

**T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BÜRO YÖNETİMİ EĞİTİMİ ANABİLİM DALI**

140092

**BÜROLARDA YAŞANAN ETİK DIŞI DAVRANIŞLAR VE
CİNSEL TACİZ OLAYLARININ AZALTILMASINDA EĞİTİMİN
ETKİSİ: BİR ALAN ÇALIŞMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan

Meral TAHTASAKAL

Danışman

Doç. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU

**T.C. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
DOKÜMANTASYON MERKEZİ**

ANKARA-2003

T.C. GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

200196291 nolu Meral TAHTASAKAL'a ait "BÜROLARDA YAŞANAN ETİK DIŞI DAVRANIŞLAR VE CİNSEL TACİZ OLAYLARININ AZALTILMASINDA EĞİTİMİN ETKİSİ:BİR ALAN ÇALIŞMASI" adlı çalışma jürimiz tarafından Büro Yönetimi Eğitimi Ana Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

BAŞKAN: Prof. Dr. İzzet Gümüş

I. Gümüş

ÜYE:

Prof. Dr. Emine Orhaner

ED

Doç. Dr. Dilaver Tengilimoğlu

ÜYE:

Tengilimoğlu

ÖZET

Hızla değişen teknoloji, artan işgücüyle birlikte bireyler artık işlerini sanal bürolara kadar taşımışlardır. Bu gelişmelerle birlikte, bireylerin ahlâki değerlerinde meydana gelen değişimler büro ortamlarında çalışan bireylerin, etik değerleri arasında zaman zaman çatışmalar meydana getirmektedir. Etik değerler göreceli kavramlar oldukları için bazen aynı olay iki kişi arasında farklı anlaşılabilmektedir. Bir bayanın çalıştığı büroda mini etekli çalışması bay A için cinsel taciz sebebi olarak görülürken, bay B için herhangi bir anlam ifade etmemesi buna örnektir. Bürolar çalışma faaliyetlerinin yürütüldüğü ortamlar oldukları için bu ortamlardaki büro etik kurallarının öncelikle yöneticiler tarafından benimsenmesi gerekmektedir.

Bu çalışma, bürolarda yaşanan etik dışı davranışlar ve cinsel taciz olaylarının azaltılmasında eğitimin etkisini belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anketler kamu ve özel sektörde görev yapan memur ve sekreterlerden 200'ü bayan, 103'ü erkek olmak üzere toplam 303 kişiye uygulanmıştır. Elde edilen bulgulara göre, bayanların erkeklerden daha fazla tacize uğradığı ve taciz olayında erkeklerden daha fazla etkilendikleri tespit edilmiştir.

Çalışmada ortaya çıkan önemli bir bulguda cinsel tacize uğrayan büro çalışanlarının iş yerinde tedirgin olduklarını ifade etmeleridir. Çalışanların verimli olabilmesi için etik ilkeler konusunda hizmet içi eğitim verilmesi ve ofis ortamlarının şeffaflaştırılması gerekmektedir.

ABSTRACT

The people carries his work to the conjectural office because of the technology which develop rapidly and with increasing of work power. With this development become the changes of morality this is sometimes makes changes between two people in the same event. Become different positions between two people, A woman who work in an office with a small skirt this is seems to be for a man the reason of sexual harrasment but in another side same event is not important for another man. This is an example for this. The office is a work place in this place the morality rules must be setting from the goverment.

This work, apply to explain the effect of the education to decrease the unethic behaviours and sexual harrasment events. The technique of inquiry apply to the secretaries and officers. The inquiries had been applied 303 person, which of them is, 200 women and 103 men who works in public and private sector. The data which we were taken show that women are subjected to sexual harrasment more then men and they were effected more then men too.

In this work, another important thing is that, the officer whom subjected to sexual harrasment say that they are irritated from these events, for being productive it is necessary to given officers , service education and to make offices conditions clear.

ÖNSÖZ

Çalışma hayatındaki faaliyetlerin verimli ve etkin bir şekilde yürütülebilmesi, o ortamda çalışan bireylerin çalışma koşulları, azimleri ve isteklerine bağlıdır. Bu yüzden, çalışma koşullarının iyileştirilerek, çalışma ilkeleri ve kurallarının herkes tarafından benimsenebilmesi için, özellikle yöneticilere düşen görevler; herkese eşit muamele ve zaman zaman hizmet içi eğitim vererek bireylerin yaptıkları hataların yerinde ve zamanında halledilmesidir. Bireylerin sadece hatalarını görmek onlara yapılacak en büyük yanıltır. Bazen de bireylerin, yapmış oldukları faydalı çalışmalar görülerek ödüllendirme yoluna gidilmelidir.. Böylelikle yaptıklarının herkes tarafından fark edildiğini anlayan bireyler daha titiz çalışacaklardır.

Etik dışı davranışların yaşanmadığı ya da az yaşandığı ortamlarda, bireyler daha rahat ve etkin hareket etmekte ve buna bağlı olarak verimlilik sağlanmaktadır. Verimlilikle birlikte iş ortamlarında meydana gelen rahatlamlar bireylerin az stresli olarak faaliyetlerini sürdürmesine sebep olmaktadır. Böylelikle bireyler arasındaki çatışmalar azalmaktadır.

Büro çalışanlarının hepsinde aynı davranış kalıbını beklemek yanlış bir olgu olduğu için insanları oldukları gibi kabul edip sadece düzeltilmesi gereken konularda onlara müdahale edilmelidir.

Bu çalışmada, özellikle bürolarda yaşanan etik dışı davranışlar açıklanmış ve cinsel taciz olaylarında eğitimin etkisi belirlenmeye çalışılmıştır.

Çalışma boyunca beni destekleyen aileme, arkadaşlarıma ve değerli yardımlarından dolayı tez danışmanım Dilaver TENGİLİMOĞLU'na teşekkürlerimi sunarım.

Meral TAHTASAKAL

Ankara-2003

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT	ii
ÖNSÖZ	iii
İÇİNDEKİLER	iv
KISALTMALAR CETVELİ	vi
TABLolar CETVELİ	vii
ŞEKİLLER CETVELİ	xi
GİRİŞ	1

I.BÖLÜM

ETİK VE AHLÂK İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR

1.1. ETİK VE AHLÂK KAVRAMI	3
1.2. ETİĞİN TARİHSEL GELİŞİMİ	6
1.3. ETİK ÇEŞİTLERİ	8
1.3.1. İş Etiği	8
1.3.2. Mesleki Etik	14
1.4. ETİKSEL YAKLAŞIMLAR	16
1.4.1. Etik Olanı İktisadi Olanla Uzlaştıran Yaklaşım	16
1.4.2. Etik Olana Öncelik Tanıyan Yaklaşım	17
1.4.3. Pragmatik Yaklaşım.....	18

II. BÖLÜM

BÜRO ETİĞİ VE BÜRO ETİK KURALLARI

2.1. BÜRO ETİĞİ	21
2.1.1. Büro Etiğinin Kapsamı	22
2.1.2. Büro Etiğinin Önemi	23
2.1.3. Büro Etik Kuralları	24
2.2. BÜRO İLE İLGİLİ MESLEK ÖRGÜTLERİ	27
2.3. MESLEK ÖRGÜTLERİNİN ETİK İLKELERİ	28
2.4. BÜROLARDA UYGULANAN DEĞERLER, NORMLAR VE ETİK DAVRANIŞLAR	35
2.4.1. Değerler	35
2.4.2. Normlar ve Etik	42
2.4.3. Etik Davranışlar	43
2.5. BÜROLARDA YAŞANAN ETİKSEL PROBLEMLER	45
2.6. BÜROLARDA YAŞANAN ETİKSEL PROBLEMLERİN KAYNAKLARI	47

III. BÖLÜM

BÜROLARDA YAŞANAN ETİK DIŞI DAVRANIŞLAR VE CİNSEL TACİZ OLAYLARI, TÜRLERİ VE NEDENLERİ

3.1. ETİK DIŞI DAVRANIŞLAR	49
3.1.1. Hırsızlık	54
3.1.2. Dolandırıcılık	56
3.1.3. Gizli Bilgilerin Dışarıya Sızdırılması	58
3.1.4. Yalan Söylemek	60
3.1.5. Rüşvet	61
3.2. CİNSEL TACİZ KAVRAMI	64
3.2.1. Cinsel Taciz Türleri	67
3.2.2. Cinsel Taciz Nedenleri	70
3.2.3. Cinsel Tacizin Ortaya Çıkmama Sebepleri	72
3.3. TÜRKİYE VE DÜNYADA CİNSEL TACİZ OLAYLARI	75
3.3.1. Dünyada Yaşanan Cinsel Taciz Olayları	76
3.3.2. Türkiye’de Yaşanan Cinsel Taciz Olayları	80
3.4. CİNSEL TACİZ OLAYLARININ ÖNLENMESİNDE EĞİTİMİN..... ROLÜ,ÖNEMİ ve ETKİSİ	84

IV.BÖLÜM

BÜROLARDA YAŞANAN CİNSEL TACİZ OLAYLARI KONUSUNDA BİR ARAŞTIRMA

4.1. YÖNTEM	90
4.1.1. Çalışmanın Önem ve Amacı	90
4.1.2. Problem Cümlesi	91
4.1.3. Hipotezler	91
4.1.4. Varsayımlar	91
4.1.5. Evren ve Örneklem	92
4.1.6. Veri Toplama Yöntemi	93
4.2. ARAŞTIRMA BULGULARI	93
4.3. SONUÇ VE ÖNERİLER	143
KAYNAKÇA	148

EKLER

Ek – 1: Adet Anket formu	156
Ek – 2: Johnson & Johnson şirketinin Değerler Bildirisi	162
Ek - 3 : Johnson&Johnson Şirketine Ait Örnek Bir Vakka.....	164
Ek – 4 :Etiksel Problemlerle ilgili çeşitli örnekler	166

KISALTMALAR CETVELİ

EEOC	:Eşit Fırsatlar İş Verme Komisyonu
AÇEV	:Anne-Çocuk Eğitim Vakfı
KSSGM	:Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü
ANSE	:Amerikan Gazete Yazı İşleri Müdürleri Kurumu
n	:Örnekleme Sayısı
p	:İncelenen Birimin Popülasyondaki Oranı
E	:Katlanabilir Hata Oranı
t	:Z Tablosundaki İstenen Güven Aralığı

TABLOLAR CETVELİ

Tablo-1-1: Etik ve Ahlak Kavramı.....	7
Tablo-1-2: İşçiler ile İşverenlerin Hak ve Ödevleri.....	14
Tablo- 1-3: Kuramların Karşılaştırılması.....	17
Tablo-2-4: Büro Etik Kuralları.....	29
Tablo-3-5: Suç Türüne Göre Hükümler.....	61
Tablo-4-1:Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri.....	94
Tablo-4-2:Cinsiyet İle Olayları Cinsel Taciz Olarak Algılama	
Durumlarının Karşılaştırılması	96
Tablo-4-3:Cinsiyet İle İşyerinde Cinsel Tacizin Sebeplerinin Neler Olduğunun Karşılaştırılması	97
Tablo-4-4:Cinsiyet İle İşyerinde Tacize Uğrayan Kişinin Tepkiyi Nasıl Göstermesi Gerektiğinin Karşılaştırılması	98
Tablo-4-5:Cinsiyet İle Hangi Davranışların Cinsel Tacize Davet Ettiğinin Karşılaştırılması	99
Tablo-4-6:Cinsiyet İle Çalışıldığı İşyerinde Cinsel Taciz Olaylarının Yaşanıp Yaşanmadığının Karşılaştırılması	100
Tablo-4-7:Cinsiyet İle İşyerinde Cinsel Tacize Maruz Kalıp Kalmadığının Karşılaştırılması	101
Tablo-4-8:Cinsiyet İle Bürolarda Cinsel Taciz Olaylarının Azaltılması İçin Nelerin Yapılıp Yapılmayacağının Karşılaştırılması	101
Tablo-4-9:Cinsiyet İle Cinsel Tacize Nasıl Tepki Verildiğinin Karşılaştırılması	102
Tablo-4-10:Cinsiyet İle Karşılaşılan Olay İle İlgili Yetkililere Herhangi Bir Şikayette Bulunup Bulunmadığının Karşılaştırılması	102
Tablo-4-11:Cinsiyet İle Cinsel Taciz Olayının Bireyi Etkileyip Etkilememesinin Karşılaştırılması	103
Tablo-4-12:Cinsiyet İle Karşılaşılacak Cinsel Taciz Olayına Verilecek Tepkinin Karşılaştırılması	104
Tablo-4-13:Cinsiyet İle Cinsel Taciz Olayı İle Karşılaşıldığında Olayın	

Bireyleri Nasıl Etkileyeceğinin Karşılaştırılması	105
Tablo-4-14:Cinsiyet İle Yanınızda Çalışan Personelden Ne Beklerdiniz	
Karşılaştırılması	106
Tablo-4-15:Eğitim İle Olayları Cinsel Taciz Olarak Nitelendirmenin	
Karşılaştırılması	106
Tablo-4-16:Eğitim İle İşyerinde Cinsel Tacizin Sebeplerinin	
Karşılaştırılması	108
Tablo-4-17:Eğitim İle Cinsel Tacize Uğrayanın Nasıl Tepki Göstermesi	
Gerektiğinin Karşılaştırılması	109
Tablo-4-18:Eğitim İle Hangi Davranışlarının Cinsel Tacize Davet Ettiğinin	
Karşılaştırılması	112
Tablo-4-19: Eğitim İle Çalışıldığı İşyerinde Cinsel Taciz Olaylarının	
Yaşanıp Yaşanmadığının Karşılaştırılması	114
Tablo-4-20:Eğitim İle Cinsel Taciz Olaylarının Azaltılması İçin Nelerin	
Yapılması Gerekliliğinin Karşılaştırılması	114
Tablo-4-21:Eğitim İle Cinsel Taciz Olayına Verilen Tepkinin	
Karşılaştırılması	115
Tablo-4-22:Eğitim İle Karşılaştığınız Cinsel Taciz Olayı İle İlgili	
Yetkililere Herhangi Bir Şikayette Bulunup Bulunmamanın	
Karşılaştırılması	116
Tablo-4-23: Eğitim İle Cinsel Taciz Sizi Nasıl Etkiledi Sorusunun	
Karşılaştırılması	117
Tablo-4-24: Eğitim İle Nasıl Tepki Verirdiniz Sorusunun Karşılaştırılması	118
Tablo-4-25: Eğitim İle Olay Sizi Nasıl Etkilerdi Sorusunun Karşılaştırılması ..	120
Tablo-4-26:Eğitim İle Yanınızda Çalışan Personelden Ne Beklerdiniz	
Sorusunun Karşılaştırılması	121
Tablo-4-27:Yaş İle Olayları Cinsel Taciz Olarak Nitelendirmenin	
Karşılaştırılması	122
Tablo-4-28:Yaş İle İşyerinde Cinsel Taciz Olaylarının Sebeplerinin	
Neler Olduğunun Karşılaştırılması	124
Tablo-4-29:Yaş İle İşyerinde Cinsel Tacize Uğrayan Kişi Sizce Nasıl	
Tepki Göstermelidir Sorusunun Karşılaştırılması	125

Tablo-4-30:Yaş İle İşyerinde Hangi Davranışların Cinsel Tacize Davet	
Ettiği Sorusunun Karşılaştırılması	126
Tablo-4-31:Yaş İle İşyerinde Şuanda Çalıştığınız İşyerinde Cinsel Taciz	
Olayları Yaşanıyor Mu Sorusunun Karşılaştırılması	128
Tablo-4-32:Yaş İle İşyerinde Cinsel Tacize Maruz Kaldınız Mı	
Sorusunun Karşılaştırılması	128
Tablo-4-33:Yaş İle Bürolarda Cinsel Taciz Olaylarının Azaltılması Nelerin	
Yapılması Gerektiği Sorusunun Karşılaştırılması	129
Tablo-4-34: Yaş İle Nasıl Tepki Verdiniz Sorusunun Karşılaştırılması	130
Tablo-4-35:Yaş İle Karşılaştığınız Bu Olayla İlgili Yetkililere Herhangi Bir	
Şikayette Bulundunuz Mu Sorusunun Karşılaştırılması	131
Tablo-4-36: Yaş Olay Sizi Nasıl Etkiledi Sorusunun Karşılaştırılması	131
Tablo-4-37: Yaş İle Yanınızda Çalışan Personelden Ne Beklerdiniz	
Sorusunun Karşılaştırılması	133
Tablo 4—38: Büro Tipi İle Şuanda Çalışılan İşyerinde Cinsel Taciz Olayının	
Yaşanma Durumunun Karşılaştırılması	134
Tablo-4-39: Büro Tipi İşyerinde Cinsel Taciz Olayına Maruz Kalma	
Durumunun Karşılaştırılması.....	134
Tablo-4-40: Büro Tipi İle Cinsel Taciz Olayına Verilen Tepkinin	
Karşılaştırılması.....	134
Tablo-4-41: Kuruluş Türü İle Şuanda Çalışılan İşyerinde Cinsel Taciz	
Olayının Yaşanma Durumunun Karşılaştırılması.....	135
Tablo-4-42: Kuruluş Türü İle Şuanda Çalışılan İşyerinde Cinsel Taciz	
Olayına Uğrama Durumunun Karşılaştırılması.....	135
Tablo-4-43: Kuruluş Türü İle Karşılaşılan Cinsel Taciz Olayına Verilen	
Tepkinin Karşılaştırılması.....	136
Tablo-4-44: Medeni Durum ile Şuanda Çalışılan İşyerinde Cinsel Taciz	
Olaylarının Yaşanma Durumunun Karşılaştırılması	137
Tablo-4-45: Medeni Durum ile İşyerinde Cinsel Tacize Maruz	
Kaldınız mı Sorusunun Karşılaştırılması	137
Tablo-4-46: Medeni Durum ile Cinsel Taciz Olayına Verilen Tepkinin	
Karşılaştırılması.....	137

Tablo-4-47: Bireylerin İş Durumu ile Şuanda Çalıştıkları İşyerinde	
Cinsel Taciz Olaylarının Yaşanma Durumunun Karşılaştırılması	138
Tablo-4-48: Bireylerin İş Durumu ile İşyerinde Cinsel Tacize	
Maruz Kalma Durumlarının Karşılaştırılması.....	139
Tablo-4-49: Bireylerin İş Durumu ile Cinsel Taciz Olaylarına	
Verdikleri Tepkinin Karşılaştırılması	139
Tablo-4-50: Kuruluş Turu Olay Sizi Nasıl Etkiledi Sorusunun	
Karşılaştırılması	140
Tablo-4-51: Kuruluş Turu İle Nasıl Tepki Verdiniz Sorusunun.....	141
Karşılaştırılması	



ŞEKİLLER CETVELİ

Şekil – 1: Örgüt Kültürü- Oluşumu ve Sonuçları	37
Şekil – 2: Amerikan, Japon ve Z Tipi Güdülme Modelleri	39
Şekil – 3: Örgütlerde Etik Davranış Modeli	44
Şekil – 4: Etik Dışı Davranış Modeli	53
Şekil – 5: Kadının Güç Sahibi Olmasının Önündeki Engeller	89



GİRİŞ

İnsan ihtiyaçlarının sınırsız olduğu bir dünyada, bireylerin elindekilerle yetinmesini beklemek doğru değildir. Bu sınırsız ihtiyaçlarını karşılamak isteyen bireyler, bazen iş ortamlarında yalan söyleme, rüşvet alma, adam kayırma, hırsızlık, dolandırıcılık, cinsel taciz gibi etik dışı davranışlarda bulunurlar. Bu etik dışı davranışlar iş verimliliğinin azalmasına ve çalışma ortamlarının bozulmasına sebep olmaktadır.

Bürolarda çalışan memur ve sekreterlerin çalışmaları esnasında etik dışı davranışlarda bulunmalarını engellemek amacıyla özellikle bireylerin iyi bir eğitimden geçirilmeleri ve daha sonra güvenli bir ortamda çalıştırılmaları gerekmektedir. Çünkü iyi bir eğitim almış bireyler, hangi durumla karşılaşsın karşılaştın, nerede, nasıl tepki vereceğini, hangi koşullarda çalışılacağını bilirler. Sadece tabi ki eğitim konusuna önem vermek yeterli değildir. Bunun yanında büro etik kurallarının işletme tarafından belirlenerek, organizasyonda görev yapan en alt kademedeki en üst kademeye bütün bireylerin uyması sağlanmalıdır.

Büroların temel taşı konumunda olan memur ve sekreterler, büro faaliyetlerini yürütürken büro içinde ve dışında, ortaklarla, çalışanlarla, müşterilerle veya rakip firmalarla iletişimi sağlayan köprü niteliğindedirler. Telefon konuşmalarında yapacakları hatalı bir konuşma veya müşteriye karşı yapılan küçük bir hata bazen onlarca müşteri kaybı anlamına gelmektedir. İşletmeyi içeride ve dışarıda temsil eden büro çalışanları zaman zaman müşteriler, mesai arkadaşları hatta yöneticileri tarafından cinsel tacize maruz kalmaktadırlar. Sözlü, sözsüz, görsel ya da fiziksel tacize maruz kalan bu çalışanların genellikle bu rahatsızlıklarını, adlarının çıkmaması yada iş hayatında karşılarındaki kişileri zor durumda bırakmamak için sineye çektikleri görülmektedir.

Bu çalışmamız dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; etik ve ahlâk kavramı ele alınmış, etik çeşitleri, etiksel yaklaşımlar ve etiğin tarihsel gelişimine yer verilmiştir.

İkinci bölümde; büro etik kuralları açıklanmış, bürolarda yaşanan etiksel problemler üzerinde durulmuş ve bu etik problemlerin kaynakları anlatılmıştır.

Üçüncü bölümde; bürolarda yaşanan etik dışı davranışlar tek tek ele alınmış, cinsel taciz olayları, sebepleri, Türkiye ve dünyada yaşanan cinsel taciz olaylarına yer verilmiştir.

Dördüncü bölümde ise; bürolarda yaşanan etik dışı davranışlardan cinsel taciz olaylarının azaltılmasında eğitimin etkisini ölçmek amacıyla bir anket uygulama çalışması yapılmıştır. Anketlerde, bireylerin hangi durumları cinsel taciz olarak nitelendirdikleri, ne tür tepkiler verdikleri, nasıl etkilendikleri ve cinsel taciz olaylarının azaltılması için nelerin yapılması gerektiği konular üzerinde durulmuştur. Anket sonuçları incelenmiş, yorumlanmış ve bu sonuçlara göre çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

I.BÖLÜM

ETİK VE ETİK İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR

Son yıllarda dünyada hızlı bir değişim süreci yaşanmaktadır. Bu değişim sürecinin etkisiyle diğer alanlarda olduğu gibi çalışma alanında da kalite, verimlilik, şirket kültürü ve sosyal sorumluluk gibi insan merkezli pek çok kavram ön plana çıkmış ve çıkmaya da devam etmektedir. Etik kavramı da bunlardan biridir. Hızla gelişen teknoloji, artan işgücü, kadınların çalışma hayatında erkekler kadar yoğun çalıştığı bir ortamda zaman zaman istenmedik de olsa çeşitli sorunlar yaşanmaktadır. Bu sorunların ortadan kaldırılabilmesi yada yaşanmaması için çeşitli önlemlerin daha önceden alınması gerekmektedir.

1.1. ETİK VE AHLÂK KAVRAMI

Etik ve ahlâk kavramı zaman zaman birbirlerinin yerine kullanılmaktadır. Bazı görüşlere göre aralarında fark bulunmamakta, bazı görüşlere göre ise etik ile ahlâk arasında çeşitli farklar bulunmaktadır.

Tablo:1 Etik ve Ahlâk Kavramı

AHLÂK	ETİK
* Ahlâk, insanların toplum içindeki davranışlarını ve birbirleriyle ilişkilerini düzenlemek amacıyla başvurulan kurallar dizgisi, başka insanların davranışlarını olumlu yada olumsuz biçimde yargılamakta kullanılan ölçütler bütünüdür (AnaBritanica Genel Kültür Ansiklopedisi, 1998:201). Ahlâk, en yalın hali ile insanın insana saygısı ve sevgisidir. *Ahlâk; bir kurallar sistemidir ve	* Etik, ahlâk öğretisi; ahlâki yaşamı ve yasaları, biçimleri ve ilkeleri araştıran bilim dalıdır (Erdoğan, 1999:425). Etik, iyi olanı değil, bir şeyin iyi olduğu hükmüne nasıl varıldığını söyler. * Etik, ahlâk üzerine düşünebilme etkinliğidir. Etik, iyi olanı değil, birşeyin iyi olduğu hükmüne nasıl varıldığını söyler. *Etik tavrın temelinde sorumluluk bilinci yatmaktadır. Sorumluluk, başkalarını

ahlâkiliğin özünde, bireyin bu kurallara karşı duyduğu saygı vardır. Ahlâk konusunda, hiç kimse doğuştan bir başkasından daha yetkin değildir, olsa olsa konuda daha bilgili, daha aydındır ve bu nedenle de kendi yerini daha kolay bulur, eleştirel yaklaşımıyla daha kolay belirler. *Ahlâk; bir disiplin olarak etiğin günlük yaşam pratiğine yansıyan kuralları demektir. * Ahlâki kavramlar ve değer istemleri açısından bireyler birbirinden farklılık gösterirler. Bir toplum içinde farklı ulusal, dinsel, etnik, cinsel kimlikler olması farklı ahlâk anlayışlarını gündeme getirir. Yani ahlâk toplumdan topluma değişebilir.	tanımak, onların değerlerine saygı göstermek, kısacası onların varlığını kabullenmektir. * Etik, insan haklarına saygının gerçek güvencesidir. Bu yüzden etik evrenseldir. Etikte, istenilir iyi kavramı vardır, bu istenilir iyiler daha genel içeriğe sahiptir. Adalet, eşitlik, özgürlük gibi kavramlar bütün insanlar için geçerlidir. * Her şeyi hemen ahlâki açıdan yargılamayıp, ahlâki olanın esasen ne olduğunu, ahlâki eylemin bir anlamı olup olmadığını, böylesi bir eylemi nasıl temellendirip açıklayabileceğini soran kişi etik yapmaya başlar (Pieper,1999:28).
---	--

Bir sosyal topluluğun üyesi olarak insanı özellikle insan kılan tavır ve tutum, onun birlikte olduğu diğer insanların söyledikleri ve yaptıklarının tümüne karşı kayıtsız kalmayıp aksine övgü ve yergi, hoşgörü ve hoşgörüsüzlük, onay ve ret türünden davranışlar göstermesi, kendisinin neyi iyi yada kötü, doğru yada yanlış bulduğunu göstererek taraf olmasıdır. Olup biteni eleştirmeden kabullenmek yerine, gerek kendi çıkarları, gerek inançları, gerekse de genel olarak ulaşılmaya değer bir amaç adına birbirleriyle konuşan ve eyleme yönelen toplulukta, kişinin kendi kişisel tavrını ortaya koymak anlamındaki bu ilkesel olanak, tüm insan pratiğine temel oluşturan özgürlüğün göstergesidir.

