekir. Unutulmamalıdır ki hiçbir gelir ve tolerans insanın değerinden yüce değildir.

KAYNAKÇA

- AĞAOĞLU, O. (1992) "*İşgücünü Verimli Kullanma Tekniklerinin Turizm Sektörüne Uygulanması*", Verimlilik Dergisi, Milli Prodüktivite Merkezi Yayını No: 457, s:110-116
- AKOĞLAN, M. - KOZAK, N. (1995) "*Otel İşletmelerinde Personel Kullanım Alanları Üzerine Bazı Gözlemler*", Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi, No:6, Sayı:2, s: 36-39
- ARMSTRONG, M. (1992) "*Human Resources Management*" Clays Ltd. Amerika Birleşik Devletleri
- ARSLAN, M. (2005) "*İş ve Meslek Ahlakı*" Siyasal Kitabevi ,Ankara
- AŞIKOĞLU, Ş. (1997) "*Konaklama Sektöründeki Personelin İş Tatmini Analizi (Magosa Bölgesi Örneği)*", Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi, No:8, Sayı:3, s:38-45
- BAYPINAR, B. (2003) "*İşyerinde Cinsel Taciz*" İşgüç Endüstriyel İlişkiler ve İ.K Dergisi,C:5,Sayı:2(http://www.isgucdergi.org/?p=arc_view&ex=137&inc=arc&cilt=5&sayi=2&year=2003) adresinden 21 Ağustos 2007 tarihinde alınmıştır.
- BİNGÖL, D. (1990) "*Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler*", Atatürk Üniversitesi, Erzurum
- DALMIYA, V. (1999) "*Why is Sexual Harassment Wrong?*" Journal Of Social Philosophy Sayı:30, No:1, s:46-64
- ELLER, M. (1990) "*Sexual Harassment in the Hotel Industry*" Hospitality Research Journal Sayı:14, No:2, s: 431-440
- ERDEM, B. (2003) "*Otel İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetiminin Yeri Ve Önemi*" İşgüç Endüstriyel İlişkiler ve İ.K Dergisi,C:5,Sayı:2 (http://www.isgucdergi.org/?p=arc_view&ex=136&inc=arc&cilt=5&sayi=2&year=2003) adresinden 19 Ağustos 2007 tarihinde alınmıştır.

ESER, Z. (2002) “İşyerinde Cinsel Taciz” Doğu Akdeniz Üniversitesi Turizm Araştırma Dergisi Sayı:2, s:77-97

FINDIKÇI, İ. (2001) “İnsan Kaynakları Yönetimi” Alfa Yayınları Ankara

GILBERT, D. GUERRIER, J. (1998) “Sexual Harassment Issues in the Hospitality Industry” International Journal of Contemporary Hospitality Management Sayı:10, No:2, s:48-53

GRUBER, J. , SMITH, M. (1995) “Women’s Responses to Sexual Harassment” Basic and Applied Social Psychology Sayı:17, No:4, s: 543-562

GUTER, B. , NAKAMURA, C. (1980) “Sexuality and Workplace” Basic and Applied Social Psychology Sayı:1, No:3, s: 255-265

HEAD, T.C. (1995) “Sexual Harassment in the eye of the beholder: but what focuses that eye?” Mid American Journal of Business, Sayı:10, No:1, s: 47-54

HOFFSPIEGEL, L. (2002) “Abuse of Power: Sexual Misconduct in the Legal Workplace”. Sexual Addiction and Compulsivity. Sayı :9, s:113-126

HUSBANDS, R. (1992) “ Sexual Harassment Law in Employment” International Labour Review Sayı:131, No:6, s:535-559

İÇÖZ, O. (1991) "Turizm Sektörünün Gelişmesinde İnsan Unsurunun Önemi", Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi, Sayı: 23, No:2, s: 15-18

İŞSEVEROĞLU, G. (2001) “Meslek Ahlakı”, Cilt:3, Sayı:1, ([http://www.isguc.org / gissever1.htm](http://www.isguc.org/gissever1.htm)) adresinden 22 Temmuz 2007 tarihinde alınmıştır.

KALAYCI, Ş. (2006) SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Asil Yayınevi, Ankara

KAVANAUGH, R. , WOODS, R. (1994) “Gender discrimination and sexual harassment as experienced by hospitality industry managers” Cornell HRA Quarterly Sayı: 35, No:1, s: 16-20

- KINGSMILL, D. (1989) “*What’s Sexual Harassment*” The Sunday Times 23.April.
- LATTİN, Gerald W. (1998) “*Introduction to the Hospitality Industry*”, Educational Institute of American Hotel&Motel Association, Michigan.
- LU, C. , KLEINER, B. (2001) “*Discrimination and Harassment In the Restaurant Industry*” International Journal Of Sociology Policy Sayı:21, No:8, s:191-204
- Mac KINNON, C. (1979) “ *Sexual Harassment*” Working Woman June s:47-51 İngiltere
- OLALI, H. ve KORZAY, M. (1993) “*Otel İşletmeciliği*” İstanbul: Beta Basım Yayım
- ÖZCAN, M. (1994) "*Konaklama İşletmelerinde İnsan Kaynakları Muhasebesi*", Turizm Yıllığı, Türkiye Kalkınma Bankası Yayınları, Ankara
- ÖZTÜRK, Y. (2000) “*Türkiye’de Seyahat Edenlerin Beklentilerine Göre Pazar Bölümlendirmesi Üzerine Bir Araştırma*”, Yayınlanmamış Doçentlik Tezi, Ankara
- PRYOR, J. (1995) “ *Psychogocial Impact of Sexual Harassment on Woman in The U.S. Military*” Basic And Applied Social Psychology Sayı:17, No:4, s:581-603
- SALDAMLI, A. (2000) "*Otel İşletmelerinde Stres Kaynakları ve Çalışanlar Üzerinde Etkileri: Beş Yıldızlı Otellerde Bir Uygulama*", Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı: 6, No:6, s:288-302
- SÜ, S. (1999) "*Konaklama Sektöründe Çalışanların Sorunları ve Çözüm Önerileri*", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir
- ŞENER, B. (2001) “*Modern Otel İşletmelerinde Yönetim ve Organizasyon*” Detay yayıncılık,Ankara,

TENGİLİMOĞLU, D. (2004) “*Büro Etik Kuralları ve Bürolarda Yaşanan Cinsel Taciz Olaylarının Cinsiyete Göre Algılanma Biçimi*” Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi sayı:19, s:30-44 Ankara

TIERNEY , E. (1997) “*İş Ahlakı*”, Rota Yayınları, Etkin Yönetim Dizisi

USTA, Ö. (2001) “*Genel Turizm*”, İzmir Anadolu Matbaacılık

WELSH, S. (1999) “*Gender and Sexual Harassment*” Annual Review Sociology No:25, s:169-190

WILSON, F. , THOMPSON P. (2001) “*Sexual Harassment as an Exercise Power*” Gender,work and Organizations Sayı:8, s:1

WOODS, R. , KAVANAGH, R. (1994) “*Gender Discrimination and Sexual Harassment*”, Cornell HRA Quartely Sayı:35, No:1, s:16-20

YEŞİLTAS , M. (2005) “*İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Bir Sorun Olarak İşyerinde Cinsel Taciz*” Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Sayı:13 s: 147-153

YÜKSEL, Ş. “*İşyerinde Cinsel Taciz*” isimli röportaj ([http://www. insankaynaklari .com/isyerindecinseltaciz](http://www.insankaynaklari.com/isyerindecinseltaciz)) adresinden 17 Şubat 2007 tarihinde alınmıştır.