Aksi halde bu olanak, özgürlüğün tutsaklığa dönüşmesi tehlikesini içinde gizler. En keskin görüş, düşünce farklılıkları ve çelişkiler eylemlerin doğrulukları ve ahlâkilikleri açısından yargılandığı yerde ortaya çıkar (Pieper, 1999:35). Geçerli bir

ahlâk, ahlâkîlik kaygılarıyla tartışılır hale getirilebileceği gibi, redde edilebilir. Yani sana yapılmasını istemediğin bir şeyi, sende başkasına yapma mantığı burada ortaya çıkar.

Felsefi olarak Etik Teorileri ise, Teleoloji, Dentoloji, Hibrid Yaklaşımı ve Objectivizmdir:

Teleoloji, bir davranış ve kararın eylem veya sonuçlarının ahlak kurallarına uygunluk derecesini değerlendirmeyi ifade eder. Başka bir ifade ile teleoloji bir davranışın sonucunun iyi olmasından ötürü doğru olmasıdır. Amaç sonucu en iyi olan çıktıları seçmektir. Daha spesifik olarak teleolojik perspektif egoizm ve faydacılık olarak ikiye bölünebilir. Faydacı bütünle ilgilenirken egoist birey üzerinde yoğunlaşmaktadır (Malhotra ve Miller, 1996:61).

Dentoloji, ise doğasında öyle olan, “mutlak doğru” ya da “mutlak yanlış” kabul edilen davranışlardır. Ahlaki prensip ya da kurallar anlamına gelmektedir. “Dento” eski yunanda yapılması gereken şeyler demektir. Bir başka deyişle deontoloji terim olarak yeni olmakla birlikte; yazılı olsun veya olmasın kökleşmiş ilkeleri ve kuralları içeren ve bunları tartışmasız bir “normatif bilgi” olarak aktaran alandır.

Deontoloji yaklaşımında bir davranışın sonuçlarından ziyade davranışla ilgili niyetler ve yöntemler ön plana çıkar. Bu nedenle, faydacılık yaklaşımının tersine, faydayı arttırsa da daha yapılmaması gereken şeyler olduğunu ileri sürer. Bu yaklaşımı savunanlara göre, bireyin hakları ön plandadır ve bu haklar ne kadar fayda yaratırsa yaratsın bir canlıya zarar veriyorsa, o canlının hakkına tecavüz olduğu için yanlıştır (Ferrell ve Fraedrich, 1994:57).

Hibrid, etik kararlardaki gerçek her zaman siyah ve beyaz değildir. Hibrid yaklaşımı ise değişik bir bakış açısı içermektedir. Bu yaklaşıma göre, karar vermek için hayati ve önemli öncelikler seti oluşturulmalı ve bunlardan hangisinin daha kritik olduğu tespit edilmelidir.

Objektivizm, etiğin gerçek dünyada olup biten her şeyle belirlendiğini ortaya koyar. İnsanlar ne olması gerektiği hakkında kaygı duymaktan çok mevcut etik olmayan hareketleri elimine etmeye veya onlarla uğraşmaya teşebbüs etmelidirler (Malhotra ve Miller, 1996:60).

1.2. ETİĞİN TARİHSEL GELİŞİMİ

Dünyada toplumsal gelişmeler 17. yy. da başlamıştır. Etik kavramı da bu süreç içinde zaman zaman gündeme gelmiş ve bu zaman içinde çeşitli değişikliklere uğramıştır. Çünkü, etik, ahlâkla, dinle, inançla, gelenek ve göreneklerle, kültürle, bazen de kanun ve düzenlemelerle bağlantı kurularak karşımıza çıkmaktadır. Bu yüzden, ülkeler, toplumlar ve kültürler arasında farklılıklar göstermektedir. Ülkeler arasındaki çeşitli farklılıklardan dolayı, etiğin, ülkeler arasında gelişimi de birbirinden farklıdır. İlk olarak, 1923'lü yıllarda Amerika'da gelişmeye başlayan etik kavramı daha sonraları hızla diğer ülkelerde de gelişmeye başlamıştır. 1960'lı yıllara kadar daha çok işletmelere ilişkin sorunlar, dini nedenlere dayandırılırken daha sonraları bu tabunun yıkıldığı görülür.

Ülkelere göre etik kavramının tarihsel gelişimi kısaca aşağıda verilmiştir.

Japonya; Japonya'da, 1960'ların ortalarına kadar işletmelerin sosyal sorumluluğu kavramı ciddi bir biçimde ele alınmamıştır. II. Dünya Savaşı'nın bitiminden sona, Japonya'da ekonomik gelişim ön plana çıkmıştır. Bu yüzden sosyal ve çevresel problemlerin teşhisinde çok başarılı olamamışlardır. 1960'ların ortasından başlayıp 1970'lerin ortasına kadar olan süreçte, şirket davranışı ve sosyal atmosfer değişmeye başlamıştır. 1967 yılında çevre kirliliğinin önlenmesi için temel bir yasa tasarısı hazırlanıp, kabul edilmiş, 1971'de ise bu yasayı güçlendirmesi için Çevresel Acente kurulmuştur. 1990'lı yıllar ise, Japonya için etik anlayışın kendini hissettirmeye başladığı sürecin içine girildiğini görülmüştür. . 1990'larda çeşitli meslek odaları iş yerinde herkesin etik değerleri ciddiye almasını sağlamak için, organize özel komiteler oluşturulmaya başlanmıştır. Bütün bu çabalara rağmen çoğu büyük Japon şirketlerinde hala, etik kuralları, etik eğitim programları ya da etik aktivitelerle ilgili kontrol sistemleri mevcut değildir (Kırel, 2000:32).

Amerika Birleşik Devletler; ABD’de etik ile ilgili Basın Ahlâk yasalarına baktığımızda, yazılı basının benimsendiği etik yasalar olduğu görülmektedir. Bunlar; 1923 tarihli (ANSE- American Society of Newspaper Editors) Amerikan Gazete Yazı İşleri Müdürleri Kurumu Etik Yasası, 1930 tarihli Sigma Delta Chi Etik Yasası ile 1934 tarihli (Newspaper Guild) Gazeteciler Sendikası Etik Yasasıdır. Bunların dışında, gazete sahiplerinin, gazetecilerin, editörlerin, reklâmcıların, sinemacıların, radyo ve TV çalışanlarının kendine özgü etik yasaları vardır (Bülbül, 2001:125). Avrupa Ülkeleri ve Avusturalya’da ise her meslek kuruluşunun kendine özgü ilke ve yasaları bulunmaktadır.

Belçika; Belçika,1951 yılında basın etik ilkeleri yayınlanmıştır. Etik ilkelerini içeren metin ise 1947 ‘de toplanan Belçika Ulusal Basın Konferansının 25. dönem toplantısında çıkan ilkelere dayanmaktadır. Almanya’da basın ile ilgili ilk düşünceler 1954 yılında ortaya çıkmıştır.

Finlandiya; Finlandiya’da basın özgürlüğü yasası 1 Nisan 1919 yılında kabul edilmiş ve bunu, basının etik mahkemesinin kuruluşu izlemiştir. Ancak elli yıl boyunca etik ilkeleri pek kullanılmamış, 1968 yılına gelindiğinde etik konusu yenide canlanmış ve birçok ülkenin aksine iletişim araçlarının tümünü içine almıştır. Fransa’da basın etik kuralları bağlamındaki ilk gelişme 1918’de Gazetecinin Meslek Görevleri adı altındaki metinle ortaya çıkmıştır. Kalkınma hamlesiyle birlikte 1950 yılında işletmeler yavaş yavaş halkla ilişkiler birimleri kurarak, faaliyetlerini hızlandırmışlardır. İngiltere, basın etik ilkelerini yaşama geçirmeyi planlayan ülkeler arasında ilk sıralarda yer almaktadır. Bu girişim ilk kez 1936 yılında gazeteciler tarafından başlatılmıştır. İsveç, Hindistan, Japonya, Kana, Yunanistan ve Yeni Zelanda gibi ülkelerde ise etik ile ilgili büyük gelişmeler olmuştur.

Gelişmekte olan ülkeler arasında yer alan Burma, Jamaika, Mali, Mısır, Nijerya, Tunus ve Venezüella’da da etik değerlere ilişkin büyük gelişmeler yaşanmaktadır.

Etik kavramının giderek bütün meslek dallarında uygulamaya geçilmesi ile, her mesleğin kendine özgü ilkeleri belirlenmiştir. Böylelikle günümüzde, basın, eğitim, spor, sağlık, tıp, hukuk, iş, politika, kamu yönetimi ve psikolojik danışma ve rehberlik alanlarında etik ilkeler benimsenmiş ve dikkatle uygulamaya konulmuştur.

1.3. ETİK ÇEŞİTLERİ

Ahlâk bilimi olan etik, yarar iyi, kötü, doğru gibi kavramları inceleyen, bireysel ve grupsal davranışların ilişkilerinin hangisinin doğru, hangisinin yanlış olduğunu belirleyen ahlâki ilkeler, değerler ve standartlar sistemidir. Bu sistem ise çalışma alan ve konularına göre çeşitlilik göstermektedir.

1.3.1. İş Etiği

İş etiği, iş dünyasındaki davranışları yönlendiren, onlara rehberlik eden etik prensipler ve standartların toplamıdır. İş etiği, iş ile ilgili kararları ahlâki standartlara göre değerlendirme süreci olarak da tanımlanabilir. Meşhur fizikçi ve insan bilimci Albert Schweitzer ise etiği, bireylerin iyi davranışlarını tanımlamada kullanmıştır. İşletmelerde alınan kararların etik, sosyal, teknolojik, ekonomik ve politik yönleri olabilir. Uzun vadede işletmelerin başarılı olabilmeleri güvenilir olmalarına dolayısıyla etik davranışlarda bulunmalarına bağlıdır (Ekonomi Forumu, 2001:5).

Burada önemli olan sadece bir işletmenin kendi personelinin iyiliğini düşünmesi değil aynı zamanda diğer insanların iyiliğini göz önünde bulundurmasıdır. Örgütten örgüte davranışların etik kurallara aykırı olup olmadığına karar vermek zordur. Çünkü etik , göreceli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Örneğin sigara içilmez yazılı bir ortamda çalışanların sigara içmesi onlar açısından aykırı bir davranış şekli olmayabilir. Ancak işletme açısından etiğe aykırı bir davranış şekli olarak değerlendirilebilir.

İş etiği, organizasyonun yada bireyin ahlâki kuralları dikkate alarak davranmasını gerektirir. Bir kurumun ve onu oluşturan bireylerin çeşitli ilkeler,

kurallar ve standartlara uymaları iş etiğini oluşturur. İş etiği ve sosyal sorumluluk bazen aynı kavramlar olarak kullanılsa da, iş etiği, sosyal sorumluluğun alanlarından biridir.

Sosyal sorumluluk, işletmelerin ekonomik faaliyetlerinin tüm toplum çıkarlarına zarar vermeden yönetilmesidir. İş etiği, iş dünyasında hüküm süren doğru ve yanlış davranışları ele almaktadır. Yani, dürüstlük, sözünde durmak, doğaya saygılı olmak, hakça davranış, yapılan haksızlıklara karşı çıkmak gibi değerlerle ilgilenmektedir. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Bildirgesi'nde de iş ile ilgili faaliyetlerde temel olan altı hak şöyle belirlenmiştir (Ekonomi Forumu, 2001:17):

- Yaşama ve güvenlik
- Dürüstlük
- Mahremiyet
- Vicdan hürriyeti
- Konuşma hürriyeti
- Özel mülkiyet hakkı

Bir işletmede, üretimi gerçekleştiren ve işletmenin asıl gücünü oluşturan, o işletmenin çalışanlarıdır. İşletme çalışanları gerçek anlamda, işletmenin kendisidir. Bu yüzden işletme yöneticileri ve çalışanları hak ve yükümlülüklerini bir sözleşmeye dayandırması gerekmektedir.

Çalışanların etik ödevi, işletmenin amaçları doğrultusunda çalışmak ve amaçlara zarar verebilecek herhangi bir etkinlikten kaçınmaktır. Yöneticilerin ödevi ise, çalışanlara adil ücret ve çalışma koşulları sağlamasıdır.

Tablo:2 İşçiler ile İşverenlerin Hak ve Ödevleri

İşçilerin Hak ve Ödevleri	İşverenlerin Hak ve Ödevleri
*Çalışma Hakkı	*İşçi alımında ayrıcalık yapmama
*Adil ücret hakkı	*Adil ücret ödevi
*Özgürce birlik (sendika) kurma ve grev hakkı	*Sendika varlığını ve etkinliklerini kabul etme
*Kanun ve kurallara uygun olarak ele alınma hakkı	*Çalışmayla uyumlu davranış kuralı
*Yönetim kararlarına katılma hakkı	*Baskı olmaksızın işçilerden eleştiri kabul etme
*Sağlık ve güvenli koşullarda çalışma hakkı	*Çatışmalarda iş mahkemelerinin kurallarını kabul etme
*Emek sözleşmesine uyumlu olma hakkı	*İşçilere danışma ve bilgi verme
*İşletmeye güven ve sadakat ödevi	*Emek sözleşmesinde taahhüt ettiklerini garanti etme ödevi
*Mevcut etik normlara uyma ödevi	*İşçilerin maksimum verimliliğini talep etme hakkı *İşbirliğine güven hakkı *İşyerinde etik kurallara uyma

Kaynak: Germen, Jef Von (1997), “ Employers and Employers Rights and Duties”.
Business Ethics A European Approach, Ed. Brian Harvey, P:37.

İşletmelerin çalışanlarına karşı etik sorumlulukları, şu şekilde sıralanabilir (Kirel, 2000:92):

- Çalışma hakkına saygı gösterme sorumluluğu,
- Adil ücret ödeme sorumluluğu,
- Çalışanların özgür konuşma hakkına saygılı olma sorumluluğu,
- Çalışanların sandık kurma ve grev yapma hakkına engel olmama sorumluluğu,
- Özel hayatın gizliliği hakkına saygılı olma sorumluluğu,
- Güvenli ve sağlıklı koşullar yaratma ve çalışma hayatının kalitesini yükseltme sorumluluğu,
- Çalışanların kararlarına katılma hakkını sağlama sorumluluğu.

Kısacası iş etiği, eşit çalışma fırsatı sağlamak, içinde bulunulan çevreyle ilişki halinde bulunmak demektir. Tüketicilere gerçeği yansıtmak temel kuraldır. Kesinliği tam olarak kanıtlanmamış herhangi bir şeyin gerçekmiş gibi tüketicilere sunulması iş etiğine aykırıdır. Gerçekler olduğu gibi gözler önüne serilmeli ve abartıdan kaçınılmalıdır. İş etiğinin odak noktası, işletme politikaları, kurumlar ve davranışlar için etik standartların nasıl uygulanacağıdır.

İş etiğinde zaman zaman çeşitli baskılar yaşanmaktadır. Bu baskılar içsel ve dışsal faktörler olarak ikiye ayrılır.

- *Dışsal Faktörler*; rekabet, fırsatlar ve diğer bir işletmeye bağımlılıktır.
- *İçsel Faktörler*; yüksek performans, işgören tatminsizliği, yetki devri, yenilikçi hareketler ve korkudur.

İş etiği kavramına farklı yaklaşımlar vardır. İş etiğinin gelişimi ise 1960'lı yılların öncesinden başlamış ve günümüze kadar devam etmiştir. 1960'lı yılların öncesinden özellikle ABD'de kapitalizm kavramını sorgulayan mücadeleci birçok aşama geçilmiştir. Eğitim, eğlence, sağlık ve emeklilik için yeterli olan geçimlik

maaş bütün vatandaşlara sağlanmaya çalışılmıştır. Ve bu geçimlik maaşlarını tehlikeye düşürecek haksız fiyat artışlarına karşı dikkatli olmaları istenmiştir. 1960'lı yıllarda ise ABD'de toplumsal konular ele alınmıştır. 1962'de Başkan John F. Kennedy, Tüketici Haklarının korunması ile ilgili özel bir bildiri yayınlamıştır.

1970'li yıllarda iş etiği bir çalışma alanı olarak ortaya çıkmıştır. İşletmelerde sosyal sorumluluk, etik ve ahlâk konularının tartışıldığı konferanslar düzenlenmeye başlanmıştır. İş etiği ile ilgilenen merkezler kurularak profesörler, din adamları, felsefeciler ve iş adamları bir araya gelmiştir. 1970'li yılların sonunda rüşvet, yanıltıcı reklâm, fiyat çatışması, ürün ve çevre güvenliği gibi birçok temel etik konu ortaya çıkmıştır .

1980'li yıllarda iş etiği işletme alanında çalışan akademisyenler tarafından bir çalışma alanı olarak kabul edilmiştir. 1990'lı yıllara gelindiğinde ise hükümetler artık işletmelerin global rekabet stratejilerinin bütünleşmiş bir parçası haline gelmişlerdir. 2000'li yıllarda ise etik konular artık işletmelerin temel taşı durumuna gelmiştir. Etik konular, doğruluk, dürüstlük, iletişim, örgütsel ilişkiler ve çatışmaları kapsamaktadır.

İş etiği, etiğin uygulamalı bir dalıdır. Bu uygulamalarda bazen aksaklıklar olabilmektedir. İş etiğinin kuramsal yaklaşımları ise şunlardır; faydacılık, haklar, adalet ve bencilliktir. Bu yaklaşımlar tablo 2'de özet olarak verilmiştir.

Tablo 3: Kuramların Karşılaştırılması

Faydacılık	“En fazla kişi için en çok faydası” ilkesinin geçerli olduğu kuram Bentham (1748-1832), Adam Smith (1723-1790), David Ricardo (1772-1823)	*Kavramlar, terminoloji yöntem basit ve kolaydır. Kâr maksimizasyonu sistemi ile uyumludur. *Girişimciliği, verimliliği teşvik eder.	*Tüm önemli faktörlerin ölçümünde zorluk vardır. *En fazla iyi bireysel çıkar içinde bozulabilir. *Kişinin haklarını kısıtlayabilir. *Toplumun daha güçsüz bölümlerini daha da kısıtlayabilir.
Adalet	Fayda ve zararların toplumda eşit dağılımı, Aristoteles (M.Ö 384-322), Rawls (1921-?)	*Demokratik prensiptir *Toplum bir statü yada sınıfın hakimiyetini kabul etmemektedir. *Azınlık fakir ve özürllülere fırsat sağlayarak adalet yaratır.	*Daha az risk ve yeniliklerle sonuçlanır. *Haklı olma duygusu teşvik eder.
Haklar	Bireylerin özgürlüğü sınırlanamaz: Locke (1635-1701) Kişisel haklar önemlidir.	*Bireylerin mülkiyetine ve kişisel özgürlüklerine saygı duyulmasını sağlar.	*Bireyciliği çıkarıcı davranışları teşvik eder.

Kaynak: Kirel, Çiğdem (2000). “Örgütlerde Etik Davranışlar, Yönetim ve Bir Uygulama Çalışması”, s:44.

1.3.2. Mesleki Etik

Herhangi bir işin meslek olabilmesi için gereken koşullardan birisi, o iş ile bireye veya topluma hizmet sunulurken etik temellerinin olmasıdır. Etik temelleri ve kuralları olmayan bir mesleğin saygınlığını ve özerkliğini koruyabilmesi mümkün değildir (Toplum ve Hekim,1999:364). Yine herhangi bir işin meslek olarak sayılabilmesi için uğraş alanı içinde etik değer ve ilkelere de yer vermesi gerekmektedir. Yeterlilik adı verilen ve meslek elemanlarının sahip olması beklenen üç öge vardır. Bunlar; bilgi, beceri, doğru iş alışkanlıkları ve tutumlarıdır. Bir uğraşın meslek sayılabilmesi için bazı unsurları taşıması gerekmektedir;

- Bir meslek dalı, toplumun kaçınılmaz olan bir gereksinimini karşılamalıdır.
- Meslek kişinin salt kendi doyumunu için değil aynı zamanda başkalarının yararı için de yaptığı bir uğraş olmalıdır.
- Meslek sistemli bir eğitimle kazanılmış özel bilgi ve becerilere dayandırılmalıdır.
- Meslek dalları araştırma ve deneylerle geliştirilerek zamanla kendine özgü tekniklere sahip olmalıdır.
- Meslekler kazanç elde etmek için yapılan uğraşlar bütünüdür
- Meslek olarak kabul edilecek bütün uğraş alanlarının kendine özgü değer ve etik ilkeleri vardır ve bu mesleğin üyeleri bu değer ve ilkeler doğrultusunda davranmalıdır (Aydın, 2001:72).

Meslek etiği, özellikle doğrudan doğruya insanla ilgili meslekler de uyulması gereken davranış kurallarıdır. Meslek etiğinin en önemli yanlarından biri, dünyanın neresinde olursa olsun, aynı meslekte çalışan bireylerin bu davranış kurallarına uygun davranmalarının gerekli olmasıdır. Mesleki etiğin temelinde insanlarla ilişkiler

yatar. Aynı meslekten bireylerin birbirleriyle ilişkilerinde belli davranış kalıplarına uymaları meslek etiğinden dolayıdır.. Meslek etiği, grup onu koruduğu sürece yürürlükte kalabilen ve bireylere emreden, onları şu yada bu şekilde davranmaya zorlayan, kişisel eğilimlerine bir sınır çizen ve daha ileri gitmelerine engel olan kurallardan oluşmuştur.

Mesleki etiğin en ayırt edici özelliği, mesleği yerine getirirken işlenen kusurların, meslek çevresi dışında çok fazla tepki görmemesi, kamu vicdanının bu tür kusurlara ilgisiz kalmasıdır. Kamu vicdanının bu kusurlara ilgisiz kalmasının nedeni ise, bu ilkelerin toplumun bütün organları arasında ortak olmamasıdır. Mesleki etik, bir meslek grubunun eseri olduğuna göre, bir grup ne kadar güçlü kurulmuş ise, etik ilkeler de o kadar etkili olmaktadır.

Mesleki etik, iş dünyasında hüküm süren doğru ve yanlış davranışları ele alır. Mesleki etik, bütün ilişkilerde dürüstlük, sözünde durmak, doğaya ve insanlara saygılı olmak, hakça davranmak ve haksızlığa karşı çıkmayı gerektirir.

Günümüzde etik kavramı bütün iş alanlarına girmiş toplumda sık sık duyulmaya başlanmıştır. Tıp, pazarlama, eğitim, hukuk, spor, gazetecilik, iletişim, politika, kamu yönetimi vb. birçok etik çeşidinden bahsetmek mümkündür. Hepsinin özünde doğruluk, dürüstlük, iyi niyet, güven, iyi olanı bulup kötünden, yanlıştan uzak durmak yatmaktadır.

Kısaca değinecek olursak, politikacılarının sürekli yalan söylediği bir ülkede siyasi etikten söz etmek mümkün değildir. Eğitim de fırsat eşitliğinin olmadığı, sınıflara göre ayrımcılığın yapıldığı, öğrencilerin gelir ve sosyal durumlarına göre ayrıldığı bir eğitim sistemi, o ülkenin sonunun gelmesini hızlandıracak bir adım olarak düşünülebilir. Medya, siyaset ve ticaretin iç içe yaşandığı hatta içli dışlı olduğu bir ortamda, çıkar çekişmesinin meslek kurallarıyla yani etik ile çekişeceği bir gerçektir. Meslek ilkelerinin çıkar çekişmelerine yenik düştüğü, medyanın kendini çıkar çekişmelerine kaptırdığı bir durumda, medya giderek halktan uzaklaşacak ve halkın güvenini yitirecektir (Alman Türk Gaz. Sem, 1999:37). Yine

adaletin yerini bulmadığı, insan haklarının ihlâl edildiği ve insanların yasalar karşısında savunmasız kaldığı bir ülkede hukuksal etikten bahsetmek mümkün değildir.