T.C
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Turizm İşletmeciliği Eğitimi Ana Bilim Dalı

Bu anket hizmet sektörü ve buna bağlı olarak da otel işletmelerinde ciddi bir sorun olarak kabul edilen “Cinsel Taciz” konusunda bilgi toplanması ve akademik anlamda sonuçların kullanılması amacıyla düzenlenmiştir. Verdiğiniz cevaplar size hiçbir sorumluluk yüklemeyecek ve gizli tutulacaktır. Sonuçlar elde edildikten sonra anketler yok edilecektir. Katıldığınız ve zaman ayırdığınız için çok teşekkür ederim. Saygılarımla.

Burak Mörekli
Turizm İşlt. Yüksek Lisans
Öğrencisi

1.BÖLÜM

1.) Cinsiyetiniz: E () B ()

2.) Yaşınız: 18-24 () 25-30() 31-40() 41-49 () 50 üzeri ()

3.) Eğitim Durumunuz:

() İlköğretim ()Lise () Lisans () Y.Lisans ()Diğer

4.) Çalıştığınız departmanın adı:

Departman:

.

BÖLÜM 2

Aşağıda işyerinde karşı karşıya kalabileceğiniz bir takım durumlar verilmiştir. Eğer aşağıda belirtilen durumlarla karşı karşıya kalmış iseniz bunu yapanın **statüsünü**, **cinsiyetini** ve bu durumdan rahatsız olmuş iseniz duyduğunuz **rahatsızlığın derecesiniz** işaretleyiniz. Karşı karşıya kalmadığınız durumlarla ilgili soruları cevaplamayınız ve boş bırakınız

1.) Müstehcen hikayeler anlatılması yada müstehcen şakalar yapılması.

		DUYULAN RAHATSIZLIK BOYUTU				
		HİÇ	AZ	ORTA	FAZLA	ÇOK FAZLA
		1	2	3	4	5
STATÜ	CİNSİYET					
Müşteriler	Erkek()					
	Bayan()					
Aynı departmandaki işgören	Erkek()					
	Bayan()					
Farklı departmandan bir işgören	Erkek()					
	Bayan()					
Şef	Erkek()					
	Bayan()					
Üst yöneticiler	Erkek()					
	Bayan()					
Diğer (Lütfen belirtiniz)	Erkek()					
	Bayan()					

2.) Cinsel yaşantınızla ilgili ısrarlı sorular sorulması

		DUYULAN RAHATSIZLIK BOYUTU				
		Hiç	Az	Orta	Fazla	Çok Fazla
		1	2	3	4	5
STATÜ						
Müşteriler	Erkek()					
	Bayan()					
Aynı departmandaki işgören	Erkek()					
	Bayan()					
Farklı departmandan bir işgören	Erkek()					
	Bayan()					
Şef	Erkek()					
	Bayan()					
Üst yöneticiler	Erkek()					
	Bayan()					
Diğer (Lütfen belirtiniz)	Erkek()					
	Bayan()					

3.) Size toplum içinde veya yalnızken kaba ve çirkin cinsel sözler söylenmesi

DUYULAN RAHATSIZLIK BOYUTU

STATÜ	CİNSİYET					Çok Fazla
		Hiç	Az	Orta	Fazla	5
		1	2	3	4	
Müşteriler	Erkek()					
	Bayan()					
Aynı departmandaki işgören	Erkek()					
	Bayan()					
Farklı departmandan bir işgören	Erkek()					
	Bayan()					
Şef	Erkek()					
	Bayan()					
Üst yöneticiler	Erkek()					
	Bayan()					
Diğer (Lütfen belirtiniz)	Erkek()					
	Bayan()					

4.)Fiziki görüntünüz ile ilgili rahatsız edici sözler söylenmesi

DUYULAN RAHATSIZLIK BOYUTU

STATÜ	CİNSİYET	Hiç	Az	Orta	Fazla	Çok Fazla
		1	2	3	4	5
Müşteriler	Erkek()					
	Bayan()					
Aynı departmandaki işgören	Erkek()					
	Bayan()					
Farklı departmandan bir işgören	Erkek()					
	Bayan()					
Şef	Erkek()					
	Bayan()					
Üst yöneticiler	Erkek()					
	Bayan()					
Diğer (Lütfen belirtiniz)	Erkek()					
	Bayan()					