Etik kavramını net bir çizgiyle ayırarak tam bir tanım yapmak mümkün değildir. Etik her zaman her yerde yani her alandadır. Önemli olan büro çalışanlarını etik kavramına sahip çıkarak hangi alanda olursa olsun haklının yanında olması ve doğruluk, dürüstlük, iyi niyet ve güven ilkelerinden ayrılmamasıdır.

1.4. ETİKSEL YAKLAŞIMLAR

İşletme yani örgüt etiğinin, kavramsal içeriği konusunda literatürde birbirinden farklı ve zaman zaman çelişen birçok tanım vardır. İşletme etiğinin kavramsal çerçevesi üç sınıfta toplanmaktadır. Bu sınıflardaki üç yaklaşımın her biri kendi içinde ortak yada benzer temel özellikler gösteren görüşler içermektedir.

1.4.1. Etik Olanı İktisadi Olanla Uzlaştıran Yaklaşım

Homanns ve Bloome-Dress örgüt etiğinin kesin bir tanımını yapmak yerine bir görev alanı saptaması önerdiklerini vurgulayarak yaptıklarını belirlemede; örgüt etiğini, örgüt yönetimi açısından ahlâk ile kazanç arasındaki ilişkiyi konu alarak , modern ekonominin koşullarında, işletmelerin hangi ahlâki normları ve idealleri uygulayabileceği sorusu ile uğraşmışlardır. Hommans ve Bloome-Dress'in kavramsal yaklaşımı, etik olanla iktisadi olan arasındaki uzlaşma üzerinedir. Burada etik olanla iktisadi olan arasında herhangi bir çelişkinin olmadığı, girişimcilerin iktisadi faaliyetlerini sürdürebilmeleri için toplum tarafından onaylanması gerekmektedir. Bu nedenle işletmelerin özellikle başarılı faaliyetlerini sürdürebilmeleri için toplumsal onay için ellerinden geleni yapmaları gerekmektedir(Kirel,2000:7).

Özellikle dayanışma ilkesini benimseyerek hareket eden Homanns ve Bloome-Dress bütün insanların dayanışmasını baz alarak evrenselleşmenin gerekli olduğunu belirtmişlerdir.

Sombart ise, “ Dayanışmacı davranışta, iktisadi faaliyette bulunan insanın kendisini sadece birey olarak değil, büyük bir topluluğun organı olarak görerek, faaliyeti sırasında ise sadece bireysel çıkarını değil, aynı zamanda diğer bireylerin ve ait olduğu grupların çıkarlarını gözeterek, diğer insanlara karşı kendisini sorumlu hissettiğini belirtir” (Amme İdaresi Der., 1997:46).

1.4.2. Etik Olana Öncelik Tanıyan Yaklaşım

Etik olana öncelik tanıyan yaklaşımın öncülerinden Ulrich’e (Kırel,2000:7) göre; klasik iktisadın işletmelerin önüne koyduğu en çok kazanç amacının yerini, çok boyutlu yeni bir kazanç sistemi almalıdır. Bu kazanç sisteminde işletme rasyonelliği ve ahlâki boyutu birbiriyle uzlaştırılarak yeni düzenlemeler yapılmasının gerekli olduğu düşünölmektedir.

İlk olarak, ahlâki gereklere uygun işletme davranışının kurumsal çerçevesi yasal olarak belirlenmeli ve uygulanabilmesi sağlanmalıdır. İkinci olarak işletme yönetimi ile işletme faaliyetlerinden etkilenen işletme içi ve dışı tüm gruplar arasında diyaloğa dayalı sürekli bir uzlaşma zemini oluşturulmalıdır. İşletme yöneticileri özellikle bu zemini sağlayarak, bu zeminin sürekliliğini ve işlevselliğini sağlamalıdır (Kırel, 2000:8).

Çünkü işletme etiği, diyalog süreçlerinin oluşturulmasına yönelik bir işlemler doktrindir. Bu diyalog süreçleri ise, işletme içi ve dışı çıkar grupları arasındaki çatışmaların yürürlükteki hukuk kurallarıyla çözölmediği durumlarda uygulanmalıdır.

1.4.3. Pragmatik Yaklaşım

Bu gruptaki çalışmalarda işletme yöneticilerinin fiili davranışları, ilgi odağıdır. Fiili davranışların etik açısından analizi ve fiili durumlara bağlı etik gereklere uygun davranış önerilerinin geliştirilmesi yazarların temel yaklaşımıdır. Bireysel vicdanı öne çıkarma ve etik açıdan alternatif bireyler hareket alanlarının tartışılması, pragmatik yaklaşımın temelidir.

Konuyu pragmatik yaklaşım çerçevesinde inceleyen Freemann ve Gilbert'e göre " Etik değerler ve normlar işletmenin başarısı için önemli bir değişkendir". Pragmatik yaklaşımı benimseyen yazarlar, genel etik tanımlara yer vererek temelini, dürüstlük, güven, saygı ve hakça davranış oluşturan iş ahlakını benimsemişlerdir. Bu çalışmalarda diyalog değil, monolog bir işletme etiği daha verimli olacak ve işletmelerin sosyal sorumluluklarıyla da toplumsal çıkarları korunacaktır (Schulze, 1997:45).

Sonuç olarak, işletmeler sermaye ve hissedarlarına karşı taşımış oldukları sorumlulukları çalışanlara ve onların örgütlerine karşıda taşıyarak optimal kazançla yetinmesini bilmelidirler. Sadece kendi ortaklarının menfaatlerini düşünen kuruluş olmak yerine, daha geniş çevrelere yarar sağlayan bir kuruluş olma niteliğini kazanmış bir ortamda işletmelerin sorumluluk bilinciyle birlikte, başkalarını tanıma, onların değerlerine saygı gösterme kısacası onların varlığını kabul etmeleriyle başarılı bir kuruluş durumuna erişebileceklerdir.

Bireysel etik teorilerine baktığımız zaman Amaç Etiği, İlke Etiği ve Sonuç Etiği olmak üzere üçe ayrıldığını görürüz.

Amaç Etiği: Yunan filozofu Aristo'ya göre eylemin ne olduğu değil, önemli olan amaç iyi bir sonuç almaktır. Amaç etiğinin temeli, hem kullanılan araçların, hem de başarılan sonuçların iyi olmasıdır.

İlke (kural) Etiği: Alman filozofu Kant'a göre insan faaliyetlerinin ilkesi sebep temeline dayanır. Her insanın doğasında iyi ve kötü olduğu için insanların birbirlerine olan davranışlarında eylemlerine yol gösteren kural ve ilkeler vardır.

Kant tarafından ortaya konan kural etik ilkeleri ise;

- Bütün etik kavramlar tümüyle öncüllere dayanır ve bundan dolayı deneysel bilgiden soyutlanmaz.

- İnsanlar zorlamalar nedeniyle veya eylemin gerçekten iyi olması nedeniyle davranış gösterebilir.

- Bireyin kendilerini kısıtlayan ilke ve kuralları temel almaları gerekir.

- Erdemli davranmak, ilkelere uygun davranmaktır.

- Sonul mutlak, haz dolu bir yaşam değil, erdem dolu bir yaşamdır.

- Erdem bir idealdir ve bireyler bu ideale olabildiğince ulaşmak için çalışmalıdır.

- Bireyler kendilerini başkaları ile değil, kendi kusursuzluk ideali ile karşılaştırarak değerlendirme yapmalıdır.

- Bireylerin ahlâk kurallarını kendi davranışlarına uyarlaması değil, kendi davranışlarını ahlâk kurallarına uydurmaları gerekir.

- Bireylere karşı davranışlarda yalnız kendi amaçlarını değil, karşı tarafın amaçlarını da göz önünde tutmak ve bireyleri amaca ulaştıracak araçlar olarak görmemek gerekir.

- Eylemlerin temelinde yatan ilkeleri, tüm insanlık için geçerli genel kurallar olarak görmek ve davranmak gerekir.

Sonuç Etiği: İngiliz filozofu John Stuart Mills'e göre insan davranışları faydacılığa dayanmaktadır. Önemli olan amaç yada ilke değil, sonuçtur. Mills, bir olayda çoğunluğun menfaatlerini değil azınlığın menfaatlerini de göz önünde bulundurmaktadır. Çünkü, azınlık zarar görürse, çoğunluğun menfaatleri de tehdit altına girmektedir. Mill'in faydacılığı on ilkeye dayanmaktadır (Hitt,1990:100);

- Bir olayın doğru yada yanlış olduğuna karar verebilmek için olası sonuçlarına konsantre olmak gerekir.
- Eylem kuralları, onları uyacak bireylerin karakterinden kaynaklanmaktadır.
- Eylemlerin doğruluk oranı arttıkça, mutluluk da artar, azaldıkça mutluluk da azalır.
- Mutluluk, acının yokluğu ve hazzın varlığı olarak tanımlanabilir.
- Her insan kendi mutluluğunun arzuladığı sürece, bu onların sonul mutluluğa ulaşmaları için yeterli bir nedendir.
- Mutluluk, insan eyleminin biricik amacıdır ve onun ölçütü ahlâki oluşudur.
- Mutluluk, bireyin kendi mutluluğunun değil, davranışın doğruluğunun belirleyicisidir. Ancak, bunlar birbirleriyle ilişkilidir.
- Eylemin fayda derecesi, mutluluğu yaratabilir yada mutsuzluğu önleyebilir.
- Bir eylemin etik bakış açısı ile doğru sayılması için eylemin sağladığı toplam faydanın, bireyin yapacağı başka bir eylemin sağlayacağı toplam faydadan daha büyük olması gerekir.
- Faydacılık birbirine zıt etik yükümlülükler arasından seçim yapmada genel bir hekimlik işlevi görür.

II. BÖLÜM

BÜRO ETİĞİ VE BÜRO ETİK KURALLARI

Kamu yada özel kesimde, insanların çalışma faaliyetlerini yürüttükleri ortama büro denmektedir. Bürolarda daha çok yönetim faaliyetleri gerçekleştirilmektedir. Bürolar kapsamı, çalışma ortamları, vb. durumlardan dolayı çeşitli isimler alırlar. Bunlar; fiziki alana sahip bürolar ve sanal bürolardır. Fizik alana sahip bürolar da kendi içinde; özel, genel kapalı ve açık olmak üzere dört bölüme ayrılırlar. Bu bürolarda, en alt kademeden en üst kademeye kadar çalışan bütün bireylerin çeşitli kurallar dahilinde hareket etmesi yani çeşitli ilkeleri benimsemesi gerekmektedir.

2.1. BÜRO ETİĞİ

Büro faaliyetlerinin yürütüldüğü ortamlarda, bireylerin uymakla yükümlü olduğu kurallar vardır. Bu kurallar sayesinde büro çalışanları çalıştıkları ortamda rahat ve güven içerisinde çalışmalarını sürdürürler. Etik, iyi ve doğru olanın yapılması, kötü ve yanlış olanın yapılmamasıdır. Büro etiği ise, bürolarda çalışan bireylerin yaptıkları işleri yasalara uygun ve çalışma ilkeleri doğrultusunda yürütmesidir. Çalışma hayatında etiksel durumlar belirlenmiş fakat sınırlandırılmamıştır. Bunlar, cinsel taciz, çalışanların özel hayatının gizliliği, yakınları kayırma, büro kayıt tutanakları ve çalışma ortamının güvenliği, güven standartlarının oluşturulması, finansal ve nakit ödemelerin belirli bir prosedüre uyandırılmasıdır.

Özellikle yöneticiler etiksel kararlar alırken altı etik kurala göre davranırlar. Bunlar; dürüst iletişim, adil tutum ve davranış, sosyal sorumlulukları paylaşma, adil rekabet, organizasyona karşı sorumluluk ve yasalara saygıdır. Bu yöneticiler, yanlarında çalıştırdıkları personellerin, dürüst, çalışmaya ve öğrenmeye istekli, herhangi birinin yaptığı işte sorumluluk alabilecek ve birlikte çalışabilecek durumda olmasına özen gösterirler.

Organizasyonların amacı, etiksel kararlar verebilecek çalışanları bürolarda çalıştırmaktır. Etiksel yönden sağlıklı karar verebilecek bireylerin bürolarda çalışmasıyla birlikte, bürolarda yaşanan etiksel problemler çözülecek, etiksel gelişmeler artacak, gerektiğinde etiksel mücadelede bir köprü görevi göreceklerdir (Odgers, 1997:212).

2.1.1. Büro Etiğinin Kapsamı

Günümüzde 21. yy. büroları fiziksel ortamları aşarak sanal ortamlara kadar taşınmıştır. Gelişen teknoloji, artan insan gücüyle birlikte kapalı ortamlarda yaşanan etik dışı davranışlar artık bu kapalı ortamlara sığmayarak dış dünyaya kadar yansımaktadır. İnsanların toplu yaşamak zorunda olmalarından dolayı ortaya çıkan çeşitli aksaklıklar, yaşanan olumsuz olaylar karşısında, iş ortamlarında da zaman zaman pek hoş olmayan olaylarla karşılaşmaktadır. Her gün binlerce kişi, çalışma ortamlarında, sözlü, sözsüz, fiziksel yada fiziksel olmayan çeşitli etik dışı davranışla karşılaşmakta ve çoğu da statü yada yaş farkı nedeniyle bu durumu başkalarına anlatma yada tepki verme konusunda sıkıntı yaşamaktadır. Özellikle kapalı ve özel büroların kişilere özel olması ve her isteyen istediği anda bu bürolara girememesinden dolayı bu ortamlarda yaşanan olaylar, olayın boyutuna göre iş veriminde düşme yaratmakta yada insanların psikolojik durumları üzerinde derin izler bırakmaktadır.

Büro etiğinin kapsamına baktığımızda özellikle çalışan , çalıştıran, yönetici ve lider konumundaki bütün bireylerin birlikte paylaşmak ve uygulamak zorunda oldukları çeşitli değerleri görürüz. Bunları aşağıdaki gibi sıralayabiliriz:

Dürüstlük; her zaman doğruyu söyleyerek yalandan sakınmak ilk kuraldır.

Doğruluk; ofis çalışanları üzerinde baskı dahi olsa kendi doğrularını yapmak ve bunu herkese göstermek için cesaretli davranmalarıdır.

Güvenilebilirlik; bilgi verirken ve yanlışları düzeltirken güvenilebilecek bir şekilde davranmak çalışanların görevidir.

Sadakat; yöneticiler sadece kendilerinin kazançlı olacağı durumlarda değil, aynı zamanda yanlarında çalıştırdıkları bireylerin kazanç durumlarını gözeterek karşılıklı sadakat göstermelidir.

Adalet; bütün faaliyetlerde adil ve eşitlikçi olunmalıdır. Güç ve yetkisini kullanarak, yöneticiler başkalarının hatalarını ve zor durumlarını kullanarak hareket etmemelidir.

Liderlik; etik ilke ve uyarılarını hatırlatmanın en iyi yolu örnek bir lider olmakla mümkündür.

Sorumluluk; büro yöneticileri kendilerinin elinde olan en iyi kalitede etiksel kararlar vermekle yükümlüdür.

Büro çalışanlarının, üzerlerine düşen görevleri tam olarak yerine getirdikleri müddetçe , faaliyetlerde herhangi bir aksaklığın oluşması mümkün değildir.

2.1.2. Büro Etiğinin Önemi

Büro etiğinin kapsamlı olarak yerleştiği bir büroda, etik dışı davranışların oranı tabi ki daha düşük olacaktır. Büro etiğinin faaliyete geçirilebilmesi için yöneticiler çeşitli adımlar izleyebilirler.

Öncelikle çalışanlarla işbirliği yapılabilecek durumları belirten ifadeler en fazla üç cümle ile açıklanmalıdır. Örneğin müşteri memnuniyetini hedef almış bir firma da tabi ki kullanılacak “ müşteriler işimizde bizim tek amacımızdır” ifadesidir. Çünkü günümüz bürolarında artık etiksel değerler geçmişteki büroların tersine inceden inceye gözden geçirilmektedir.

Telefon konuşmalarında; doğal olarak statü, cinsiyet ve yaşa uygun olarak konuşmalar yapılmalıdır. Telefon görüşmeleri kısa ve öz olmalı gereksiz yere uzatılmamalıdır. Çünkü, telefon görüşmelerinde gerekli özen gösterilmediği takdirde organizasyon için yanlış etkiler bırakacaktır. Yapılan araştırmaların çoğu müşteri kayıplarının büyük çoğunluğunun telefondaki yanlış ve negatif davranışlardan kaynaklandığını göstermektedir.

Yemek toplantılarında; kahvaltı, öğle yemeği ve akşam yemeklerini düzenlerken, görüşmeyi planlama, oturma yerlerini ayarlama, adisyonu ödeme, bahşış verme ve masada uygun tavırlar sergileyerek alkolü yeri ve zamanına göre alma iyi bir planlama gerektirmektedir.

Tablo 4: Büro Etik Kuralları

Büro Etik Kuralları
Çalışma Esnasında; • Olumlu tavır ve davranışlar sergilemek, • Sıkça “lütfen” ve “teşekkür ederim” ifadelerini kullanmak, • Sigara içmemek, • Kaba bir şekilde konuşmamak,
Ziyaretçileri Karşılarken; • Ziyaretçiler, geniş konforlu ve çekici bir bölüme alınmalı, • İlgi çekici dergi ve broşürler bekleme yerinde bulundurulmalı, • Kahve, çay, yada hafif içkiler önerilmeli, • Bekleme süresi oldukça kısa tutulmalı, on dakikadan uzun olmamalı, • Üst düzeydeki ziyaretçiler önce takdim edilmelidir. Eğer düzey eşit ise öncelik yaşı büyük olana verilmelidir.

Özellikle çalışan bayanların, çalıştıkları büroların durumuna uygun olarak giyinmesi, çok dar , kısa, dekolte ve dikkat çekici kıyafetler giymemeye özen göstermeleri gerekmektedir. Klasik giyim her zaman en uygun kıyafet olarak kabul görmektedir.

2.2. BÜRO İLE İLGİLİ MESLEK ÖRGÜTLERİ

Büro ; içinde yapılacak olan işin özelliklerine göre gerekli, demirbaş ve diğer yardımcı vasıtalarla donatılmış, bir işi görmeye mahsus çalışma yeridir (Genç ve Demirdöğen, 1994:31).

Günümüzde büroların destek verdiği iş kolunun özelliklerine göre tanımlanabileceğini ve çeşitli şekiller alabileceğini görürüz. Örneğin büro, bir banka şubesi olabileceği gibi bir muhasebe bürosu veya evrak kayıt bürosu da olabilmektedir (Topaloğlu ve Koç, 2002:17). Büroların türü ne olursa olsun temel amaç müşterilere hizmet sunmaktır. Müşterilere hizmet sunarken de bürolar, her zaman müşteri memnuniyeti ve tatminini ön planda tutan bir nitelik taşımalıdır. Sürekli faaliyet halinde olan bürolarda işlerin verimli, yerinde, zamanında düzenli ve istenilen nitelikte yürütülebilmesi için çeşitli meslek örgütleriyle ortaklaşa çalışılması gerekmektedir. Meslek örgütlerinin ortaklaşa çalıştığı, dürüstlük ve iyi niyet ilkelerinin benimsendiği örgütlerde sorunlar asgari seviyeye düşürülmektedir. Bir örgütün temel elemanları ise; insan, maddi elemanlar ve kumanda ağıdır. Bu elemanlar bir örgütün temel taşlarıdır.

Gerek kamu sektöründe, gerekse özel sektörde, organizasyonlarda önemli pozisyonlara gelmiş profesyonellerin rolleri üzerinde durulur. Aslına bakılacak olursa, tarihsel bakımdan meslek örgütleri, kendilerini yöneten gruplar olarak, kendi etik standartlarını mesleki bakımdan tespit ederler. Bu standartlar her zaman organizasyonun talepleri ile paralellik arz etmez. Kamu sektörü açısından önemli olan, bu profesyonel normların ve değerlerin organizasyonel normlarla ve demokrasi düşüncesi ile çatışmalarının niteliğidir. Kamu sektöründe çok sayıda meslek söz konusudur. Bunların bazıları sağlık hizmetleri, adli hizmetler ve sosyal hizmetler gibi

ana kategorilerdir. Dolayısıyla çok sayıda mesleğin bulunması kamu yönetiminde bütün bu mesleklerin kendilerine özgü etik anlayışlarını da gündeme getirmiştir. Aynı durum özel sektör için de geçerlidir. Ancak, farkı meslekte bulunan, çalışan ve yöneticilerin, genel olarak kamu yönetimi ve özel yönetim etiği ile uyumlu davranmalarında fayda vardır.

Değerden arınmış bir karar alımı mümkün olmadığına göre profesyonel normların karar alımında etkilerini kabul etmek gerekir. Bu konunun etik bir tartışma bakımından önemi, müşteri veya vatandaş taleplerinin profesyonel veya uzmanlar için pek de anlamlı görülmemesinden kaynaklanır. Bu konular onlar tarafından çocukça istekler olarak değerlendirilebilir. Bu nedenle gerek kamu kesiminde gerekse özel kesimde organizasyonların müşteri ve vatandaş taleplerine daha duyarlı olmaları gerekir.

2.3. MESLEK ÖRGÜTLERİNİN ETİK İLKELERİ

Her örgütün varlığını devam ettirerek, faaliyetlerini sürdürebilmesi için belirli kurallara uyup yine çeşitli ilkeleri benimsemiş olması gerekmektedir.

Özellikle meslek ilkeleri yönünden, Türkiye’de ve dünyada zaman zaman oluşturulan metinler bulunmaktadır. 1946 yılında kurulan Türkiye Gazeteciler Cemiyeti meslek ilkelerinin korunması yönünde çaba gösterilmesi gerektiğini vurgulamıştır (XIV Türk Alman Gez. Sem, 1999:40).

Her meslek az yada çok belirgin olan kendi meslek ahlâkını yada ait olduğu grubun ahlâkını üretir, normları, bu mesleği seçen ve meslek olarak yürüten bağlar. Tüm meslek grubu ahlâkları, genel ahlâki ilkeye , mesleğinde olabildiğince iyi olma ilkesine dayanmaktadır. O halde çalışmanın ve emeğin kendisine burada bir değer yüklemektedir. Burada iş, sadece pürüzsüz bir çalışma sürecini olanaklı kılan teknik kurallarla değil, aynı zamanda diğer insanları doğrudan yada dolaylı olarak ilgilendiren ahlâki kurallar temelinde icra edilecek bir faaliyet olarak tanımlanır.

Örgütlerde etiğin oluşumuna etki yapan unsurların başında örgütsel yapı gelmektedir. Örgütteki aşırı merkeziyetçilik, görev ve sorumlulukların belirlenmemiş olması, görev tanımlarının yapılmamış olması, örgütün aşırı büyüyerek hantallaşması, saydamlığın olmaması gizliliğin öne çıkartılması gibi örgütsel özellikler bireylerin etik davranışlarına olumsuz etki yapar. Bireylerin etik davranışlarını etkileyen unsurlardan biride çalışanların özellikleridir. Çalışanlar, çıkarıcı, görevci ve ahlâkçı davranış kalıpları sergileyebilmektedirler. Çıkarıcı davranış kalıbı içinde değerlendirilecek özellikler gösteren çalışanlar yönetsel etiğin oluşumuna olumsuz etki yaparlar.

Görevci davranış kalıbında, bir çalışanın iş etiğine etkisi hem olumlu hem de olumsuz olabilir. Haksız eylemde bulunmaması olumlu etki yaparken, yasa dışı davranarak verilen emirleri yerine getirmesi olumsuz etki yapar. Ahlâkçı davranış kalıbını benimseyen çalışan ise etik oluşumuna büyük katkılar sağlar.

Çalışanları örgütte etik dışı davranmaya iten durumların başında, farkında olmamak, ve hassasiyetsizlik gelir. Burada, örgütlerde çalışan bireyler , içinde bulundukları duruma göre çeşitli davranışlar sergiler. Etik dışı davranışları rasyonelleştirmek için çeşitli savunma mekanizmaları kullanarak bu durumu geçiştirdikleri görülür. Herkes yapıyor, anlamıyorum yada uyuyorsa sende yap tavırları verilebilecek birkaç örnektir.

Bireyleri etik dışı davranmaya iten ikinci sebep ise, bencilliktir. Bencillik bireylerin kişisel isteklerinin ve çıkarlarının ön plana çıktığı durumlardır. Bunlarda; kendine düşkünlük, kendini korumak ve kendini haklı görme durumlarıdır.

Bireyleri etik dışı davranmaya iten üçüncü durum ise, eksik değerlendirmedir. Bu durumda ise, bireylerin gerçek incelemeler yapmadıkları görülür. Çünkü sonucunda bireyin kendi kişisel kazançları söz konusuysa birey bilerek eksik bir değerlendirme yapabilmektedir.

Meslek yada grubun onuru, meslek etiğinin alanlarına özgü kurallarla sıkı sıkıya bağlıdır ve bunları çiğneyen yalnızca kendi prestijine değil yapmış olduğu mesleğe de zarar verir. Bunların aksine, insanlara karşı hizmette özellikle örnek davranış gösteren kişiler, herkesin övgüsüyle karşılaşır, maddi ve manevi yönden ödüllendirilir.

Her meslek için ortak sayılabilecek etik ilkeler adalet, eşitlik, dürüstlük ve doğruluk, tarafsızlık, sorumluluk, bağlılık, hümanizm, sevgi, hoşgörü gibi ilkelere dir.

a) Adalet İlkesi: Temelinde eşit toplumsal koşullar ve olanaklar vardır. Tüm insanların özgürce ve çok yönlü gelişmesini, eşit hak ve sorumluluğun paylaşıldığı bir toplulukta kişilerin yaratıcı olarak iş görebilmesini, herkese temel eşit hak ve ödevler tanınmış olmasını, kişinin erdemlerinin toplumca ve toplumun tüm üyelerince güvence altına alınmış bulunmasını öngören ve dile getiren etik ve hukuk ilkesidir.

Adaletin temelini eşitlik oluşturmaktadır. Örgütler açısından adalet, işgörelere örgüte katkıları oranında haklarının verilmesi, kurallara aykırı davranışları oranında da ceza verilmesidir. Adalet kavramı da kendi için hak dağıtıcı ve düzeltici adalet olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Hak dağıtıcı adalet, bireylere hakların, yararların ve sorumlulukların dağıtılması ilkelere ne dayanmaktadır.

Düzeltilci adalette ise, haksızlığa uğrayan yada başkalarının eylem ve işlemlerinden dolayı zarar bireylerin bu durumlar karşısında korunmasını öngörür. Düzeltilci adalette telafi, kurbanın verdiği kayıp yada zararın giderilmesi kavramlarına rastlanmaktadır. Telefi, kurbanın verdiği kayıp yada zararın giderilmesidir. Yoksun bırakma, zarar verenin yanlış davranışlarından dolayı bazı avantajlardan dolayı yoksun bırakılmasıdır. Cezalandırma ise, zarar veren kişinin eyleminden dolayı cezalandırılmasıdır. O zaman düzeltilci adalet, hak dağıtıcı adaletin aksaması yada işlememesi durumunda ortaya çıkar.

Yöneticiler, hangi örgütte faaliyet gösterirse gösterisin özellikle bütün yükümlülük ve sorumlulukların dağıtılmasını da adil bir şekilde davranarak gerekli yer ve zamanda yerine uygun cezalar verebilmelidir. Yeterince adil olmayan örgütlerde, çalışanların etik ilkelere bağlı olarak çalışmaları mümkün değildir.

b) Eşitlik İlkesi: Eşitlik, dürüstlük ve adalet kavramları ile bütünleşmiş bir kavramdır. Herhangi bir örgütte çalışan bireylerin yapmış oldukları işler doğrultusunda eşit oldukları unutulmamalıdır. Yani dağıtılan yararlar, sıkıntılar ve hizmetlerde eşit davranılmasıdır. Eşitlik, bireysel eşitlik , kısmi eşitlik ve bloklara eşitlik olarak üç grupta toplanır.

Temel Bireysel Eşitlik: Eşit bireylerden oluşan tek bir sınıf söz konusudur. Herkesin eşitliği vardır. Herkesin bir oy hakkının olması temel bireysel eşitliğin bir örneğidir.

Kısmi Eşitlik: Toplumun bütün bireyleri aynı özelliklere sahip değildir. Aynı özelliklere sahip bireylerin ayrı ayrı sınıflandırılması sonucu kullanılan eşitlik kısmi eşitliktir. Örneğin, işadamları ve memurların gelir düzeyleri birbirinden farklı olduğu için, ödeyecekleri vergi oranları da farklıdır. Grupların oluşturulması için gruplar aslında eşitsizleştirilmektedir.

Blokların Eşitliği: Bu eşitlik durumunun oluşumunda, gruplar arası ve alt sınıflar arasındaki eşitliği sağlamak temel amaçtır. Fakat blokların eşitliğinde, sınıflar doğal olarak oluşmaktadır. Yaşlı-genç, kadın-erkek, gibi. Burada eşitliğin sağlanması için karşı taraftan eşit davranması beklenir.

c) Dürüstlük ve Doğruluk İlkesi: Etik davranış, başkaları ile ilişkilerde dürüst olmayı ve içtenliği gerektirir. Dürüstlüğün temelini, doğrucu, içten , açık sözlü olma, yalan söylememek oluşturur. Doğrulukta ise, saygılı, kuralları benimsemek, duruma göre değişmemek ve ilkelere bağlı kalmak vardır. Dürüstlük, doğruluğu içerir. Doğruluk, gerçeği söylemek, yani sözlerimizi gerçeğe uydurmaktır. Dürüstlük ise,

gerçeği sözlerimize uydurmak, yani sözümüze bağlı kalmak ve beklentileri gerçekleştirmektir.

Dürüst davranmayan yöneticiler, iş ortamında kendi sonlarını hazırlayarak güven ortamını ortadan kaldırmış olurlar. Güvenli bir ortamın temelini oysaki yine güven oluşturmaktadır. Özellikle üst-ast ilişkilerinde yöneticiler, kendilerini yalandan uzak tutarak, yanlarında çalışan bireyleri de doğruları söylemeye ikna etmelidir. Çünkü, iş ortamında yalan söylemek genellikle korkudan ve baskından kaynaklanmaktadır. Bu yüzden astların yalan söylemesini ve gerçekleri çarpıtmasını önlemek için, yöneticilerin astlarını korkutmamaları, açık ve içten davranarak onlara rahat bir ortam oluşturmaları gerekmektedir.

d) Tarafsızlık İlkesi: Nesnellik anlamına gelen tarafsızlık, insanların, bireyleri yada nesneleri oldukları gibi görebilmesi ve bu görüntüyü bireyin kendi istek ve korkuları ile oluşturduğu görüntüden ayırabilmesidir. Duygulardan çok aklın ön planda olması gereken tarafsızlık ilkesinde, bireylerin kendi korku ve gereksinimlerinden dolayı başkalarına zarar vermemesi gerekir. Herhangi bir yöneticinin de çalıştığı işyerinde, tarafsız olarak davranması ve çalışanlara da o şekilde yaklaşımda bulunması gerekir. Özellikle siyasal tarafsızlık, bir yöneticinin en önemli sorumluluğudur. Çalışma ortamında hem üstlerin hem de astların tarafsız ve objektif davranarak faaliyetlerini sürdürmesi etik açıdan gereklidir.

e) Sorumluluk İlkesi: Sorumluluk, belirli bir görevin istenen zaman ve yerde, istenilen şekilde yerine getirilmesidir. Bir işyerinde üstlere karşı hesap verme yani sorumlu olma varken diğer taraftan da bir işi yapmayı üstlenme yani sorumluluk alma vardır. Üstlerin astlarından sorumlu olduğu kadar, astların da üstlere karşı aldıkları sorumlulukları yerine getirme yükümlülükleri vardır. Alınan sorumlulukların yerine getirilmesi durumunda bir örgütte sorumluluk açısından bir sorunun yaşanması düşük bir ihtimaldir.

f) İnsan Hakları İlkesi: İnsan hakları, özellikle insanların, insan olmalarından kaynaklanan dokunulmaz, devredilmez ve vazgeçilmez nitelikte olan ve kendi

kişiliklerine sıkı sıkıya bağlı haklardır. Bu nedenle yöneticilerin insan haklarına saygılı etik değerlere sahip bireyler olmaları, gerekmektedir. İnsan haklarının ihlâl edildiği bir iş ortamında çalışanlardan verimlilik beklemek olanaksızdır. İyi bir yönetici her zaman insan haklarına saygılı, laik ve demokratik davranmalıdır.

g) Hürmanizm İlkesi: Temelini insani duygular oluşturan hürmanizm de amaç, insan varlığının insani erdemlerce biçimlendirilmesi, insanlık çabası, insanın insancıl bir biçimde eğitilmesi, insanların yetişme ve gelişme yeteneğinden, insan erdemleriyle, kişiliğinin göz önünde tutulmasından yola çıkarak faaliyetlerin sürdürülmesidir. Yönetici konumundaki bireylerin insanlara insan oldukları için yaklaşımları ve herhangi bir ayırım gözetmeksizin faaliyetlerini sürdürmeleri, insani duygular ve düşünceler için gereklidir.

h) Bağlılık İlkesi: Örgütte çalışan bireylerin, örgütte faaliyetlerini sürdürmeleri ve bu örgütte kalkma istemeleridir. Lider konumundaki yöneticilerin hem kendi mesleki bağlılıkları hem de çalışanların mesleki bağlılıklarını oluşturup devam ettirebilmeleri için çaba sarf etmeleri gerekir. Örgüte bağlılığın sürekli olabilmesi için yöneticilerin, özellikle çalışanların durumunu yakından takip etmesi, eğitilmesi gereken personellerin zamanında eğitilmesi ve bireylerin ihtiyaçlarının ihtiyacın olduğu zamanda giderilmesi yolunda çalışmaları gerekir.

ı) Hukukun Üstünlüğü İlkesi: Hukukun üstünlüğü ilkesinin yaşama geçirilmesi, hukuk düzeninin toplumda egemen kılınması, hukuk üzerinde politik baskı olmaması, yasaların kişilere göre çifte standartlı olarak uygulanmaması, suçlunun kısa sürede yakalanıp cezalandırılması, yargısız uygulama yapılmaması, yetkili kişi veya kuruluşların yasalara saygılı olması, hukuk sisteminin sağlıklı ve düzenli çalışmasını sağlar. Çalıştıkları işyerlerinde adil davranışlar hukuksal yaptırımlar gören bireyler daha mutlu, huzurlu ve rahat olarak faaliyet sürdürür.

i) Sevgi İlkesi: İnsanın kendisi ve başkalarıyla barışık olmasıdır. Kendisini ve karşısındaki insanları seven bireyler daha huzurlu ve rahat olurlar. Yöneticilerin sürekli çalışanlarla birlikte olduğu ve onlarla birlikte çalışması gerektiği

düşünüldüğünde, insanları sevmenin gerekli olduğu ortaya çıkar. Yani insanları bir örgütün araçları değil amaçları konumuna getirilmelidir. Sevgiyi sadece insan sevgisi olarak düşünmek yanlıştır. İnsanların çalıştıkları yeri, yapmış oldukları işleri ve mesleklerini sevmeleri de gerekir. Sürekli insanlarla birlikte olan yöneticilerin, sağlıklı insan ilişkileri kurabilmesi örgütün geleceği için önemli bir konudur.

j) Hoşgörü İlkesi: Hoşgörü, yasalara ve etik kurallara aykırı olmadıkça, sevilmeyen yada onaylanmayan şeylerin varlığına tahammül göstermektir. Hangi dilden, ırktan olursa olsun başkalarının inanç ve düşüncelerine saygı göstermek hoşgörü gereğidir. Hoşgörlü insan, herhangi bir konuda karar verirken empati kurabilen insandır. Hoşgörüü tamamen yok sayan ve onun tam tersi bir kavram ise bağnazlıktır. Bağnaz insan toplumda sadece bir konuya önem veren, benimseyen ve başka her şeyi ret eden insandır (Aydın, 2001:25).

k) Laiklik İlkesi: Yönetenlerin yönetme hakkını halktan aldıkları, yönetim şeklidir. Laiklik, kimsenin inanç ve düşünce özgürlüğüne karışılmaması, din ve vicdan özgürlüğünün devletçe güvence altına alınmasıdır. Laik devlet anlayışında devlet yönetme yetkisini tanrıdan almamaktadır. Bunun yanında laik devlet dinin meşrulaştırılması ve farklı inançlardaki bireylere gelebilecek tehditlerin önlenmesi için dini denetlemek ve yönlendirmek ister. Din ve inançların bireylerin iç dünyasına bırakıldığı bir örgütte bireyler daha huzurludur. Yöneticiler de bireylerin inançlarına karışmamalı, onları kendi vicdanlarıyla baş başa bırakmalıdır.

l) Saygı İlkesi: Canlılar içinde önde gelen varlıkların başında insanlar gelmektedir. İnsanlar bu yüzden en değerli varlıktır. İnsanları diğer varlıklardan ayıran en belirgin özellik ise akıl yürütebilmesi yani düşünebilme kabiliyetidir. İnsanlar düşünürken sadece kendilerini değil aynı zamanda karşılarındaki bireyleri de düşünmekle sorumludur. Karşılıklı olarak birbirlerini düşünen bireyler birbirlerinden korktukları için değil onlara değer verdikleri için saygı duyar. Saygı, bireyleri olduğu gibi kabul ederek, onların haklarını ihlâl etmemek olarak da düşünülebilir (Aydın, 2001:32).

Türkiye Bankalar Birliğinin belirlediği, bankacılık etik ilkeleri ise; bankacılık sisteminin büyütülmesi, bankacılık hizmet kalitesinin artırılması, kaynakların en iyi şekilde kullanılması, bankalar arasında haksız rekabetin önlenmesidir. Bu ilkelerin temel amacı ise, bankacılık mesleğine mevcut saygınlık duygusunun sürekliliğinin sağlanması, meslek onuru olarak adlandırılan bu saygınlık duygusunun geliştirilerek sürdürülmesi ve bankacılık sektöründe istikrar ve güvenin korunmasıdır (Star, 2001:8).

2.4. BÜROLARDA UYGULANAN DEĞERLER, NORMLAR VE ETİK DAVRANIŞLAR

Bireylerin davranışlarının etik değerlere uygunluğu büyük ölçüde içinde yaşadıkları toplumun kültürü, sahip oldukları değerler sistemi, inançlar ve normlar tarafından belirlenmektedir.

2.4.1. Değerler

Değerler, bireyin yaşamındaki farklı etmenlere yüklediği önemdir. Sözlük anlamıyla bir varlığın ve bir olayın insan için önemini belirleyen inançtır (Şefkatli ve Çelik, 2000:53). Bireylerin hayatlarında geliştirdikleri tek bir değerden söz etmek yerine, değerlerden söz edilir. Çünkü insanlar bütün nesnelere yada olaylara farklı değerler yüklemektedirler. Değerler diğer bir deyişle, kendisine yönelinen özelliklerdir. Değerler olumlu olabildiği kadar olumsuz da olabilir. İyi, güzel, faydalı, olumlu; kötü, çirkin, faydasız ise olumsuz değerlerdir.

Değerler birbirleri ile sürekli etkileşim içinde bulunurlar ve direkt bir değer örtüsü oluştururlar. Bu değer örüntüsüne değer sistemi denir. Değer sisteminin girdisi yaşantılar, çıktısı ise davranışların değerini yargılamak ve onları yönlendirmektir. Değer sisteminin ürünü ise değer yargılarıdır. Bir insanın herhangi bir konu hakkındaki görüşü veya kararı, o konu hakkındaki değer yargısıdır (Çelik ve Şefkatli, 2000:47).

Kişiler içinde yaşadıkları aile ve toplumun değerlerini benimseyerek, bunları birer değerlendirme aracı olarak kullanırlar. Böylece, daha iyi, daha güzel, daha önemli, daha uygun ve daha adil yargılara varırlar. Değerler yalnız bireysel düzeyde değil, örgütsel düzeyde de gelişir. Örgüt kültürü ise, bir örgütün içindeki insanların davranışlarını yönlendiren normlar, davranışlar, değerler, inançlar ve alışkanlıklar sistemidir.

Örgütlerde, kişisel ve toplumsal düzeyde yaşanan çıkar çatışmalarının sebebi, kişisel değerler ile toplumsal değerler arasındaki farklılıklardan kaynaklanmaktadır. Toplumsal değerlerden farklı değerlere sahip kişiler, bazen sapkın olarak da nitelendirilmektedir.

Eğer bu kişiler, toplumun değerler sistemine karşı gelecek olursa, toplum dışına itilebilir, hatta bazı durumlarda yasal olarak suçlanıp hapse de atılabilirler. Çünkü toplumsal değerler genellikle yasalar ve düzenlemelerde de yer alırlar. Eğer toplum yasal olmasına karşın, bir eylemin etik dışı olduğuna inanıyorsa, bu davranışın yasadışı olarak tanımlanmasını da isteyebilmektedir. Bazen de ülkelerin farklı değerlere sahip olması etik dışı davranış tanımını zorlaştırmaktadır (Ferrel ve Fraderich, 1994:153). Sonuçta bir kültürde etik açıdan onaylanan bir davranış, diğer bir ülkede etik dışı olarak tanımlanabilir.

Kaynaklar**Örgüt Kültürü****Sonuçlar**

- Toplumsal Değerler - Dış Etkenler - İç koşullar - Yönetim - Teknoloji - Gelenekler	Örgütsel değerler sistemi Ve uygulamalar	- Organizasyon yapısı - Birey organizasyon bütünleşmesi - Statü farklılıklarının belirlenmesi - İdeoloji ve semboller - Sosyal faaliyetler
---	---	--

**Şekil 1: Örgüt Kültürü- Oluşumu ve Sonuçları**

Kaynak: Berberoğlu, Güneş (1990). “Örgüt Kültürü ve Yönetimsel Etkinliğe Katkısı”, s.156.

Şekilde de görüldüğü gibi, örgütlerin kendilerine özgü kültürel özelliklerinin oluşmasına temel etken, toplumsal değerler yani ulusal kültürdür. Toplumdaki gelenek ve alışkanlıklar zaman zaman organizasyonlarda etkilerini göstermektedir. Otoriter bir aileden gelen yöneticinin otoriter tavırlar sergilemesi buna en güzel örnektir. Organizasyonlarda kontrol edilemeyen dış çevre elemanlarından doğal çevre, tarihi olaylar ve ekonomik koşulları da örgüt kültürünün oluşumuna katkı da bulunmaktadır.

Örgütlerde çalışanların amaçlarıyla örgütün amaçlarının aynı yöne çevrilmesi, böylelikle kişinin örgütün amaçlarını gerçekleştirirken kendi amaçlarına ulaşmasına da olanak tanır. Bunun bir yolu ise çalışanın örgütün ne derecede kendi eseri olduğunu görmesi yani, kararlarına katılıp ödülleri paylaşmasıdır. Burada önemli olan örgüt bireyin , bireyin ise örgütün bir parçası konumuna getirilmesidir.

Japon ve Amerikalıların örgüt kültürüne baktığımız zaman özellikle Japon işletmelerinde toplumsal kültürün, örgüt kültürüne yansıdığı görülmektedir. Bu da

A Tipi Örgüt
(Amerikan)

J Tipi Örgüt
(Japon)

- Kısa dönem istihdam -Bireysel karar verme -Bireysel sorumluluk -Derhal değerlendirme ve yükseltme -Açık kontrol mekanizması -Uzmanlaşmış meslek yolları -İşçiye bir işçi olarak bakma	- Yaşam boyu istihdam - Toplu karar verme - Toplu Sorumluluk -Yavaş değerlendirme ve yükseltme - Üstü örtülü kontrol -Uzmanlaşmamış meslek yolları -İşçiye bir insan olarak bütüncül yaklaşım
---	---

- Uzun süre istihdam - Toplu karar verme - Bireysel sorumluluk - Yavaş değerlendirme ve yükseltme - Açık ve biçimsel ölçütler kullanarak üstü örtülü, biçimsel olmayan kontrol - İlimli derecede uzmanlaşmış meslek yolları - Aileyi de içine alan bütüncül yaklaşım
--

Z Tipi Örgüt

Şekil:2 Amerikan, Japon ve Z Tipi Güdüleme Modelleri

Kaynak: Can, Halil (1995). "Genel İşletmecilik Bilgileri", Ankara, s. 160.

Japonların güdülemede kullandıkları bu yöntemlerin oldukça başarılı olması bazı Amerikan firmaları tarafından da benimsenerek kullanılma yönüne gidilmiştir. A Tipi Örgüt tipi ile J Tipi Örgüt kültürünün incelenerek bileştirilmesi sonucu Z Tipi

Japon işletmelerinin başarısının örgüt kültürü ile toplumsal kültürü iç içe olmasından kaynaklandığının bir kanıtıdır (Şekil:2).

Son yıllar da Amerika'da yapılan bazı çalışmalar, geleneksel değerlerle kalkınan Japon yöneticilerin çalışanları güdülemede kullandıkları yöntemleri inceleyerek, bunları Amerikan firmalarında da kullanma yönünde olmuştur. Japon yöneticilerin güdüleme stratejileri üç ana grupta toplanmaktadır.

a) Çalışanları Kısa Süre Yerine Yaşam Boyu İstihdam Etme: Çalışanlarla örgüt arasındaki yakın ilişki, yaşam boyu işe alma yoluyla sağlanır, çalışanlar ancak işlerinin garanti olduğundan emin oldukları takdirde esnek işbirliğine gönüllü olurlar.

b) Herkese Eşit İşlem Yapma: Japon işletmelerinde, hiyerarşik kademedeki yerleri ne olursa olsun, tüm iş görenler aynı tip iş elbisesi giyerek, aynı kafeterya da yemek yer ve aynı tuvaleti kullanırlar.

c) Çalışanlara Değerli Ve Emniyette Oldukları Duygusu Aşılama: Yeni işe alınanlar ve yakınları genel müdürün hoş geldin törenine davet edilirler. Kendi evlerini alıncaya kadar işletme lojmanlarında kalırlar. İş dışı zamanlarının çoğu işletmenin kurduğu çeşitli sosyal kulüplerde geçer. Düğün ve özel davetler

d) işletme tesislerinde verilir. Hatta bazı firmalar düğün masraflarını da üstlenir (Can, 1995:159).

Örgüt Modeli ortaya çıkmıştır. Önemli olan , işletmelerin uzun dönemli istihdamı sağlayabileceği modeli kullanarak, başarıya ulaşmalarıdır.

Örgüt içinde olduğu kadar dışında da insanların ahlâki değerleri vardır. Ahlâk, bir bireyi veya grubu yönlendiren davranış prensipleridir. Manevi ahlâk ise, karakter ve davranışta neyin iyi ve doğru olduğudur. Ahlâki değerlerin temelinde ise neyin iyi ve kötü olduğu ve nasıl davranılması gerektiğiyle ilgili inançlar vardır.

Bireylerin etiksel davranışlarını dayandırdıkları değerler; genellikle aileden, arkadaşlardan, öğretmenlerden ve içinde yaşanan toplumdan öğrenilir. Kesin doğru yada kesin yanlış diye kavramları birbirinden ayırmak bazen zordur. Çünkü insanlar, değer yargılarına dayanarak hareket ettikleri için bazen doğru ile yanlış arasındaki çizgiyi bulmada güçlük çekerler.

Psikologlar, insan değerlerini, teorik, ekonomik, estetik, sosyal, politik ve dini olmak üzere altı grupta toplamaktadırlar (Kırel, 2000:59).

Değerler sadece kişisel etkenlerle değil, kültürel miraslarda da zaman zaman değişebilir. Fakat sonuç olarak etik değerler belirsizliği azaltarak olayları biraz daha kolaylaştırmaktadır. Aslında bir oyunun kurallarını çözmeye yönelik olan etik değerler sayesinde, oyuncuların bu oyunun daha önceden belirlenmiş olan kurallarına göre hareket etmeleri sonucunda hem aralarındaki bağlılık artacak hem de herkesin davranışlarını teker teker öğrenmeleri gerekmeyecektir. Fakat bunun yanında etik değerlerin mutlak değişmez bir niteliğinin olduğunu düşünmek yanlıştır. Çünkü, bir alanda çalışan insanların etik değerlerini kendileri belirleyerek hareket etmeleri daha yararlı olacaktır. Bu durumda ise bu kuralların zaman içinde değişim göstermesi doğal bir sonuçtur.

Değerler, aracı ve sonul değerler olmak üzere ikiye ayrılmıştır (Aydın, 2001:14);

Aracı Değerler

Hırs
Açık fikirlilik
Yeterlilik
Neşe
Düzen ve temizlik
Cesaret
Bağışlayıcılık
Yardımseverlik
Hayalcilik
Dürüstlük
Mantıklı
Sevecenlik
Uyum ve itaat
Nezaket
Sorumluluk
Özdenetim

Sonul Değerler

Rahat bir yaşam
Heyecan verici bir yaşam
Başarı
Barışçı bir dünya
Güzel bir dünya
Eşitlik
Aile güvenliği
Özgürlük
Mutluluk
İçsel uyum
Olgunlaşmış aşk
Ulusal güvenlik
Yaşamda zevk alma
Kurtuluş
Kendine saygı
Bilgelik
Yaşamı anlama
Bağımsızlık

Bu değerler kişilerin bireysel yaşamlarına etki ettikleri kadarıyla mesleki yaşamlarına da etki etmektedir. Yöneticilerde karar verirken bu değerlerden etkilenirler. Fakat bu değerlerin yanında aynı zamanda başka değerlerden de söz etmek mümkündür.

2.4.2. Normlar ve Etik

Toplumsal normlar, belli bir grup içindeki bireylerin ilişkilerini düzenleyerek, eylemlerine yön veren kurallar bütünüdür. Normlar, genellikle değerlerin yansımasıdır ve grubun tüm üyelerince paylaşıldığı için kolektiftir. Normların yaptırımlarında birbirinden farklıdır.

Normlar işlerin nasıl yapılacağı, bireylerin nasıl davranacakları, amirlerle işbirliğine girip girmeyecekleri yönlerine ilişkin olmaktadır. Bu normların yazılı olmamasına rağmen işe giren ve çalışan herkesin bunları bilmesi ve uygulaması gerekmektedir. Çeşitli iş gruplarında uyulması gereken kuralların ortak noktaları öncelikle süreçler konusundadır. Bunlar grup üyelerinin ne derece zorlu çalışacağını, üretim miktarını ve uygun iletişim kanallarını belirleyen işaretlerdir. Kişilerin tutum ve davranışlarına ilişkin normlar ise giyecekleri kıyafetler, sadakat, meşgul görünme ve kaytarma zamanlarıdır (Can, 1997:56).