5.) Rahatsız edici bakışlarla karşı karşıya kalınması

DUYULAN RAHATSIZLIK BOYUTU

		HİÇ	AZ	ORTA	FAZLA	ÇOK FAZLA
	STATÜ	1	2	3	4	5
	Müşteriler					
	Aynı departmandaki işgören					
	Farklı departmandan bir işgören					
	Şef					
	Üst yöneticiler					
	Diğer (Lütfen belirtiniz)					

6.) Cinsel içerikli materyaller gösterilmesi

DUYULAN RAHATSIZLIK BOYUTU

		HİÇ	AZ	ORTA	FAZLA	ÇOK FAZLA
	STATÜ	1	2	3	4	5
	Müşteriler					
	Aynı departmandaki işgören					
	Farklı departmandan bir işgören					
	Şef					
	Üst yöneticiler					
	Diğer (Lütfen belirtiniz)					

7.) Reddetmenize rağmen ısrarla akşam yemeğine veya birşeyler içmeye davet edilme durumu ile veya flört etme isteği ile karşılaşma.

DUYULAN RAHATSIZLIK BOYUTU

		HİÇ	AZ	ORTA	FAZLA	ÇOK FAZLA
	STATÜ	1	2	3	4	5
	Müşteriler					
	Aynı departmandaki işgören					
	Farklı departmandan bir işgören					
	Şef					
	Üst yöneticiler					
	Diğer (Lütfen belirtiniz)					

8.) Eğer cinsel ilişkiye girdiğiniz takdirde özel ilgi göreceğinizin veya bazı kazançlar elde edeceğinizin size hissettirilmesi veya söylenmesi

DUYULAN RAHATSIZLIK BOYUTU

		HİÇ	AZ	ORTA	FAZLA	ÇOK FAZLA
		1	2	3	4	5
STATÜ	CİNSİYET					
Müşteriler	Erkek()					
	Bayan()					
Aynı departmandaki işgören	Erkek()					
	Bayan()					
Farklı departmandan bir işgören	Erkek()					
	Bayan()					
Şef	Erkek()					
	Bayan()					
Üst yöneticiler	Erkek()					
	Bayan()					
Diğer (Lütfen belirtiniz)	Erkek()					
	Bayan()					

9.) Eğer cinsel ilişkiye girmediğiniz takdirde bunun kötü bir karşılığı olacağının hissettirilmesi veya söylenmesi

DUYULAN RAHATSIZLIK BOYUTU

		HİÇ	AZ	ORTA	FAZLA	ÇOK FAZLA
		1	2	3	4	5
STATÜ	CİNSİYET					
Müşteriler	Erkek()					
	Bayan()					
Aynı departmandaki işgören	Erkek()					
	Bayan()					
Farklı departmandan bir işgören	Erkek()					
	Bayan()					
Şef	Erkek()					
	Bayan()					
Üst yöneticiler	Erkek()					
	Bayan()					
Diğer (Lütfen belirtiniz)	Erkek()					
	Bayan()					

10.) İstemediğiniz halde okşanma girişiminde bulunulması (örneğin, boynunuzu veya bacağınızı okşamak veya göğüslerinize dokunmak gibi)

DUYULAN RAHATSIZLIK BOYUTU

		HİÇ	AZ	ORTA	FAZLA	ÇOK FAZLA
		1	2	3	4	5
STATÜ	CİNSİYET					
Müşteriler	Erkek()					
	Bayan()					
Aynı departmandaki işgören	Erkek()					
	Bayan()					
Farklı departmandan bir işgören	Erkek()					
	Bayan()					
Şef	Erkek()					
	Bayan()					
Üst yöneticiler	Erkek()					
	Bayan()					
Diğer (Lütfen belirtiniz)	Erkek()					
	Bayan()					