Bir örgütte var olan normlar ve değerler, eğer genel olarak toplumda kabul görmüş değerlere uyuşmuyorsa, burada bir çatışma meydana gelmektedir. Özellikle, bir işletme, piyasaya yeni bir ürünü sürerken toplumla karşı karşıya gelebilir. Toplumda bu ürüne yönelik olumsuz tepkiler oluşabilir. Örneğin, her hangi bir ürünün reklamı söz konusuysa, toplumdaki bazı gruplar buna karşı çıkabilir. Örneğin alkol, sigara, içki reklamlarını yanlış bulduğu için bunları bazı gruplar protesto edebilir. Yine vejeteryan ve çevrecilerin bazı malları protestosu buna örnek gösterilebilir. İşte bu çatışma temelde, örgüt ve toplum arasında yaşanan bir etik çatışmadır. Böyle bir durumla karşı karşıya kalan bir işletmenin önünde ise üç seçenek bulunmaktadır. İşletme bu durumda ya toplumla mücadele içine girecek, ya bu malı satmaktan vazgeçecek, ya da bu gruplarla uzlaşma yoluna gidecektir (<http://www.isguc.org/birgul2.htm>).

Normların genel özellikleri şunlardır:

- Normlar, grup üyelerinin çoğu tarafından kabul edilir,

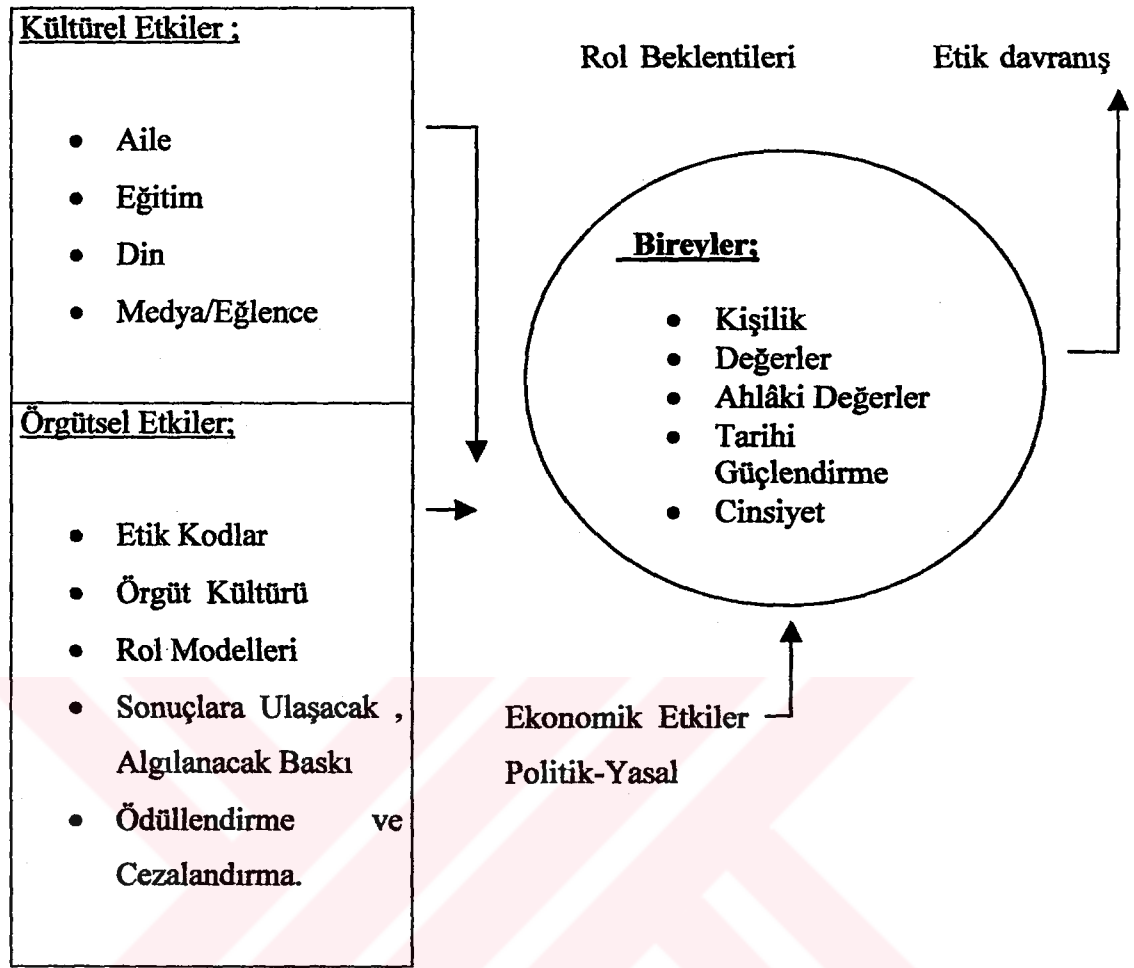
- Normlar, grup yaşamının önemli bir bölümünü kapsar,
- Normlar, grup üyelerinin duygu ve düşüncelerinden çok ortak davranışları üzerinde odaklaşır,
- Grup üyeleri, normları farklı düzeylerde benimser,
- Normlardan sapma gösteren bireylere karşı, grup üyelerinin hoşgörü derecesi farklıdır,
- Normlar, grup sürecinin işleyişini kolaylaştırır,
- Normlar, yavaş gelişerek değişir,
- Gruptaki bireylerin statüleri, normlara uyum derecesini etkiler,
- Belli normlara uymak yada uymamaya bağlı olarak kabul edilmiş bir ödül ve ceza sistemi vardır.

Toplumsal normların amaçları ise şunlardır:

- Normlar, grubun temel değerlerini yansıttığı için, üyelerin diğer bireylerden ayrılıklarını yansıtır,
- Normlar, grup üyelerinden beklenen davranışları basitleştirerek, kestirebilir hale getirir. Böylece, üyelerin davranışları önceden sezilebilir ve bu da grubun işleyişini kolaylaştırır,
- Normlar, bireylerin sıkıntılı durumlara düşmelerini engeller,
- Normlar, grubun yaşamasına yardım eder. Normlar aracılığı ile üyelerin sapkın davranışları ret edilerek, grubun varlığının sürdürülmesine çalışır (Aydın, 2001:15).

2.4.3. Etik Davranışlar

Etik davranışlar; bireylerin örgüt içinde ve dışında gösterdikleri davranışlardır. Kişisel özellikler, değerler, ahlâk, cinsiyet gibi bireysel faktörler etik davranışları etkileyen özelliklerdir. Belirli davranışların ödüllendirilirken bazı davranışların cezalandırılması etik veya etik olamayan davranış olarak algılanmaktadır. Örgüt içindeki etik davranışına baktığımız zaman bireysel karar vericilerin etik davranışların merkezini oluşturduğunu görürüz.



Şekil 3: Örgütlerde Etik Davranış Modeli

Kaynak: Kreitner, Robert and Kinicki, Angelo (1997). “ Organizational Behavior, New York, Irwin Mc. Graw Hill, p .79.

Etik davranışların örgütlerde öncelikle desteklenmesi, daha sonra ise, geliştirilmesi gerekmektedir. Yöneticiler özellikle, örgüt kültürünün etik değerlerini yeni çalışanlara öğretmeli, etik yönlendirmelerde davranışları etkileyen çeşitli yolları kullanmalı daha sonrada örgüt kültüründeki etik davranışları kurumsallaştırmalıdır.

Örgüt kültürünün değerlerinin, çalışanlara henüz işe girmeden anlatılması, açıklanması, çalışanların neyin iyi neyin kötü olduğuna karar verip, değerlendirme yapmalarına olanak tanımaktadır. Çalışanlara öncülük yaparak, sağlıklı bir örgüt

kültürlü yaratmada öncelikle yöneticilere büyük işler düşmektedir. Çünkü, yöneticiler örgütte hem temsilci, hem de örnek durumundadırlar. Kültür, değer ve davranışlar konusunda çalışanlara yol göstererek iş etiğine uygun olmayan davranışların meydana gelmemesi için ellerinden geleni yapmaları gerekmektedir.

Yöneticilerin sorumluluk alanlarına giren roller ise özel yaşam, ekonomi aracı, liderlik ve sosyalliktir. Yöneticiler söyledikleri ve yaptıklarıyla örnek oluşturmali, çünkü aksi davranışlar sergiledikleri takdirde çalışanlarda güvensizlik oluşacaktır. Yöneticiler, işgücünü daha verimli bir şekilde yönetmek istiyorlarsa özellikle bireysel etik teorileri gözden geçirilmelidir.

2.5. BÜROLARDA YAŞANAN ETİKSEL PROBLEMLER

Bürolarda çalışan bireyler arasında bazen etik ilkelerine aykırı davranışlar meydana gelir. Çünkü çalışanlar ve yöneticiler çoğu zaman etik kurallara bir moda veya şirket süsü olarak bakarlar. Bilhassa kriz dönemlerinde, etik çıkmazlarla karşılaşıldığında ve ne karar verileceğinin kestirilemediği dönemlerde etik kurallar büyük önem taşır (Acar, 2000:55). Ama hepsinden önemlisi bu kuralların sürekliliğinin sağlanması ve geliştirilmesidir. Organizasyonlar kısa dönemli kâr elde etmek amacıyla değil uzun süreli çalışma faaliyetlerini sürdürmek için kurulurlar. Özellikle organizasyonların sürekliliği için yöneticilere büyük görevler düşmektedir.

Çünkü etik çıkmazlarla karşılaşan bir yönetici, farklı alternatifler arasında karar vermek zorunda kalmaktadır. Buna örnek verebiliriz;

** Sevilay Hanım değerli bir personeldir ve yıllardır sizinle birlikte çalışmış, gerektiğinde güvenerek fazladan çalışma ve çaba göstermesini isteyebileceğiniz biridir. Yetenekleriyle birçok sorunu kısa sürede çözümleyebilmektedir. Adeta sağ kolunuz gibidir. Geçenlerde Sevilay Hanım size geldi ve bir süreden beri yardımlaşma sandığından “ödünç” para aldığını ve bunları gizlemek için de sahte alıntılar yazdığını söyledi. Aldığı paralar önemsiz miktarlardaydı ve her seferinde aldığı paraları bir süre sonra yerine koyuyordu. Ancak vicdanı onu rahatsız ettiği*

için bu durumu size açıklamak zorunda kalmıştır. Sizin personel politikalarına göre, onun yaptığı eylem açıkça işten atılma nedenidir. Onu işten atar mısınız?

Bu örnekleri çoğaltmak mümkündür. Fakat bireylerin yaşadıkları ikilemlere bakacak olursak bazen bir organizasyon için hayati önem taşıyan nitelikler kazanmaktadırlar. Bu yaşanan ikilemler bürolar için etik problem yaratır. Zaman zaman ise bireyleri etik dışı davranmaya iter. Sorulara ise standart ve etik bir yanıt verebilmek günümüz koşullarında oldukça zordur. Hatta etik yönü güçlü olan bazı kamu görevlilerinin ise bu sorulara cevap verirken zorlandıkları görülür. Bu tür sorulara cevap verirken bir yöneticinin, kendi organizasyonundaki etik ilke ve kurallara bağlı kalması gerekmektedir.

Bir bilgisayar firmasında çalışanlar için hazırlanan “Ant İçme” metnini örnek olarak verirse, metin firmanın etik ilke ve kurallarını da belirtmektedir. Bu metin ise şöyledir (Bülbul, 2001:264);

- “Ülkemi, devletimi ve tüm insanları seveceğime”,
- Kendimden sonraki kuşaklara utanmayacağım “temiz bir dünya ve doğa” bırakmak için çaba harcayacağıma,
- “Dürüstlük ve çalışma etiği”ni en yüce erdem olarak benimseyeceğime,
- “ Önce insan” sloganıyla hareket edeceğime ve kendi çıkarlarım için başkasına zarar vermeyeceğime,
- Şirketimin “prestij ve imajını” en yüksek düzeyde tutacağıma,
- Şirketim adına her zaman “verimli” çalışacağıma ve “yaratıcı ve üretken” olacağıma,
- “Müşteri dosttur” düşüncesiyle, müşterilerimizin isteklerini tam olarak anlayıp karşılayacağıma ve aşacağıma,
- “Hizmette Kalite” sorumluluk ve bilinci içinde yenilikleri yakından izleyeceğime,
- “Üstlerime saygılı” davranıp, “astlarıma hoşgörülü” olacağıma,
- “Eğitim olmazsa olmaz” inancıyla bilgi, beceri ve davranışlarımı sürekli geliştireceğime,

- Şirketimin ve müşterilerimizin “bilgi sırdaşı” olup, gizli kalması gereken bilgileri başkalarına aktarmayacağıma,
- “Takım ruhu” bilinci içinde iş arkadaşlarımla paylaşma ve sürekli işbirliğine gideceğime,
- Şirket içinde her zaman “temiz, bakımlı ve özenli” giyineceğime,
- Dışarıda, şirketimi “bir elçi” gibi temsil edeceğime and içerim.

Etiksel problemlerin çözümü için firmanın, temel etik ilke ve kurallarına bağlı kalması yeterlidir.

2.6. BÜROLARDA YAŞANAN ETİKSEL PROBLEMLERİN KAYNAKLARI

Bürolar, toplu olarak bireylerin faaliyetlerini sürdürdükleri ortamlar olduğu için, çeşitli problemlerin bu ortamlarda yaşanması ise kaçınılmazdır. Çünkü farklı özellikler, norm ve değerlere sahip olan büro çalışanları istemeden de olsa bazen çatışma yaşamakta, birinin doğrusu diğerinin yanlışı olmaktadır. Çoğu zaman da bireyleri ikilemler içine sürüklemektedir. İkilemler içerisine düşen bireyler bazen farkında olmadan da çeşitli etik dışı davranışlar sergileyerek, etiksel problemlere sebep olmaktadır.

Etiksel problemlerin temel kaynakları ise, büro etik kurallarının ve ilkelerinin işletme tarafından tam olarak benimsenmemiş olmasıdır. Çünkü bir organizasyonda eğer net kurallar konup, temel ilkeler belirtilmemiş ise herhangi bir sorun karşısında, bireyler çözülmesi zor problemlerle karşı karşıya kalırlar.

Örneğin, bir büroda, yöneticiler bireylerin özel işleri için telefonları kullanmaması konusunda bir kural getirmiş ise öncelikle bu kurala kendilerinin uyması gerekmektedir. Çünkü, eğer yöneticilerin telefonları özel işleri için kullandıkları, diğer bireyler tarafından görülüyorsa, kendilerine haksızlık yapıldığı düşüncesine çabucak kapılabilirler. O zaman yöneticilerin olmadığı saatlerde diğer çalışanlarda, telefonları özel işleri için kullanabilirler.

“Gemisini kurtaran kaptan”, “uyuyorsa sende yap”, “kim dürüst ki”, “dürüst oldum da ne oldu” ifadeleri bireylerin pişmanlıklarını dile getiren ifadelerdir. Büro çalışanları bu ifadeleri kullanmaya başlamışlarsa, etik ilke ve kurallarının herkes tarafından değil, sadece belli kişiler tarafından uygulandığı bir durum söz konusudur. Bu durumda da etiksel problemlerin kaynağını, kendi çıkarlarını düşünen bireyler oluştururlar.



III. BÖLÜM

BÜROLARDA YAŞANAN ETİK DIŞI DAVRANIŞLAR VE CİNSEL TACİZ OLAYLARI, TÜRLERİ VE NEDENLERİ

Bürolarda yaşanan etik dışı davranışların başında, ayrımcılık, kayırma, rüşvet, yıldırma, ihmal, sömürü, bencillik, yolsuzluk, kötü davranış, yaranma-dalkavukluk, şiddet-baskı- saldırganlık, iş ilişkilerine politika karıştırma, hakaret ve küfür, bedensel ve cinsel taciz, yetkinin kötüye kullanımı, dedikodu, zimmet, dogmatik davranış, bağınazlık ve yobazlık, hırsızlık, dolandırıcılık, gizli bilgilerin dışarıya sızdırılması, yalan söyleme gibi kavramlar gelmektedir (Aydın,1997:25). Fakat yaşanan etik dışı davranışları sadece bu başlıklar olarak düşünmek ise yanlıştır. Yaşanan etik dışı davranışların en tehlikelisi olan cinsel taciz kavramı, bireylerin verimliliğini etkileyen, psikolojik olarak onları zor durumda bırakan en büyük etkenlerden biridir.

3.1. ETİK DIŞI DAVRANIŞLAR

Örgütlerde ve özellikle bürolarda çalışan personellerin etik davranmak için hangi yaklaşımı benimsediklerinden ziyade, bunun için sergiledikleri çaba önemlidir. Çünkü etik, örgütün bir parçası olmak isteyen kimselerin bilmeleri gereken konuların başında gelmektedir. Çalışanlara yönelik haksız davranışlar, örgütün etiksel yapısını zedeler, çalışanların güvenini sarsarak çalışma azimlerini kırar.

Etik dışı davranışların, Sheldon S. Steinberg ve David T. Austern'e göre sebepleri şunlardır; iyi niyetler, yasaların, kuralların ve yöntemlerin bilinmemesi, açgözlülük, ideoloji, arkadaşlık ve kişisel yada ailesel kazançtır (Steinberg and Austern, 1996:38).

Örgütsel etiğin iş için olan değerini ölçmenin bir yolu , onun eksikliğinin getireceği zarardır. İş etiğinin eksikliği örgüte artı bir maliyet yükler. Etiksel problemlerin farkına varamamak hem yasal hem de mali açıdan örgüte zarar verir. Etik davranışları benimseyip uygulayan örgütler daha başarılı ve daha uzun süreli

faaliyetlerini sürdürürler. Etik dışı örgütlerin temel noktaları ise şunlardır (Cooke, 1991:249).

- Uzun vadeli planlar üzerinde kısa dönemli kârlara önem verirler,
- Profesyonel etik kodların kurulmasına önem verirler veya baskı yaparlar,
- Etik problemlerin çözümünü hafife alırlar,
- Finansal kayıplara neden olabilecek etik konulara isteksiz yaklaşırlar,
- Çalışanlara etik dışı davranışları teşvik edici çevre yaratırlar,
- Etik problemlerin çözümünü hukuk departmanına gönderirler,
- Halkla ilişkiler gibi konuları etik olarak incelerler,
- Çalışanlarına tüketicilerden farklı davranırlar,
- Keyfi veya haksız performans değerlendirme standartları uygularlar,
- Etik problemleri çözümlemede referans olabilecek rehberleri kullanmazlar,
- Çalışanlar arasındaki gammazlığı ortadan kaldırmazlar,
- Çalışanları kişisel etiklerden vazgeçmeleri konusunda teşvik ederler

Yapılan araştırmalara göre kamu görevlilerini etik dışı davranmaya iten çok çeşitli nedenler vardır. Bunlar; iyi niyetler, yasaların, kuralların, siyasaların ve yöntemlerin bilinmemesi, açgözlülük, benlik ve güç gösterisi, bölgede egemenlik kurmak, arkadaşlık ve dostluk, ideoloji, kişisel kazanç beklentileri, görevden ayrılma sonrası “döner kapı”, mali sorunlar ve baskılar, sömürücüleri sömürmek, aptallık, oyun oynama, birlikte gitmek, yalnızca emirleri yerine getiriyordum ve ne pahasına olursa olsun yaşamaktır.

İyi Niyetler: Çok ağır işleyen bürokrasi zaman zaman kamu görevlilerini rahatsız etmektedir. Kamu görevlilerinin bürokratik kuralları çiğneyerek, işi hızlandırma eğilimlerinde iyi niyetli olmaları yatmaktadır. Kamu görevlilerinin davranışları yasa ve yönetmeliklerle belirlenmiştir.

Yasaların, Kuralların, Siyasaların ve Yöntemlerin Bilinmemesi: Özellikle işe yeni giren ve çok fazla ilgili olmayan bireyler yasaları ve kuralları tam olarak bilmedikleri için çeşitli aksaklıklar ve etik dışı davranışlar ortaya çıkmaktadır.

Açgözlülük: Bulunduğu konumla yetinmeyerek bireylerin daha fazlası için hatalı davranışlarda bulunmalarıdır.

Benlik ve Güç Gösterisi: Yasadışı uygulamaların, devlet yararına olduğu inancıyla kamu görevlileri tarafından göz ardı edilmesi ve devlet benim yerimde olsaydı aynı şeyi yapardı inancı bir neden olarak ortaya çıkmaktadır.

Bölgede Egemenlik Kurmak: Bazı kamu görevlilerinin görev yaptıkları bölgede bir derebeyi gibi davranış sergilemesidir.

Arkadaşlık ve Dostluklar: Arkadaş ve dost çevrelerine hak edilmeyen görevlerin verilmesi, ayrımcılık ve kayırma olaylarının yaşanması.

İdeoloji: İdeolojinin etik dışı uygulamalara neden olduğu yerde, ideolojiyi benimseyen kamu görevlisi, kendi inançlarının hukukun üstünde olduğuna ve tarihin kendilerini haklı çıkaracağına inanırlar.

Kişisel Kazanç Beklentileri: Öncelikle bireylerin, çalıştıkları bölümlerde kendi kişisel çıkar ve kazançları doğrultusunda hareket etmeleridir.

Görevden Ayrılma Sonrası “Döner Kapı”: Bazı kamu görevlilerinin kamu sektöründen daha üst düzeyde gelir getiren, işiyle ilgili özel bir kuruluşa geçmeleri döner kapı uygulamasıdır. Örneğin, Maliye Bakanlığı’nda çalışan bir müfettişin özel bir kuruluşa yönetici olarak geçmesi gibi.

Mali Sorunlar ve Baskılar: Kamu görevlileri yeterince ücret alamadıklarından dolayı geçimlerini zor karşılamaktadır. Bu yüzden kamu görevlileri zaman zaman rüşvet, irtikap ve zimmetine para geçirme olaylarına karışabilirler.

Sömürücüleri Sömürmek: Bazı kamu görevlilerin, üstlerinden yada iktidarda bulunan yönetimce sömürüldüklerine ve kendilerine hep kirli işlerin verildiğine

inanmalarıdır. Bundan dolayı bazen kurallara göre çalışarak en az işi yaparak ve evrakları bekleterek kendilerini kullandıklarına inandıkları kişilerden intikam aldıklarını düşünmeleridir.

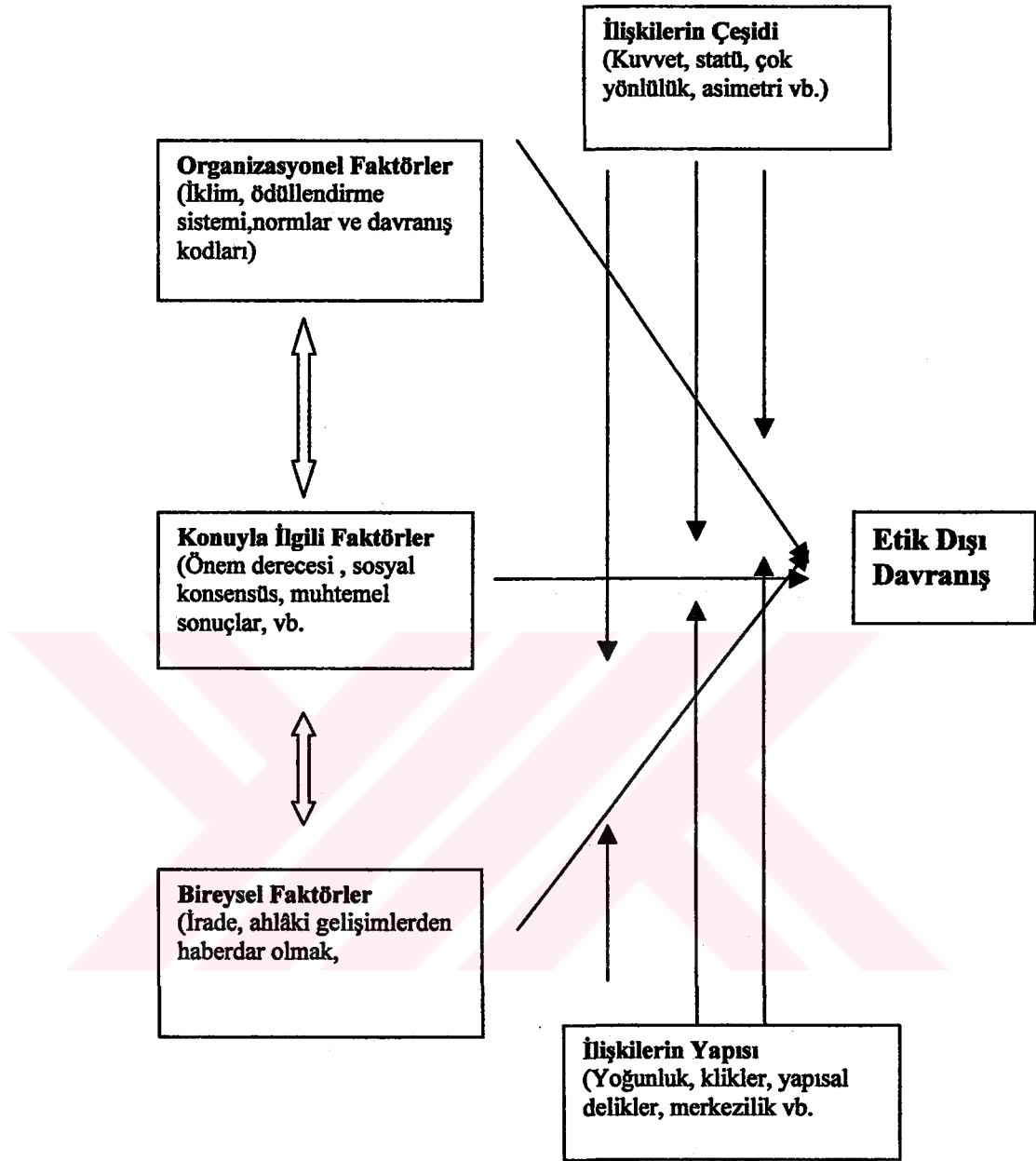
Aptallık: Kamu görevlileri kimi durumlarda içinde bulundukları durumun kendilerini ileride zor durumda bırakabileceğini düşünmemeleridir.

Oyun Oynama: Kimi görevlilerin, devlet işlerinin normal olarak yürütülmesinde etik dışı ve yasa dışı sayılabilecek oyunlar oynamayı sevmeleridir. Bir kamu görevlisinin, kendisinin veya yakınlarının kurduğu bir vakfa kamu görevini bedel karşılığı yaptırmayı, özel bir toplantı veya eyleme parasal destek vermesidir.

Birlikte Gitmek: Etik dışı davranışları protesto etmeye çalışan yada basına konuşan atanmış memurlar, yetkisi olmadan bilgi sızdırdıkları için kavuşturmaya konu olurlar. Özellikle iktidar değişikliği ile yerleri değişebilen, hatta bakanla birlikte giden atanmış memurların Watergate Skandalı'nda olduğu gibi bazı yasa dışı eylemleri bildirdikleri yada planladıkları görülmektedir. Burada siyasal bağlılık ön plana çıkmaktadır.

Yalnızca Emirleri Yerine Getiriyordum: Savaş sırasında sivil insanları öldürme eylemine katılanların durumudur. Çünkü verilen emirleri yerine getirmek şarttır.

Ne Pahasına Olursa Olsun Yaşamak: Devletin organlarında seçimlik bir konumu korumak için gerçek yada hayal edilen baskılar, kişileri, yönetimin etik uygulamaların önemli derecede kötüye kullanmalarını gündeme getirmektedir



Şekil 4: Etik Dışı Davranış Modeli

Kaynak: Butterfield, Brass (1998). Relationship and Unethical Behavior, A Social Network Perspective, Academy Of Management Review, p.16.

Bürolarda yaşanan etik dışı davranışlar aşağıda açıklanmaya çalışılmıştır. Etik dışı davranışlar işletme politikası ve çalışanlar açısından oldukça önemli bir konudur. İşletme politikasına aykırı davranan ve etik dışı davranışlar sergileyen çalışanlar yöneticiler tarafından tespit edilmeli, yerinde ve zamanında tedbirler alınmalıdır.

3.1.1. Hırsızlık

Hırsızlık; başkasının taşınır malını sahibinin rızası dışında faydalanmak amacıyla almaktır. Suçun unsurları; taşınır bir mal olması, malın başkasına ait olması, mal sahibinin rızası dışında bulunduğu yerden alınması, malın fail tarafından faydalanmak amacıyla alınmış olmasıdır (Kaymaz ve Gökcan, 1998:281).

TCK.491/3.Bendinde, hırsızlığın hırsızla malı çalınan arasında, hizmet veya bir iş yapmak veya bir yerde muvakkat olsun birlikte oturmak yahut karşılıklı nezaket icaplarından ileri gelen korumasına terk ve tevdi olunmuş eşya hakkında işlenmesi gerektiği vurgulanmıştır. Bu maddenin amacı failin maddede sayılan şartlar içinde mağdurun güven duyacağı bir ortamda iken bu güven ilişkisi içinde kolayca suç işlenmesini önlemektir.

TCK. 524. Madde İlgili Açıklamalara bakılacak olursa, TCK'nun 524. maddesinde yer alan düzenleme ile maddenin 1. fıkrasında sayılan hırsızlık, dolandırıcılık, emniyeti suistimal, cürüm eşyasını satın almak ve saklamak karşılıksız yararlanma ve 516. maddenin birinci fıkrası ile 518, 519 v 521. maddede yer alan suçlar, bir kısım akrabalar aleyhine işlenmesi durumunda ya takibat yapılmaması ya da cezadan indirim yapılması öngörülmüştür.

Bu suçların işlenmesi halinde takibat yapılamayacak akrabalar şunlardır:

- Haklarında ayrılık kararı verilmemiş eşler,
- Usul ve fûrudan yahut bu derecede sıhri akrabalarından biri veya analık , babalık veya evlatlıklar,
- Eylemin sanığı ile birlikte aynı dam altında yaşayan kardeşler.

Maddenin 2. fıkrasında ise takibi şikayete bağılı olmak üzere cezadan indirim öngören taraflar arasında akrabalık dereceleri öngörölmüştür. Bu akrabalar şunlardır;

- Haklarında aynalık kararı verilmiş eşler,
- Eylemin sanığı ile birlikte bir dam altında oturmayan kardeşler,
- Eylemin sanığı ile birlikte bir dam altında oturan amca, dayı, hala, teyze, yeğen ve ikinci derece sıhri akrabalar.

Zararına bu suçların işlenmesi halinde müştekinin şikayetçi olması halinde de verilecek cezalardan indirim öngörölmüştür.

Hizmet sebebiyle emniyeti suistimal durumlarında, TCK. 508 maddesinde düzenlenmiş bulunan emniyeti suistimal suçunun meslek ve sanat veya ticaret ve hizmet sebebiyle veya emanetçi sıfatıyla veyahut idare etmek amacıyla kendisine tevdi olunan veya teminat olarak teslim edilen şeyler üzerinde işlenmesi halinde TCK.nun 510. maddesiyle cezalandırılmakta olup, TCK.nun 508. maddesinden farklı olarak şikayet şartı gerekir.

Fail sözü edilen işleri geçimini sağlamak amacıyla (aralıklı-aralıksız bir devamlılık içinde) yapıyorsa o işi meslek ve sanat olarak yapıyor demektir. Amatörce yapılan işler meslek sayılmaz. Sanat veya meslek sahibi ile yazılı veya sözlü akdinin veya yapılan işin bir ücrete dayanması gerektiğini söylemek mümkündür. Kişilerin mallarını idare etmek üzere vekil mümessiller, şirket müdürleri bu durumdadır. Bu gibi kişiler, malları idare ve sahiplerinin çıkarlarını korumakla görevlidirler. Yine failin ticaret amacıyla hareket etmesi bu suçun oluşumu için yeterlidir. Hizmet sebebiyle teslim edilen şeyler hizmet akdiyle failin elinde bulundurduğu mallar kastedilmektedir. Hizmet kesintili aralıklı olabilir de, geçici ve tek bir olaya inhisar etmemelidir. Örneğin, hizmet ilişkisine bağılı olarak tamir edilmek üzere bırakılan aracın kişisel işte kullanılması sırasında kaza sonucu hasara uğraması, emlak komisyoncusunun yanında işçi olarak çalışan sanığın, müşterilerden tahsil ettiği paraları komisyoncuya vermeyerek mal edinmesi,

sayılarak kendisine teslim edilen meşrubattan olay günü sattıklarının bedelini işverene vermeden ayrılması şeklindeki eylemler bu suçu oluşturur.

Bürolarda yaşanan küçük hırsızlıklar ise;

- Şirketin faks makinesini kişisel işler için kullanma,
- Öğle tatilini ve çay/sigara molalarını uzatma,
- Kişisel ödemelerini veya posta işlerini dışarıda başka işler hallederken aradan çıkartma,
- Özel telefon etme,
- İnternette iş için gerekli olmayan gezintiler yapma,
- İşe 10 dakika geç gelip, 10 dakika erken işten çıkma (<http://www.ntvmsnbc.com/news/181963.asp>).

3.1.2. Dolandırıcılık

Bir kimsenin malını yada parasını hileli yollara başvurarak elinden alma işidir. Dolandırıcılık, Türk Ceza Kanunu'nun 503. maddesinde düzenlenmiş bir suçtur. Bu maddeye göre dolandırıcılık suçunun maddi unsuru, bir kişinin saflığından yararlanarak onu kandıracak nitelikte hilelerin yapılması ve bunun sonucunda ondan yarar sağlanmasıdır. Suçun manevi unsuru da bu hileleri bilerek ve isteyerek yapmaktır. Dolandırıcılık suçu çok konulu bir suçtur. Öncelikle mal varlığında bir azalmaya yol açtığından, mal varlığına ilişkin varlık ve çıkarlar hukuki konulardan birini oluştururlar.

Karşılıksız çek verme suçlarına ilişkin 19 Mart 1985 tarih ve 3167 sayılı yasanın çıkarılmasından önce, karşılıksız çek düzenleme dolandırıcılık suçunu düzenleyen Türk Ceza Kanunu'nun 503. maddesine göre cezalandırılmaktaydı. Bu yasadan sonra 503. maddenin uygulanması ancak özel yaşamda hüküm bulunmayan durumlarda sınırlandırılmıştır. Türk Ceza K.'nun 503. maddesine göre, dolandırıcılık suçunu işleyenler üç aydan üç yıla kadar hapis ve ayrıca ağır para cezasıyla cezalandırılmaktadır. Dolandırıcılık suçu, görevlerini yerine getirirken avukatlar, dava vekilleri, temsilciler ve kurum müdürleri tarafından işlenirse, resmi daire yada

kamuya yararlı hayır kurumuna karşı işlenirse, bir kimseyi askerlikten kurtarmak amacıyla işlenirse verilecek ceza bir yıldan beş yıla kadar hapidir (Büyük Larouse, cilt 7:3293).

Bürolarda yaşanan dolandırıcılık suçları, örgüt yapılarını kökten etkilemekte, hatta örgütlerin zamanla sona doğru yaklaşımlarına öncülük eden en önemli etik dışı davranış özelliği göstermektedir. Bürolarda bu tür davranışların yaşanmaması yada en alta seviyede yaşanması için yerinde ve zamanında yapılacak müdahaleler önemlidir.

1998 yılında 69.077 kişi arasında yapılan bir araştırmaya göre, ülkemizde suç türüne göre hükümlülerin sayısına bakacak olursak, dolandırıcılığın erkekler arasında en yüksek dördüncü suç türünü teşkil ettiğini gördük (<http://www.mustafatasar.gen.tr/sosyekoweb/adalet1.htm>).

Tablo 4 : Suç Türüne Göre Hükümlüler

Suç Türü	Kadın	Erkek
Adam Öldürmek	150	3.317
Dövmek Yaralamak	40	3.767
Kız, kadın ve erkek kaçırmak	12	542
Irza geçmek sarkıntılık	9	1.606
Zina	47	61
Hırsızlık	268	7.431
Zimmete para geçirmek	6	207
Rüşvet, irtikap ve sahtecilik	35	1.781
Dolandırıcılık	95	3.822
Sövme, hakaret	10	174
Uyuşturucu madde kullanmak, satmak veya satın almak	48	1.756
Para ve mal kaçakçılığı yapmak	4	391
Kabahatler	2	440

Orman suçları	11	1.137
İcra iflas kanununa muhalefet	951	29.553
Ateşli silahlar	5	2.406
Diğer	201	8.795
TOPLAM	1844	67186

3.1.3. Gizli Bilgilerin Dışarıya Sızdırılması

Gizli bilgiler, örgütlerde sadece belirli düzeylerde çalışan bireylerin bilmesi gereken ve örgüt için hayati önem taşıyan bilgilerdir.

Bazı işletmeler sözleşmelere koydukları bir maddeyle meslek sırlarının açıklanmasını engellemektedir. Örneğin kişi, o işten ayrıldıktan sonra, belirli bir süre rakip firmalarda çalışmamaktadır. Bunlara ek olarak, bilgisayarla yapılan hırsızlık da, etik dışıdır. Bir şirketin veri bankasına girerek bilgisayarı kullanmak, şirketin bilgisayar programlarını kopyalamak, çalışma saatleri içinde bilgisayarı kişisel amaçlar için kullanmak da bir tür hırsızlıktır. Bu bilgiler işletmenin malıdır. Tüm bu sırların ve bilgilerin dışarı sızdırılması etik dışı olarak kabul edilir.

Bu sırlar, işletmenin rakipleriyle arasındaki ticari rekabeti etkileyebilecek olan aktiviteler, gelecekle ilgili planlar, şirket dışındaki kişilerin bilemeyeceği işletmeyle ilgili sırlardır. Ayrıca bunlar o işletme tarafından sahiplenilen patentli bir hak da olabilir. Tüketicilerin ve toptancıların listesi, bilgisayar programları, bilgisayar verileri, piyasa ve üretim planları gibi bilgiler gizli bilgilerdir. Özellikle işletmelerin araştırma ve geliştirme departmanında çalışanların bu bilgilere ulaşması ve kendi çıkarları için kullanmaları tabii ki etik dışıdır (<http://www.sbe.dev.edu.tr/SBEWEB/dergi/dergiro3/etik.htm>).

Gizli bilgilerin dışarıya sızdırılması, hırsızlık ve dolandırıcılık gibi etik dışı davranışları da içine alır. Aslında kapsamlarına baktığımız zaman hırsızlık ve dolandırıcılık gibi davranışlar, gizli bilgilerin dışarıya sızdırılmasında aracılık eder. Örgütlerde çalışan bireylerin, örgüte karşı sorumlulukları vardır. Gizli bilgilerin

açıklanmaması, bireysel sorumluluk kavramıyla yakından ilişkilidir. Bu sorumluluklarını en iyi şekilde yerine getirmek, çalışanların temel ödevleridir. Bunun yanında, eşit işe eşit ücret, adil iş dağıtımı, sosyal güvence vb. hakları da vardır. Bu hakların dağıtımı ise yöneticiler tarafından gerçekleştirilir. İş görenlerin tam ve eksiksiz olarak çalışabilmesi için yöneticilerinde üzerinde düşen görevleri yerine getirmesi gerekir. Yöneticilerin çalışanlarını yakından takip etmesi, yapılan veya yapılabilecek olası hataları zamanında düzeltmesi gerekir.

Bilgiler, çalışanların, yöneticilerinin yanlışlarını haber vermesiyle ortaya çıkar. Ayrıca bilgi sızdırma, organizasyonun emir komuta zinciri içinde olabileceği gibi dışarıdan bir soruşturma ile ortaya çıkabilir. Güvenlik bakımından tehlikeli olabilecek konuların açıklanması veya rüşvet alan kamu görevlilerini açıklanması belli şartlarda faydalı olurken, belli şartlarda organizasyon için zararlı olmaktadır. Böylesi bilgilerin dışarıya sızdırılmasının yararlı tarafları olsa da, organizasyon için büyük risk taşıdığı için ancak son çare olarak bilgiler kullanılmalıdır. Bu durum hem özel hem de kamu sektörü için büyük önem taşımaktadır.

Bürolarda çalışan personelin, açgözlülük yaparak daha fazlasını elde etmek amacıyla çalıştığı işyerinde gizli bilgileri yada mali kaynakları dışarıya sızdırması bazı işletmelerde görülmektedir. Bu elde ettikleri bilgileri yada mali kaynakları bireyler kendileri için kullanabilecekleri gibi rakip bir firmaya da, belirli bir bedel karşılığında verebilirler.

Bir işyerinde üretilen bir makinenin püf noktasının, başka işletmeler tarafından öğrenilmeye çalışılması, zaman zaman bireyleri hırsızlığı yönlendirir. Gelişen teknoloji ile birlikte rekabetin boyutunun genişlemesi kaçınılmaz olmuştur. Kendilerini rakiplerinin gerisinde bırakmak istemeyen işletme sahiplerinin, rakip firmalara işçi sıfatıyla ya ajanlarını soktukları yada o işletmede çalışan herhangi bir bireyi satın alarak, istedikleri bilgilere ulaşmayı hedefledikleri görülür. İşyerinde ajan olarak görevlendirdikleri bireyler, kendi işyerlerine döndükleri zaman çalışmış oldukları işyerlerinin genellikle gizli bilgilerini de elde ederek dönmeleri bir başka etik dışı davranıştır.

Örgüt kültürünün herkes tarafından kabul edilip, uygun bir örgüt iklimi etrafında birleşen çalışanların oluşturdukları örgütler, günümüz koşullarında başarıya ulaşabilecek olan örgütlerdir. Haksızlık yaşandığı, herkesin kendi çıkarları peşinde koştuğu bir örgütün kültürünün yok olduğu ve çöküşünün başladığı ise açıktır. Böyle bir ortamda bütün etik dışı davranışların yaşanacağı ve gizli bir durumun olmayacağı ise gerçektir. Ne olursa olsun bir örgüt için hayati önem taşıyan bilgilerin her ne pahasına olursa olsun kesinlikle dışarıya sızdırılmamalıdır.

3.1.4. Yalan Söylemek

Yalan; gerçeği gizlemek, gerçeği çarpıtmak, birini aldatmak vb. amacıyla bilerek söylenen gerçeğe aykırı sözdür. Yalancı, yalan söyleyen, yalan söylemeyi huy edinmiş kimsedir (Büyük Larousse, cilt24:12371). Yalancılık ise yalan fiilinin yalancılar tarafından hayata geçirilmesidir.

Dürüstlük ve güven, etiğin olduğu kadar, hayatın da temel taşlarıdır. Örgütlerde, faaliyetlerin güven içerisinde ve dürüst bir şekilde yürütülebilmesi için özellikle yalandan kaçınmak, olabildiğince dürüst olmak ana prensip olmalıdır. Çünkü, gerçeklerin gizlendiği yada çarpıtıldığı, insanların aldatıldığı bir ortamda bireylerin rahat, huzurlu ve güven içerisinde çalışması zorlaşır, bireyleri etik dışı davranmaya iter. Artık bireylerin fiziksel büroları aşarak, sanal bürolara taşındıkları bir ortamda yalan en son çare bile olmamalıdır. Çünkü, işletmelerin sürekliliklerini sağlayabilmek için daima dürüstlük ilkesini prensip edinmeleri gerekir.

Bütün işletmelerin, faaliyetlerini sürdürürken, mutlaka dürüstlük temeline dayanarak, yalanları değil gerçekleri yansıtmalıdır. Gazetecilik etiğine baktığımız zaman, gerçekleri açıklamanın gazeteciliğin can damarını oluşturduğunu görürüz. Gerçekçilik, mutlaka dürüstlikle özdeşleşmelidir. Çünkü dürüst olan, yalanı değil, gerçeği verir.

Dürüstlük kavramı, araştırmacı gazetecilikte, anlam ve boyut değiştirmektedir. Gazeteci, gizemi çözmek için, kim olduğunu saklayarak olayın doğası gereği, doktor

olmadığı halde, böyle bir kimlik yakıştırmasıyla, veriler ulaşmayı yeğleyebilmektedir. Tıp fakültesini bitirmediği halde, kendisini doktor olarak tanıtp, olaya yaklaşması dürüstlük ile çelişmektedir. Ancak gerçeğe ulaşmak için bir araç olarak kullanılması, belirli düzeyde hoşgörüyle karşılanmaktadır. Bunu gerçek adına yalan söyleme olarak değerlendirmek gerekir. Dürüstlük genel anlamda etiksel bir meziyettir. Dürüstlüğü, bir huy olarak geliştirmek ideal sonuçtur. Dürüstlük, yalanla hileyle çelişmektedir. Dürüstlüğün içinde doğruluk, yansızlık ve adalet vardır. Plato, Thrasyomachus adlı yapıtında “ Adalet bir başkasının iyiliğidir “ demektedir.

Dürüstlüğün işlevi güven sağlamaktır. Güven ise, toplumsal bir gereksinimdir. Yalan ise güvensizlik oluşturur. Yalan toplumsal bir yara ve ayıptır (Bülbul:2001:44).

Temelini dürüstlük ve güven üzerine oturtmuş bir işletmenin uzun dönemli faaliyetlerini sürdüreceği hiç şüphesizdir. Özellikle işletmeler halkla ilişkiler faaliyetlerine önem vermeli, bireysel anlamda, dürüstlük, inandırıcılık, güvenilirlik ve doğruluk olgularını öne çıkarmalıdır. Çalışmalarda, planlamadan başlayarak, araştırma ve değerlendirmede, iletilerin ve programların hazırlanmasında uygulamanın her aşamasında dürüstlük ilkesini öne çıkarmak, inandırıcılığı da pekiştirecek başarı oranını yükseltecek, hedef kitlelere güven verecektir. İşletmelerin uzun süreli başarısı için hedef kitlelerin memnuniyeti şart olmuştur.

3.1.5. Rüşvet

Kamu görevlilerinin para, mal, hediye gibi birtakım maddesel çıkarlar karşılığında bunu sağlayan kişi yada kümelere ayrıcalıklı bir kamu işlemi ile çıkar sağlamasıdır (Berkman, 1983:21). Malkoç’a göre ise, memur sayılan kimselerin kanunen veya nizamden yapmaya veya yapmamaya mecbur oldukları şeyi yapmak veya yapmamak için aldıkları veya başkalarına aldıkları para, hediye ve her ne nam altında olursa olsun sağladıkları diğer menfaatler ile bu maksatla alıp sattıkları veya ihale eyledikleri taşınır veya taşınmaz malların gerçek değeri ile verilip alınan bedel arasındaki fahiş farktır (Malkoç, 2000:402).

Dolandırıcılık, rüşvet, adam kayırma gibi olaylar etiksel ikilem teşkil etmezlerse de, herkes tarafından olumsuz olarak nitelendirilirler. Ancak bunlara iş etiği bazında yaklaştığımız zaman tamamen bir fikir birliğinin olmadığı görülür.

İşletmelerde bireysel-örgütsel düzeyde yaşanan çatışma sonucu ortaya çıkan etik sorunlara, rüşvet, adam kayırma, işletme fonlarını zimmetine geçirme gibi davranışlar örnek olarak verilebilir. Tüm bu davranışlara genel olarak yolsuzluk denildiği görülmektedir. Yolsuzluğun bir türü olan rüşvet, kişisel çıkar için görev ve yetkinin kötüye kullanılmasıdır.

Yolsuzluk olgusunun bir takım karakteristikleri vardır. Bunları şöyle sıralayabiliriz;

- Yolsuzluk olayına daima birden fazla insan karışır, hırsızlık veya işletme fonlarından zimmete para geçirme tek kişiyle olabilir. Ama yolsuzluk olgusunun kahramanının tek kişi olması hemen hemen imkansızdır. Örneğin, bir kişi görevli olarak yaptığı bir yolculuğa ait masraflarını fazla göstererek bunu tek başına gerçekleştirmiş gibi görünebilir. Oysa bu kişiye, şişirilmiş faturaları temin eden kimseler ve bu faturaları çoğu kez bile bile kabullenen üstleri de bu yolsuzluk olayının içinde yer almış olurlar.

- Yolsuzluk genellikle gizliliği gerektirir.
- Yolsuzluk olgusu, karşılıklı sorumlulukları ve karşılıklı çıkarları içerir.
- Sorumluluk ve çıkarların parasal olması zorunluluğu yoktur.
- Yolsuzluk olgusunun içinde bulunan kişiler, yasalarla açıkça çatışmaktan kaçınarak, bu girişimlerini kapatacak bir takım yasal işlemlere sığınır.
- Yolsuzluk olgusu, kişisel çıkarların, kesinlikle örgütsel ve toplumsal çıkarlara üstün tutulması esasına dayanır.

Bir ülkede rüşvet olayı çok az yaşanırken, başka bir ülkede, rüşvet vermeksizin işlerin yürütülemediğine tanık olunmaktadır. Rüşvet verme olayını iki açıdan ele almak mümkündür. Birincisi, hakkını elde edebilmek için verilen rüşvettir. Bu

durumda, rüşvetin verilmesi adeta zorunlu bir hal almıştır. Rüşvet verilmemesi durumunda ise o iş yapılamayacaktır. Tabi ki, diğer kişilerin haklarını kısıtlamamak temel koşuldur. Eğer böyle bir durum söz konusu olursa bu tür rüşvet verme de kesinlikle etik dışıdır. Örneğin, büyük miktarda rüşvet ödemek suretiyle başkasının kazanacağı bir ihaleyi kendi lehine çevirmek, başkasının haklarına tecavüz olduğu için kesinlikle etiğe uygun bir davranış olmayacaktır. Bu da rüşvet olayının diğer bir boyutudur (<http://www.isguc.org/birgul2.htm>).

Başka bir örneğe bakacak olursak, öğretmenler gününde öğretmenlerine, bir demet çiçek ve altın bir kolye hediye eden bir sınıfı düşünürsek, aslında burada etik dışı bir davranış olmadığı görülür. Fakat başka bir taraftan bakılınca öğretmen maddi değeri olan hediyeleri kabul etmemelidir yargısı toplum tarafından benimsenmiştir. O zaman burada fikir ayrıkları yaşanır. Yine özellikle toplumumuzda, herhangi bir kurumda işini yaptırmak için giden bir köylünün yanında bir kutu kayısı götürmesi hediye niteliği taşıdığı kadar, işinin yapılmasına karşılık verilen bir rüşvet olarak da algılanabilir. Bu yüzden özellikle çalışma hayatında, bireylerin gelir durumlarının her zaman hediye alabilecek düzeyde olamayacağı düşünülerek, çalışanların ne suretle olursa olsun herhangi bir iş karşılığında masum hediyeler bile almamaları, etik bir davranıştır.