11.) Sizi fiziksel olarak karşı koyma veya yalvarma durumuna getirecek şekilde istenmeyen bir cinsel ilişki girişiminde bulunulması

DUYULAN RAHATSIZLIK BOYUTU

		HİÇ	AZ	ORTA	FAZLA	ÇOK FAZLA
		1	2	3	4	5
STATÜ	CİNSİYET					
Müşteriler	Erkek()					
	Bayan()					
Aynı departmandaki işgören	Erkek()					
	Bayan()					
Farklı departmandan bir işgören	Erkek()					
	Bayan()					
Şef	Erkek()					
	Bayan()					
Üst yöneticiler	Erkek()					
	Bayan()					
Diğer (Lütfen belirtiniz)	Erkek()					
	Bayan()					

12.) Tecavüze uğrama

DUYULAN RAHATSIZLIK BOYUTU

		HİÇ	AZ	ORTA	FAZLA	ÇOK FAZLA
		1	2	3	4	5
STATÜ	CİNSİYET					
Müşteriler	Erkek()					
	Bayan()					
Aynı departmandaki işgören	Erkek()					
	Bayan()					
Farklı departmandan bir işgören	Erkek()					
	Bayan()					
Şef	Erkek()					
	Bayan()					
Üst yöneticiler	Erkek()					
	Bayan()					
Diğer (Lütfen belirtiniz)	Erkek()					
	Bayan()					

BÖLÜM 3

Eğer ikinci bölümde belirtilen durumlardan herhangi birisiyle karşı karşıya kalmış iseniz, bu olaylardan sizi en çok rahatsız eden olayın sizde ortaya çıkardığı duygu aşağıdakilerden hangisidir. (Birden fazla işaretleyebilirsiniz).

Kendimi iğrenç hissettim	()	Ölmek istedim	()
Korkuya kapıldım	()	O kişiyi öldürmek istedim	()
Kendimi çok çaresiz hissettim	()	O işletmeden tamamen soğudum	()
Yeni bir iş arayışına girdim	()	İnsanların yüzüne bakamadım	()
Bu olaydan sonra daha güçlü olmam gerektiğine karar verdim	()	İşime konsantre olmada zorluk çektim.	()
Bu olay beni çok fazla etkilemedi.	()	Diğer(.....)	

BÖLÜM 4

1.) İşe kabul edildiğiniz gün size haklarınızla ilgili bir açıklamada bulunuldu mu?	EVET () HAYIR ()
2.)Başınıza gelebilecek (Birinci bölümde belirtilen olaylar gibi) böyle kötü bir olaydan sonra yapmanız gerekenler size anlatıldı mı?	EVET () HAYIR ()
3.) Verilen hizmetiçi eğitimlerde bu konu hakkında gerekli açıklamalar yapılıyor mu?	EVET () HAYIR ()
4.) İşletmenizde etkili bir cinsel taciz politikası mevcut mu?	EVET () HAYIR ()
5.)İşletmenizde meydana gelen böyle bir olayda etkili ve caydırıcı bir ceza uygulandı mı?	EVET () HAYIR ()

BÖLÜM 5

Cinsel taciz olayıyla karşı karşıya kaldıysanız ilk olarak ne yaptınız?

-En yakın arkadaşşıma anlattım	()	-Üstlerime olayı anlattım	()
-Olayı polise bildirdim	()	- Fazla önemsemedim.	
-Çok güzel ya da yakışıklı olduğumu düşündüm	()	-O işyerindenki görevimden ayrıldım	()
-Cinsel tacizde bulunan kişiyi öldürmeyi ya da zarar vermeyi düşündüm.	()	- Olayı kimseye anlatmadım ve yaşantıma devam ettim	()