Yolsuzluk ve rüşvet hemen hemen bütün ahlâk sistemlerinde, kötü, haram ve çirkin olarak tanımlanmıştır ve bu gibi davranışlarda bulunanlara müeyyideler uygulanması öngörülmüştür. Rüşvet alanların ve verenlerin, yaptıklarının haksız kazanç sağlamak ve çalışmanın karşılığı değil de bir tür haraç olduğunu düşünmeleri gerekir. Bu tür yolsuzlukların önlenmesinde sadece yasal düzenlemeler yeterli olmamakta, kişinin ve toplumun ahlâki değerlerini geliştirmesi gerekir.

İş hayatında, işlerin sistematik bir şekilde yürütülebilmesi için, öncelikle çalışanların yaptıkları iş karşılığında herhangi bir beklentiye girmemeleri gerekir. Çünkü, çalışmalarının karşılığı olarak düzenli maaşlarını aldıkları için, bunun dışında işyerlerine gelen bireylerden herhangi bir beklentiye girmeye, hiçbir zaman haklarının olmadıklarını bilmeleri gerekmektedir. Yine örgütlere, herhangi bir işini

yaptırmak için gelen bireylerin işinin daha çabuk olacağını düşünerek hangi şekilde olursa olsun çalışan bireylere hediye adı altında hiçbir zaman maddi bir çıkar sunmamaları demek, insanların üzerlerine düşen görevleri beklentisiz olarak yapmaları demektir.

İnsan ihtiyaçları sınırsız olduğu için, beklentileri de sınırsız olur. Hiçbir zaman insanlar, ne madden nede manen doyuma ulaşamayacakları için, gereksiz yere olanakları olmayan bireyleri zora koşmanın bir anlamı da yoktur.

3.2. CİNSEL TACİZ KAVRAMI

Cinsel taciz, dünyada ve özellikle ülkemizde ciddi bir ahlâki problem niteliği kazanmıştır. Daha önceleri sadece bayanların problemi iken, günümüzde artık bu olgunun mağdurları arasına erkekler de girmiştir. Cinsel taciz tüm iş topluluklarında, kişilerin, fiziksel durumlarına, yaşlarına, medeni durumlarına, konumlarına, cinsiyetlerine bakılmaksızın herkesin problemi durumuna gelmiştir.

Cinsel tacizin kesin çizgilerle tanımını yapmak aslında mümkün değildir. Çünkü A konumundaki bir birey için yüksek sesle bir gülüş bile cinsel taciz olarak algılanırken, B konumundaki başka bir birey için ise normal bir davranış olarak algılanabilmektedir. Fakat ortak noktaları ele alarak yapılan tanımlara bakacak olursak taciz; bir kimsenin istemediği davranışlara maruz kalması, canının sıkılması, rahatının kaçması veya tedirgin olmasıdır. Yani taciz yer, zaman, mekan faktörleri gözetilmeksizin her yerde yaşanabilmektedir. Bazen ırk, milliyet, politika, din, siyasal düşünce veya herhangi bir sendika üyesi olma gibi konulara da bağlı olmaktadır.

Taciz türlerinin başında gelen cinsel taciz, genellikle cinsiyet, cinselliğe yada cinsel tercihe dayalı olabilmektedir. Cinsel taciz de hemen hemen her yerde zaman ve şartlara bakılmaksızın yaşanmaktadır. Okulda; öğretmen-öğrenci, öğretmen-idareci, hastanede; hasta-doktor veya hemşire, yolda; kadın-erkek yani herkes olabilir, işyerinde; çalışan-çalıştıran veya müşteriler arasında yaşanabilmektedir.

Fakat her ne kadar cinsel tacizden erkeklerinde etkilendiği düşünülse de , özellikle bayan mağdurların daha fazla etkilendiğini söyleyebiliriz.

Kısaca taciz ve cinsel tacize değindikten sonra, asıl bunların temelini ve alt yapısını oluşturan cinsellik kavramına bakmak lazım. Çünkü özellikle bastırılmış cinsel duygulardan dolayı patlamaya hazır bir volkan konumuna gelmiş bireylerin, davranışlarında bozukluklar meydana gelmekte yada değişimler görülmektedir. Aslında cinsellik, insanlar arasında sözcüklerle değil de, bedenle kurulan bir iletişim aracıdır. İletişim, insanların duygu, düşünce bilgi yada davranışlarını karşı tarafa sözlü yada sözsüz olarak aktarma durumudur. Nasıl ki, sağlıklı yani insanların birbiriyle tam olarak iletişim kuramadıkları durumlarda, bireyler arasında çeşitli aksaklıklar meydana gelebiliyorsa, cinsel iletişimin de tam olarak kurulamadığı durumlarda da insanların davranış yada duygularında çeşitli bozukluklar meydana gelmektedir. O halde cinselliğinde kendine özgü bir kültürü olduğu unutulmamalıdır.

Bugün her ne kadar bilimin cinsellik dalı yazılmamış olsa da aslında cinsellik başlı başına bir dal oluşturmaktadır. Çünkü insanın düşünme ve duygulanma yapısını cinsel enerji yönetmektedir. Cinsel yaşam, yaşam enerjisinin kendisidir. Bunu önlemek, yalnız en dar hekimlik anlamıyla değil, en genel anlamıyla da temel yaşam işlevlerini altüst etmek demektir. Bunun en önemli toplumsal belirtisi, insan eyleminin akılcılıktan uzaklaşması, gizemciliğe, dinciliğe, savaşa yatkınlığa dönüşmesidir.

Bireylerin cinsel işlevleri, ruhsal işlevlerinin çekirdeğini oluşturduğuna göre bu işlevler göz ardı edilmemelidir. İnsanların hayat boyu zevk aldıkları, mutlu oldukları birçok neden olduğu bilinir ve dile getirilir fakat cinsel ahlâkçılık ve dinsel gizemcilik nedeniyle mutluluğun çekirdeğini oluşturan cinsel mutluluktan söz etmek hiçbir zaman hoş karşılanmaz. Eğer bir insan aç ise ve parası da yok ise, karnını doyurmak için hırsızlık yapar, karnı tok ve ihtiyaçları karşılanıyorsa, o insan kolay kolay hırsızlık yapmaz. Aynı durumu cinsel yaşama uyarladığımız da, cinsel doyuma ulaşmış bir insan başkalarına saldırma eğilimine girmemekte yada bu doyumsuzluğu gidermek için başka bireyleri mağdur duruma düşürmemektedir.

Başka bir örnek verecek olursak, bir hayvanı günlerce aç bıraktıktan sonra dışarıya bırakılırsa, hemen yiyecek arayışları içerisine girer. Yiyecek bulamadığı takdirde çevreye huzursuzluk yaymaya başlar. İnsan organizmasında da giderilmesi gereken ihtiyaçlar giderilmediği durumda, bireyde huzursuzluk duygusu yaratır

Cinsel çekim yapan kimseye “cinsel nesne”, dürtünün bir kimseyi ittiği eyleme ise cinsel amaç denmektedir (Freud, 1999:23).

Akşam Gazetesi’nde 20 Eylül 2001 tarihinde yayınlanan “Ergenler Cinsellik Cahili” başlıklı yazıda, cinsel eğitim tartışılırken, kız öğrencilerin % 40’ının nasıl hamile kaldığını bilmediği, yine % 35’inin ise yanlış bildiği ortaya çıkmıştır. Yetersiz bilgi ve deneyimlerden dolayı yaşanan riskli cinselliğinde önemli travmalara yol açacağı düşünülmektedir (Akşam, 2001:9).

Sabah Gazetesi’nde 18 Mayıs 2002 tarihinde yayınlanan “İlginç Bir Tecavüz Davası” başlıklı yazı da, bu olaya iyi bir örnek oluşturmaktadır. Adana Amerikan Üssünde ABD’li bir askerin 14 yaşındaki kızına bir Türk Personelin 13 yaşındaki oğlunun tecavüzü, gerçekten cinsel eğitimin okullarda zorunlu bir hale getirilmesi gerektiğini akla getirmektedir (Sabah, 2002:1).

Ülkemizde ve dünyada artan tecavüz olayları ve işyerlerinde yaşanan cinsel taciz olayları özellikle herkesin korkulu rüyası haline gelmiştir.

İşyerinde, cinsel tacize yönelen kişi işyerindeki bir başka kişiye, tehdit edildiği, hakarete uğradığı, hor görüldüğü veya taciz edildiği hissini vererek veya onun iş performansını olumsuz etkileyerek, iş güvenliğini ortadan kaldırabilir veya tehlike yada yıldırıcı bir çalışma ortamına yol açabilir. Tekrar edilen ve istenmeyen sözlü, fiziksel veya el, kol ile yapılan cinsel yaklaşımlar, aşağılayıcı cinsel konuşmalar veya cinsel ayırım güden sözler işyerindeki cinsel taciz kavramının içinde yer alır. Bu kavram, yeni olmayan bir sorun için yeni yeni ortaya atılmış bir tanımlamadır. Karşılıklı rızaya dayalı bir yaklaşma değildir. Bir diğer çalışanı yıldırmak, baskı

altında tutmak veya alçaltmak amacıyla sık sık başvurulanan bir güç göstergesidir. İşyerlerinde giderek daha çok kaygı yaratan bir mağduriyet biçimidir.

İşyerindeki cinsel taciz türlerine baktığımız zaman (DAÜ T.A dergisi, 2001:35);

- Cinsellik içeren ve yapılması istenmeyen davranışların işyerinde açık yada imalı bir şekilde yapılması.

- Cinsellik içeren davranışların birey tarafından kabul yada ret edilme durumuna göre bireyin işi ile ilgili olumlu yada olumsuz gelişmeler yaşanması (taciz üstlerden geliyorsa, bunun bir güç olarak görülmesi ve bireyin böyle bir davranışa terfi, ücret artırımı beklentisi yada işine son verilme kaygısıyla boyun eğmesi).

- İşyerinde saldırgan, düşmanca, yıldırıcı ve kırıncı bir iş ortamı yaratılmasıdır. Düşmanca olan ortam, müstehcen şakaları, tahrik edici sesleri ve bakışları, amaçlı dokunmayı ve kişiyi rahatsız edebilecek diğer davranışları kapsar ve bu tür davranışlar bireyin iş performansını olumsuz yönde etkiler.

3.2.1. Cinsel Taciz Türleri

Cinsel taciz sözel, görsel, fiziksel yani dokunsal olarak adlandırılmaktadır. Tabi cinsel tacizin gerçekleşebilmesi için bir dizi cinsel adımın gerçekleşmesi gerekmektedir. Bunlar;

- Gereksiz fiziki temas, dokunmalar veya elle vurma,
- İmalı ve hoş karşılanmayan işaretler, şakalar, görünüm hakkında yorumlar yapma ve kasti sözlü aşağılama,
- Sırnaşma ve bazı fedakarlıklar isteyen davetler,
- İşyerinde müstehcen resimler kullanmak,
- Cinsel yaklaşım talepleri,
- Fiziksel sarkıntılık.

Vajinal, anal, oral cinsel ilişki, göğüsleri, kalçaları okşamak, cinsel içeriği olan öpücük direkt cinsel taciz grubuna girmektedir. İndirekt cinsel taciz ise, cinsel ilişki teklifi, açıkça cinsel organını gösterme, çıplak fotoğraflama, ya da erişkinlerin cinsel ilişkisi seyretmeye zorlama gibi (<http://www.cinselsorun.com/cinstaciz.htm>).

Görsel Taciz;

- Kişinin vücuduna yönelik sürekli sabit bakışlar ve dikkatlice süzmeler,
- Müstehcen içerikli resim veya takvimlerin gösterilmesi,

Sözel Taciz;

- Hoş olmayan ve süreklilik arz eden kur yapmalar,
- İstenmeyen aşırı özel ilgi,
- Müstehcen imalı sözler veya şakalar,
- Giyime ve görünüme yönelik cinsel içerikli sözler,
- Cinsel isteklerini dile getiren konuşmalar,
- İşyeri dışında sosyal faaliyetle ilgili devamlı ve ısrarlı önerilerde bulunma,
- Terfi karşılığında cinsel birliktelik teklifleri,
- Açıkça cinsel talepte bulunma,
- Cinsiyet ve cinsel kimlik üzerine genel yorumlarda bulunmak.

Dokunsal Taciz;

- Dokunmak, çimdiklemek, sıvazlamak,
- Fiziksel olarak zarar veren davranışlar ve cinsel ilişkiye zorlamak,
- Vücut kısımlarının özellikle birbirine yakın olacak şekilde durması,
- Cinsel saldırı (Türk İş Sendika Rehberi, 1990:8).

Bu maddeleri çoğaltmak mümkündür. Çünkü taciz kavramı kişiden kişiye değişebildiği için cinsel taciz kavramı da değişebilmektedir. Çocukken ya da daha sonra yaşanmış cinsel taciz çoğunlukla kişi farkında olsa da olmasa da ciddi bir ruhsal yaralanma olup etkisi çoğunlukla uzun yıllar hatta ömür boyu sürebilir. Eğer bu kişiler durumun farkında değil ya da inkar içinde ise genellikle aşağıdaki belirtiler için yardım ararlar.

Depresif bulgular: Suçluluk , utanç, düşük özgüven, giderilemeyen bir kayıp duygusu.

Anksiyete (sıkıntı): Genel anksiyete, fobiler, panik, travma semptomları (kabuslar, flashback=anlık hatırlamalar, dissosiasyon=yabancılaşma hissi) belirtileridir.

Cinsel sorunlar: Cinsel işlev bozuklukları, kaçınma, cinsel agresif ve zorunlu tekrarlayıcı davranışlar, cinsel kimlik karmaşası ve genel cinsel tatminsizlik.

Kişiler arası problemler: Yakın ilişki kurma ya da sürdürmede zorluk çekme. Tatminsizlik ilişkilere sürekli girme kalıbı (taciz şiddet dolu), isteği, erkek ya da kadınlara güvenmeme, izolasyon, ana-babalık yapamama, zayıf sosyal ilişkiler.

Kendine zarar verme davranış kalıbı: Uyuşturucu kullanma, yeme bozukluğu, sigara basma, jilet kullanma, intihar girişimi, kendine gevşeme ve rahatlama için zaman ayırmama.

Algılama bozuklukları: Gölge şekilleri görme, ayak sesleri duyma, birisinin dokunduğunu hissetme.

Somatik şikayetler: Cinsel bölgede ağrı, migren, uzun süreli uyku bozukluğu.

Agresif davranışlar: Cinsel taciz, saldırı, ya da antisosyal davranışlar.

Erişkin kurbanların daha fazla evlilik, aile ilişkilerinde fiziksel ve cinsel problemleri olduğu görülmüştür. Zor delikanlılık dönemi, az cinsel aktivite, cinsel sıkıntı, suçluluk, tatminsizlik, artmış yaşam travması, alkole erken başlama ve çok daha zor bırakılma, daha fazla depresyon, düşük öz güven, az girişkenlik, daha fazla fiziksel ve cinsel tacize uğrama. Bir çalışmada grubun %50 si halen o günlerin etkisini zaman zaman hissettiklerini, %27'si çok hissettiklerini bildirmişlerdir (<http://www.cinselsorun.com/cinstaciz.htm>).

3.2.2. Cinsel Taciz Nedenleri

Günümüz toplumları, güç eşitsizliği üzerine kuruludur. Özellikle ataerkil toplumlarda kadınlara karşı daha fazla şiddet, güç dağılımındaki eşitsizlik, bir cinsin başka bir cins tarafından denetlenmesi gibi olgular daha fazla görülmektedir.

Tarihte anaerkil dönemler dışındaki zamanların tümünde iktidarlar erkeğin elinde olmuştur. Ekonomik iktidar diğer iktidar alanlarının da belirleyicisi olabildiğine göre, mal ve paranın sahibi olan, gelir ve gider kararlarını verme yetkisini de elinde bulundurur. Ekonomik iktidar beraberinde sosyal iktidarı getirir. Sosyal iktidarın temsilcisi olan siyasal iktidar da erkeklerin uğraş alanı sayılır. Erkek cinselliğinin iktidar sayılması öylesine doğallaşmıştır ki erkeklerin cinsel güç kaybı kısaca iktidarsızlık olarak adlandırılır. Oysa kadınlarda da cinsel isteksizlik, cinsel güç eksikliği olabilir ama bu durumun karşılığı hiçbir zaman cinsel iktidarsızlık olarak adlandırılmaz. Bu da gösteriyor ki cinsel iktidar her zaman erkeklerin sorunu olarak kabul edilmiştir (Hemşirelik Haftası Etkinlikleri, 1995:56). Cinselliğin iktidar aracı olarak görülmesi bu olgunun toplumsal baskı yöntemi olarak kullanılmasına yol açmıştır. İktidarlar yapısal olarak saldırgan olduklarından, cinsellik de bu durumda saldırgandır.

Freud, hem erkek hem de kız çocuk için şiddetin bilinçaltında var olduğunu, ancak ödipal dönemde anneden kopuşun ve anneye yönelik arzusun bastırılmasının erkek çocukta kız çocuktan daha güçlü bir korku, nefret ve şiddet duygularına neden olduğunu belirtmiştir. Bu duygular, çocukların yaşları ilerledikçe cinsel taciz gibi alanlarda ortaya çıkmaktadır.

Freud'a göre yine çocuk doğuştan getirilen içgüdüsel güçlerle yönetilir ve bir eğreltiotu yaprağının açılması gibi psikoseksüel gelişim devresinden geçerek, katman katman açılır. Birkaç cephede çatışma başlar. İçgüdüsel olarak yönlendirilen birey, doğuştan getirdiği saldırgan ve cinsel iştahın doyurulmasını önleyen dünyayla savaş halindedir (Yalom, 1999:17).

Cinsel taciz, örgütsel davranış çalışmalarında çeşitli şekillerde kavramsallaştırılmıştır. Lengnick-Hall (1995) yaptığı bir çalışmada, cinsel tacizin nedenleri ile bağlantılı dört yaklaşım tanımlamıştır. Bu yaklaşımlar şunlardır (DAÜ T.A.D, 2001:37):

Cinsiyet Yaklaşımı: Bu yaklaşımda cinsel taciz, farklı cinsiyetlerin birbirleriyle olan etkileşimlerinin bir sonucu olarak tanımlanmaktadır.

Rol Yaklaşımı: Farklı cinsiyetlerin rollerden oluşan beklentilerin cinsel tacize etkisi olduğu belirtilir.

Güç Yaklaşımı: Cinsel taciz toplumda ve işyerinde kadın ile erkek arasındaki güç farklılıklarının bir ürünü olarak tanımlanır.

Demografik Yaklaşım: Örgütteki eşit olmayan demografik yapının cinsel tacize etki etmesidir.

Cinsel taciz modellerine baktığımız zaman, doğal/biyolojik modele göre, cinsel taciz cinsiyetler arasındaki biyolojik farklılığa bağlanmaktadır. Erkekler cinsel etkileşim konusunda kadınlardan daha güçlü cinsel güdülere ve farklı duygulara sahiptirler. Sosyokültürel modele göre cinsel taciz, erkeklerin seks üzerindeki kişisel güçlerini uygulayıp bununla eğlenmeyi öğrenmeye başladıkları psikotik sistemin bir ürünüdür. Organizasyonel modele göre cinsel taciz, hiyerarşik organizasyonel yapılardan ortaya çıkan güç ve otoritenin asimetric ilişkilerinin bir sonucudur (İçli ve Özcan, 1995:13).

Bürolarda yaşanan cinsel taciz olaylarına birkaç örnek verecek olursak:

- Bay A'nın sekreterine, onun istemediği hediyeler alması ve istemediği mektuplar yazması. Yine akşamları telefon ederek cinsel talepli konuşmalar yapması.

- Bayan B'nin bir video şirketinde çalışırken , mesai arkadaşının sürekli onu porno resimlere bakmaya zorlaması.

- Bayan C'nin ev sahibinin, akşamları sürekli O'nu karşılaması ve evde bir erkek olmadığı zamanlarda kendini yalnız hissetmiyor musun? Gibi sorular sorup , açıkça seksi konuşmalar yapması.

- Bir profesörün, bayan öğrencisini odasına çağırıp, kağıdını incelemesi ve konuşma esnasında seksi yorumlar yaparak rahatsızlık vermesi. Notunu bir akşam yemeğinde konuşup düzeltebileceklerini önermesi vb. ([http://www. Sexual Harrasment And Human Rights.htm](http://www.SexualHarrasmentAndHumanRights.htm)).

3.2.3. Cinsel Tacizin Ortaya Çıkmama Sebepleri

Yapılan araştırmalara göre işyerinde cinsel taciz mağdurlarının genellikle kadınlar olduğu ortaya çıkmıştır. Çünkü, ataerkil anlayış kadın cinselliğine pasif değerler yüklerken, erkek cinselliğini güç, dayanıklılık ve egemenlik kurmayla özdeşleştirmektedir. Bazı kadınlar, cinsel tacize uğrarım korkusuyla işe girmekten çekinirken, bazı kadınlar ise işe girdikten sonra cinsel tacize karşı çıkmalarından dolayı ya işten çıkarılmakta yada işten ayrılmak zorunda bırakılmaktadır.

Kadının cinsel yaklaşımı, kimi zaman kültürel zayıflık yüzünden, kimi zamanda toplumsal adetlere bağlılıktan gelen çekingenlik ve biraz içtenlik noksanlığı yüzünden, hâla kalın bir örtüyle çevrilidir (Freud, 1999:35).

Her ne kadar cinsel taciz olaylarının yaşandığı bilinip rapor edilse de şikâyet dosyalarının oldukça az olduğu bilinmektedir. Bunun az olmasının nedenlerinin başında özellikle bayanların böyle davranışlardan hoşlandıkları öne sürülmektedir. Kadınların cinsel tacize karşı koymayı zor bulmalarının nedenleri şöyle sıralanmaktadır;

- Tacizde bulunan kişilerin büyük çoğunluğunun tacize uğrayan kişinin müdürü yada kendisinden daha yetkili bir konumda bulunması,

- Bazı kadınların sorun yaratıcı konumuna düşmemek yada kötü bir intiba bırakmamak için bu tür şikâyetlerden kaçınmaları,

- İşveren yada yöneticilerinin tacize uğrayanı desteklemeyen ve ona karşı anlayışlı davranmayan tavırlarını hissettiklerinde, cinsel tacizi tartışmanın çok utanç verici olduğunu düşünmeleri,

- Kalifiye eleman olmayan kadınların başka yerlerde iş bulmada zorluk çekecekleri yada işsiz kalacakları korkusu nedeniyle cinsel taciz olayına karşı toleranslı davranmaları,

- Cinsel taciz olayında suçlu kişinin kadın olduğu, onun bu ortamı hazırladığı yönündeki inançların, bazı kadınları kendilerini bu inanışa göre suçlu hissetmelerine neden olduğu için şikayette bulunmamaları,

- Cinsel tacize uğrayan kişilerin iş yerlerinde yada bağlı oldukları sendikada, onları cinsel tacize karşı koruyan prosedürlerin varlığından haberdar olmamaları, hatta bazen bu tür prosedürlerin olmaması,

- Tacize uğrayan kadının taciz eden kişinin ailesini ve işini korumak istemesi,

- İşletmecinin bu konuda tacizde bulunan erkek personeli kayıracığı yada bu konuda hiçbir şey yapmayacağı, psikolojik ve ekonomik açıdan durumun daha da kötüye gideceği düşüncesi,

Yukarıda sıralanan sebeplere baktığımız zaman, kadınların elini kolunu bağlayıcı nitelikte oldukları görülmektedir. Konuya taciz edilmeye meyilli bayanlar açısından baktığımız zaman, iş hayatındaki bazı kadınların çeşitli sebeplerden dolayı tacize yöneldikleri görülmektedir. Bu sebeplerin başında, çalıştıkları bölümde, iş arkadaşlarından daha ileri gitmek, daha çabuk yükselmek ve terfi etmek gelmektedir. Kendini fiziksel bir obje olarak sunmaktan çekinmeyen bu tür bayanlar, patronlarını, şeflerini, müdürlerini veya yönetici konumundaki herhangi birini zor

durumda bırakmaktan kaçınmamakta hatta, onların en zayıf yönlerini kullanmaktan zevk almaktadırlar. Sürdükleri koku, giyim tarzları, gülüş ve oturuşlarıyla karşılarındaki erkekleri baştan çıkarmaya uğraşan bu tür bayanlar istediklerini elde edinceye kadar bu uğraşlarına devam eder ve vazgeçmezler. Ağlarına düşürdüklerine inandıkları üstlerini, daha sonraları kullanarak bir üst basamağa tırmanmaya sıra geldiğinde, bazen taciz olayını abartan yaklaşımlar sergilerler. Açık bürolarda karma bir şekilde çalışıldığı için, çalışanların bayan yada erkek ayrımı götmeksizin tavır ve davranışlarını yanlış anlaşılmayacak bir şekilde düzenlemeleri gerekir.

Üst konumda bayan müdüre, şef yada yöneticilerin bulunduğu örgütlerde, bazen üst konumunu kullanan bayanların da olduğu görülmektedir. Üste konumunu kullanan bu tür bayanlar, ast konumundaki çalışanlarına her istediklerini yaptırma yetkisine sahip olduklarını düşünerek hareket ederler. Ast konumunda çalışan erkek personellere istenmedik aşırı ilgi göstermek, yerli yersiz odasına çağırarak, mesai bitiminden sonra işyerinde bekletmek bunlara birkaç örnektir.

Çalışma yaşamında, taciz kavramının her basamakta yaşandığı gerçeğini düşünenecek olursak, bu basamaklarda yer alan bayan ve erkeklerin yükselme arzusu yada kendini tatmin etme amacıyla, her ne şekilde olursa olsun başka bir bireyi zor durumda bırakmaya hakkının olmadığını bilmesi gerekmektedir. Bu tür taciz olaylarında tarafların memnuniyeti söz konusu olduğu için, üstü örtülü yaşanan taciz olayları, kişilerin menfaatleriyle çatışmadığı süre ortaya çıkmamaktadır.

Mağdurların çoğunu bayanlar oluşturmalarına, rağmen, erkeklerin de mağdur durumda oldukları görülmektedir.

3.3. TÜRKİYE VE DÜNYADA CİNSEL TACİZ OLAYLARI

Cinsel taciz, Türkiye’de ve dünyada en çok konuşulan konulardan biri haline gelmiştir. Artık ahlâki bir sorun niteliğini kazanmış olan cinsel taciz, her yerde yaşanmaktadır. Sokakta birbirlerini hiç tanımayan insanlar arasında, işyerinde; çalışan-çalıştıran, çalışan-çalışan, müşteri-çalışan, okulda; öğretmen-öğretmen, öğretmen-müdür, öğretmen-öğrenci arasında yaşanabilmektedir. Bu örnekleri çoğaltmak mümkündür. Fakat önemli olan 21. yy. da bu örnekleri aza indirebilmektedir. İnsanların önceleri en iyi sır olarak sakladıkları, cinsel taciz kavramı, artık çıkarların çatıştığı, insanların anlaşılmadıkları yerlerde daha çok ortaya çıkmaktadır.

“EEOC (Equal Employment Opportunity Commission)” adlı “Eşit Fırsatlarla İş Verme Komisyonu” rehberinde tanımlandığı üzere iki tip cinsel taciz vardır; “karşılığın ödenmesi” ve “düşmanca ortam”. İstenmeyen cinsel oluşumlar, istekler ve diğer sözel veya fiziksel hareketler cinsel tacizin karşılığının ödenmesini gerektirir. Aynı zamanda da düşmanca bir ortam yaratır. Bu tür hareketler, bir kişinin iş performansını makul bir neden olmaksızın engellemeye çalışmak ve yıldırma politikası yaratarak, düşmanca veya huzursuz bir çalışma ortamı kurmak amacıyla yapılıyorsa düşmanca cinsel taciz ortamı olarak tanımlanır (Güngör, 1999:4).

Düşmanca bir çalışma ortamında bireylerin rahat bir şekilde ve verimli olarak çalışmaları mümkün değildir. Bu durumda bireyler arasında yaşanan cinsel taciz olayları çalışma ortamını gergin bir duruma sokarak, iş hayatını olumsuz etkiler. Mağdur bireylerin yanı sıra aksayan işler için zamanında tedbir alınmadığı takdirde, örgütün içten çöküşü başlamış demektir. Üst konumunda çalışanların alt konumdaki çalışanları susturduğu, alt konumdakilerin sadece kendi menfaatleri için uğraştığı bir örgütün, içten çöküşünün farkında olmayan bireyler, ancak işsiz kaldıklarında yada gerçekler su yüzüne çıktığında karşılığın ödenmesi için atağa geçerler. Gerilen ortamda yangından mal kaçırıcısına telaşa kapılan bireyler, menfaatlerinin bozulmasından dolayı etik dışı davranışlar sergilerler. Bayan yada erkek olduğuna bakmadan yaptığı ahlâksız davranışları başkalarına mal etmeye uğraşırlar. Çoğu

zaman masum bireylerin kurban olarak seçildiği böylesi durumlarda, esas suçlular kendilerini kurtararak, başkalarını ateşe atmaktan hiç çekinmemektedirler. İster kamu, isterse özel kesimde olsun yaşanan bu sorunlar, toplumun en büyük sorunudur. Etik dışı davranışlardan bir olan cinsel taciz aslında bireyler için en korkunç olanıdır.

3.3.1. Dünyada Yaşanan Cinsel Taciz Olayları

Cinsel taciz, evrensel bir kavramdır. Yani bütün dünyada yaşanan etik dışı bir davranış niteliğindedir. Her ülkede yaşanan problemlerin başında gelen cinsel taciz kavramına ülkelerin yaklaşımları da farklı olmaktadır. Kimi ülkeler mağdurlara duyarlılıkla yaşlaırken, kimi ülkeler ise mağdurlarını yüzüstü bıraktığı görüldür. Varılan ortak nokta ise, her iki durumda da bireylerin psikolojik olarak çeşitli sorunlar yaşadığıdır. İş ortamında çalışma tempoları düşen, verimlilikleri azalan, olayın boyutu büyüdükçe tamir edilmesi zor olan izler bırakan taciz olayları, özellikle çalışma hayatında mecburen çalışmak zorunda olan bireyleri daha fazla etkilemektedir.

Harvard İş raporlarına göre 1992 yılında işyerlerinde çok fazla cinsel taciz yaşandığı ortaya çıkmıştır. Cinsel tacizin nasıl ve ne için meydana geldiği haberlerde, mahkemelerde ve yapılan kongrelerde dile getirilmiştir. Fakat bu çalışmalar olayı tanımlarken yöneticilerin neler yapması konusunda daha az ilgili davranmışlardır. Filmore firmasının başkanı Jerry Tarkwell, ilk olarak işçilerinin işyerinde tacize uğradığını öğrendiğinde ne yapması gerektiği konusunda daha fazla düşünmeye başlamıştır. Tarkwell, tacize uğrayan ile tacizi yapan kişileri yüzleştirerek olayı çözmenin daha kolay olduğunu düşünmüştür. Fakat tacize uğrayan bayanlar diğer departmanlarda duyulduğu takdirde dışlanırm korkusuyla bu fikre karşı çıkmışlardır (Harvard Business Review, 1992:12).

Yapılan bir araştırmada, Amerika'da çalışan bayanların %50-80'inin, akademik kariyerleri ya da çalışma hayatlarının herhangi bir zamanında cinsel tacizin şekilleri ile karşılaştıkları görülmüştür. Yine çeşitli çalışmalarda, eğer işyerinde

belirli özelliklere sahip erkeklerdir. Çok genç erkekler, ilk işine başlayan erkekler, eşcinsel erkekler ya da azınlık gruptan olan erkekler cinsel tacize hedef olabilmektedirler.

Erkeklerin kadınlar tarafından tacizi, kadınların erkekler tarafından tacizinden aşağıda belirtilen yönlerden farklılık göstermektedir (Bakırcı, 1998:40).

- Yapılan bazı araştırmalara göre, erkekler kadınların cinsel tacizde bulunmalarından memnurluk duyacaklarını dile getirmektedirler. Diğer yanda, kadınlar erkeklerin cinsel yaklaşımlarını çoğunlukla rahatsız edici bulmakta ve istememelerine rağmen tacizin devam etmesi kadınların korkuya kapılmalarına neden olmaktadır.

- Erkek mağdurlar tacizde bulunanlara kadınlar kadar bağımlı bir durumda olmadıklarından daha sonra meydana gelebilecek tacizleri önlemede daha iyi konumdadırlar.

- ABD’de yapılan araştırmalar kadınların daha çok, kendilerinden yaşlı, statü ve kıdem bakımından daha güçlü ve evli erkekler tarafından taciz edildiklerini, erkeklerin ise daha genç, bekar ve statü olarak daha alt ve eşit düzeyde oldukları kadınlar tarafından taciz edildiklerini ortaya koymaktadır.

- Kadınlar tarafından erkeklere yönelik yaklaşımlar nadiren erkeklerin iş güvencesini ve mesleki yükselmesini zedelerken, diğer yanda alt statüdeki kadının üst statüdeki erkeğe yaklaşımları erkek tarafından hoş karşılanmadığı, rahatsız edici bulunduğu zaman, kadının işini kaybetmesine bile neden olabilmektedir.

- Erkeklerin tacizi kadınların tacizinden farklı biçimler almaktadır. Ciddi cinsel taciz biçimleri çoğunlukla erkekler tarafından kadınlara yöneltilirken, kadınların erkekleri tacizi erkeklerden cinsel taleplerde bulunmadan çok, erkeklerle aşırı derecede alay etme ya da kendini üstün görme biçiminde olabilmektedir.

- Kadınlar cinsiyet rolleri nedeniyle çok sık cinsiyete dayalı tacize (işyerinde temizlik yapma, erkek işçilere hizmet etme, yemek pişirme vb.) uğrarlarken, erkekler bu tür tacizlere uğramamaktadırlar.

- Kadınlar tarafından az da olsa cinsel tacize uğrayan erkekler bulunsa bile, cinsel tacize uğrama korkusu yaşayan, bu korkuyla özgürlüğünü kısıtlayan erkek yoktur. Ancak, tacize uğramasa bile tacize uğrama korkusu, kadının yaşamının bir parçası ve biçimlendiricisidir.

Cinsel taciz her zaman bir erkeğin kadına karşı olan tacizi olmayacağı gibi, aynı düzeydeki yöneticiler, iş görenler müşteriler arasında da olabilir. Cinsel taciz, ayrıca sık sık erkek ve kadın homoseksüel iş görenlere karşı homoseksüel olmayanlar tarafından da yapılmaktadır.

Colaroda Üniversitesi'nin yaptığı araştırmalarda bayan ve erkeklerin güç ve güçsüzlükleri konusunda çok farklı oldukları, cinsel tacizin ise bireylerin kendi meslektaşları ve yakınında çalışanlar arasında yaşandığı belirtilmiştir. Los Angeles'da çalışan bireyler üzerinde yapılan araştırmalarda, yaklaşık 10 bayandan 1 tanesi, işlerini cinsel tacizden dolayı bıraktığını dile getirmiştir. Daha sonraları ise aynı alandaki başka bir işte çalışmadıklarını dile getirmişlerdir. Yine bayanların %38'i işleri için daha fazla verim ve çalışmayı düşüncemediklerini dile getirerek verimliliklerinin düştüğünü, taciz olaylarından dolayı bayanların yaklaşık %21-%82'si kendi duygusal ve psikolojik konumlarının çok etkilendiğini ve olumsuz izler bıraktığını dile getirmişlerdir. Araştırmaya katılan bayanların %37'si bu acılarını hafifletmek amacıyla yanında çalışanlara seks fıkraları anlatarak rahatladığını dile getirmiştir (Gutek, 1985:808).

İşyerlerinde, kesinlikle cinsel tacize tolerans tanınmamalıdır. Cinsel tacizi önlemenin yada durdurmanın ilk yolu konuyu hemen dile getirmektir. Dallas Hastanelerinde yaşanan cinsel taciz olaylarının önlenmesinde özellikle çeşitli adımların izlenmesi gerektiğini belirtmiştir. Bu adımlar şunlardır (<http://www.sexualharassmentandhumanrights.htm>).

- * Taciz edene durmasını söyleyin,
- * Yaşadığınızı yazıya dökün,
- * Şikayetinizi bir üst mercie iletin,
- * Gerekirse şikayetinizi en üst mercie taşıyın .

Almanya’da yapılan bir araştırmada, kadınlara sarkıntılıkta bulunanların büyük çoğunluğunun mesai arkadaşları ile yöneticiler olduğu ortaya çıkmıştır. Frankfurt’ta bir şirkette çalışan her üç kadından birinin cinsel tacize uğradığı anlaşılmıştır. Kadınlara sarkıntılıkta bulunup laf atanların %66’sını mesai arkadaşları oluşturmaktadır. Çalışan kadınlara cinsel tacizde bulunanların %30’unun da yönetici kesiminden oluştuğu saptanmıştır (Horsley, 1990:69).

Fransa ise 1985 yılında Kadın Hakları Birliği’nin yaptığı ilk araştırmaya göre, her üç Fransız kadından biri, çalışma yerinde cinsel tacizle karşılaşmış, bu tekliflerin %56’sı bir takım vaatler içerirken, %26’sı tehditler içermiştir (Durgun, 1988:15).

İşyerinde kadınlara uygulanan cinsel şiddete karşı Avrupa Birliği konuyu şöyle tanımlamaktadır; “ Arzu edilmeyen, kadının onurunu zedeleyebilecek ve iş için tehlike oluşturabilecek cinsel bir ilgi”. Bu ilgi imalı ağız şakaları ve hareketlerden başlayıp, porno fotoğraflar göstermeye, el şakalarına şantaja ve tecavüle kadar varabilir. Fransa’da 1991 yılından beri cinsel taciz ile ilgili yasa günümüzde halen uygulanmaktadır. Fransa iş hukukunda yapılan düzenlemelerle verilen bu yasalar dizisinin ancak kadının şikayetçi olacağı durumlarda işlerlik kazanacakları öngörülmüştür (Durgun, 1998:15).

3.3.2. Türkiye’de Yaşanan Cinsel Taciz Olayları

Cinsel taciz, bireyin hemen her yerde karşısına çıkabilecek bir sorun niteliğindedir. Cinsel tacizin boyutuna baktığımız zaman, bireyin evinde dahi tacize maruz kaldığını görürüz. 32. Gün programında yayınlanan etik ve cinsel taciz konulu

programda verilen bilgilere göre Türkiye’de her beş kadından birinin kocası tarafından cinsel tacize uğradığı belirtilmiştir (32. Gün P.,2002:NTV). Evde kocası tarafından bile cinsel tacize uğrayan bu kadınların, hiç tanımadıkları bireyler tarafından da rahatlıkla cinsel tacize maruz kalacakları ilk olarak akla gelmektedir. Çünkü, kadın kocasının cinsel talebini hiçbir zaman geri çeviremez düşüncesinin yaygın olduğu yörelerde, cinsel taciz kaçınılmaz bir sorundur. Hatta kimi zaman cinsel mutluluk kavramına yabancı olan bu kadınlar, cinsel tacize maruz kaldıklarının bile farkında değildir.

Eğitim düzeyinin çok düşük olduğu yörelerde, cinsellik konusunda pek fazla bilgiye sahip olmayan kadınlar, sadece akşamdan akşama eşlerinin kendilerine sunduklarıyla yetindikleri için, tam olarak cinselliği yaşayıp yaşamadıkları tartışılacak bir konudur. Ev ortamından sokaklara, iş yerlerine uzandığımız zaman, çalışan bayanların yaşadıkları cinsel taciz olaylarıyla karşılaşılır. Çünkü, kadını henüz cinsel bir obje olarak gören böylesi bireyler sokakta olsun işyerinde olsun kadınlara bir obje olarak yaklaşır hatta zaman zaman tecavüz olaylarına yeltenerek kadınları, içinden çıkılmaz psikolojik durumların içine sürüklemektedirler. Türk toplumunda yeni yeni gündeme gelen cinsel taciz konusu, ilk etapta bireyleri çekingen davranmaya itmektedir. Normalde cinsel taciz, bir tarafın haklarının ihlâl edilmesidir. Fakat araya cinsel taciz kavramı girince çoğu kadınlar, toplum ve çevre tarafından dışlanırm korkusuyla haklarından dahi vazgeçebilmektedir.

Bayanlarla yapılan bire bir görüşmelerde, bayanların öncelikle çekimser davrandıkları daha sonraları ise mutlaka birden fazla tacize maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Yazılı olarak beyan vermekten kaçınan bu bayanların en büyük korkuları ise patronlarıdır. Tacize boyun eğmeyerek haklarını arayan bayanlar ise kimi zaman çok zor durumda bırakılmaktadır.

Bürolarda çalışan erkek personellerin temel yargısı ise, erkeklerin cinsel tacize uğramayacağıdır. Toplumumuzda yaygın olarak savunulan fikir, sadece bayanların cinsel tacize uğrayacağı kanısıdır. Sadece bayanlara mal edilen cinsel taciz

kavramına sebebiyet verenlerin, yine bayanlar olduğu düşüncesi, toplumumuzda yaygın bir düşüncedir.

Cinsel etik ve cinsel kurumlar dünya tarihinin hiçbir evresinde ve Sovyet Rusya dışında hiçbir ülkede rasyonel düşünce tarafından belirlenmemiştir (Russell,1999:8).

Posta gazetesinde 8 Ağustos 2002 tarihinde yayınlanan “Tacize Karşı Çıkınca Beni Tayin Ettiler” başlıklı yazıya baktığımız zaman gerçekten çalışma hayatındaki bayanların ne kadar zor durumda olduklarını görebiliriz. (Posta, 2002:3). Bayan olmanın yanında birde dul kavramı eklenince bayanların tamamen içinden çıkılmaz durumlarla karşılaştıkları görülmüştür. İşyerinde önemli ve ciddi bir sorun olarak görülen cinsel taciz olaylarında önemli mesafeler kat edilebilmesi için öncelikle tacize uğrayanları koruyan örgütlerin bulunması ve duyarlı bir şekilde faaliyetlerini sürdürmesi gerekmektedir.

Durgun’un 1998 yılında 500 hemşire üzerinde yaptığı araştırmaya göre; 114 kişinin (%22,8) cinsel taciz çeşitlerinden en az birine maruz kaldığı tespit edilmiştir. Kamu sağlık kuruluşlarında çalışanların, özel sağlık kuruluşu çalışanlarına göre cinse tacize uğrama olasılığının daha fazla olduğu belirtilmiştir. Cinsel tacizi gerçekleştiren kişilerin yüksek oranda hekim olması, cinsel tacizin eğitilmiş kişiler tarafından daha fazla gerçekleştirildiği kanısını ortaya çıkarmıştır (Durgun:1998:49).

Posta gazetesinde 10 Temmuz 2002 tarihinde yayınlanan “Güreşte Taciz Ayıbı” başlıklı yazıda; Kanada’daki üniversitelerarası Güreş Müsabakası’ndaki Türk antrenörün Kanadalı genç kızlara sözlü tacizde bulunmakla suçlanması sonucu, Türk ekibinin yurttan kovulması gerçekten üzüntü yaratacak bir konudur (Posta, 2002:3).

Hürriyet gazetesinde 8 Temmuz 2002 tarihinde yayınlanan “Bodrum Turizmi Can Çekişiyor, Cinsel Taciz Olayları Giderek Çoğaldı” başlıklı yazıda ise, gerçekten o yıl Bodrum’da çok sayıda ve ileri boyutlu cinsel taciz olaylarının yaşandığı, bu yüzden de özellikle İngiliz tur operatörlerinin çok fazla sıkıntı çektiği belirtilmiştir.

Cinsel taciz olaylarına maruz kalanların ise örtbas edilir kanısıyla emniyete şikâyetçi olmaktan korktuğu dile getirilmiştir (Hürriyet, 2002:5). İnsanları zor durumda bırakan, tatil yörelerindeki birkaç şehvet düşkünü bireyin yapmış olduğu davranışlar bir yöre halkını zor durumda bırakmaya yetmektedir.

Cinsel taciz, cinsiyet ayrımcılığı ve işyerindeki hiyerarşik ve demokratik olmayan ortamlarla yakın ilişkilidir. Bu nedenle, cinsel tacizle mücadele edebilmek için bu durumların ortadan kaldırılması gerekir. Kadınların cinsel nesne olarak görülmesi anlayışı devam edemeyeceği gibi, otoriter, hiyerarşik bir işyeri yapısı, zorlama ve kötüye kullanma için mükemmel bir ortam sağlandığından, daha demokratik endüstriyel ortamlara yönelik çalışmalarla, otoritenin kötüye kullanılması da ortadan kaldırılmalıdır. Ancak bu değişimlerin sağlanabilmesi için devletin bu konudaki sorumluluğunu yerine getirmesi gerekir (Bakırcı, 1998:28).

Türk Hukuk düzeninde cinsel taciz tanımı yer almamaktadır. Türk Ceza Kanunu'nda, cinsel taciz diye bir suç tanımlanmış, ancak TCK 416/2'de düzenlenmiş olan "ırza tasaddi" ve TCK 421'de "sarkıntılık ve söz atma" suçları dar anlamda cinsel taciz kavramının içinde tanımlanabilecek suçlardan sayılabilir. Fakat tam bir çizgiyle sınırlandırılmamış olan cinsel taciz kavramı askıda kalmış bir niteliktedir. Bu yüzden ülkemizde, kadınlarımız kendilerine inanılmayacağı korkusuyla, cinsel tacize uğramış olsalar dahi susmayı tercih etmektedir. Çünkü, TCK'daki kanunların yeterince kullanılmaması cinsel tacize uğrayan kadınları tamamen yalnız bırakmıştır. Cinsel taciz iki kişi arasında yaşandığı için ispatlanması zordur. Burada suç sayılabilmesi için bir tarafın rızasının olmaması gerekmektedir. Bu yüzden bireyleri zor durumda bırakmaktadır.

Yapılan bir araştırmaya göre, cinsel bölgeye dokunma kızlarda %52, erkeklerde %45, oral genital kontakt %38'dir. Başka bir araştırmaya göre her iki cins için; %39 okşama, %17 cinsel ilişki, %10 ilişkiye teşebbüstür. İlişki yaşanmış ise hem erkek hem kızlar için anal yol daha sıktır. Çocuklarla uyarılıp, çocuklara cinsel tacizde bulunan pedofilik diye anılan bireyler, daha çok küçük kız veya erkek

çocuklarını tercih ettikleri için çok dikkatli davrandıkları tespit edilmiştir. Bu yüzden % 1'inin yakalandığı tespit edilmiştir (<http://www.cinselsorun.com/cinstaciz.htm>).

3.4. CİNSEL TACİZ OLAYLARININ ÖNLENMESİNDE EĞİTİMİN ROLÜ, ÖNEMİ VE ETKİSİ

Bilindiği gibi her öğrenmenin sonunda kişilerin yeni davranışlar kazanmaları veya önceki davranışlarında bazı değişikliklerin olması beklenir. Davranış değişikliklerinin büyük kısmı öğrenme ile kazanılmıştır. Eğitim; toplumsal, ekonomik ve siyasal gelişmeler için gerekli olan ön şarttır. Yeni bilgilerin edinilmesi, üretilmesi, üzerine başka bilgilerin ilave edilmesi, edinilen bilgilerin hayata geçirilerek başka alanlarda kullanılması, düşüncenin geliştirilmesi eğitim sayesinde gerçekleşebilir.

Okuyan, araştıran, düşünen, karşılaştıran, çevre-insan ilişkilerini değerlendiren, sebep-sonuç ilişkilerini bulabilen, gelişmeleri takip eden ve yararlanan, gelişmeleri kolay kabul eden, ülke içinde ve uluslar arası alanda girişimci, isabetli kararlar veren kişilerin yetiştirilmesinde eğitim en önemli etkidir (Yılmaz, 20002:25).

Eğitim sayesinde edinilen bilgi, beceri ve diğer nitelikler kişilerin yaşam koşullarını daha olumlu bir hale getirir. Çağımızda bilgi sembolik olarak, neredeyse, sermaye ve rekabet gücü ile eşanlamli hale gelmiştir. Bilginin kollektifleştirilmesi, bilginin üretimi ve kullanımının daha çok insan tarafından gerçekleştirilmesi anlamına gelir ki, bu demokratik bir toplumun neredeyse ön koşuludur. Bilginin eşit paylaşımı, toplumsal yaşantıda cinsler arası eşit ilişkiler kurulmasında önemli bir adımdır. Bilginin eşit paylaşımını gerçekleştirmenin bir yolu olarak eğitimden ve eğitilmiş olmanın sunduğu fırsatlardan eşit olarak yararlanma söz konusu olunca, görülüyor ki, kadınlar yüzyıllardır engellerle karşılaşmakta ve bu konuda ciddi sınırlamalar yaşanmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin en açık göstergesi eğitim konusunda açığa çıkmaktadır. Özellikle ülkemizde halen üç kadından birinin ve bölgeler arası değişiklik nedeniyle doğuda, yaklaşık on kadından yedisinin okuma yazma bilmemesi ciddi bir sorun arz etmektedir (Türk Kütüphanecilik Derneği,

1998:7). Çünkü gelişen teknolojinin sunduğu yeni bilgilerden uzak kalan kadınlar, zaten yeterli olmayan rekabet gücünü iyice kaybetmektedir.

Prof. Şahika Yüksel'in yapmış olduğu araştırmaya göre, her yaştan, her konumdan kadının cinsel tacize uğrayabileceği, fakat özellikle çok kolay saldırıya uğrayacak kadın grubunu; vasıflı olmayan, deneyimsiz, ikinci bir iş bulma şansı zayıf olan eğitimsiz kadınların oluşturduğu saptanmıştır (Durgun, 1998:32).

Bebekoğlu ve Wasti'nin yapmış olduğu araştırmaya göre, kadınların kariyerlerinde ilerleyememelerinin sebeplerini, kadınların eğitim seviyelerindeki yetersizlik, erkeklerin kadınların öncekilerini hala ev sorumlulukları üzerine kurmaları şeklindeki görüşleri, kadınların ev dışındaki çalışmalarına rağmen ev içinde azalmayan sorumlulukları ve bu nedenle önemli bazı etkinlikleri (eğitim, gece mesailer, iş seyahatleri vb.) aksatmaları, kadınların ilerlemelerine engel teşkil eden nedenler olarak gösterilmiştir (Bebekoğlu ve Wasti, 2003:220).

Özellikle bayanların mağdur durumuna düştüğü iş hayatında, eğitim önemli bir unsurdur. Çünkü, kadın doktor adayları uzmanlık sınavında belli bölümlere yönlendirilip ve gelir kaynağı yüksek bölümlerden dolayı olarak uzaklaştırılmaktadır. Ayrıca erkeklerin kadın amirlerden emir almaktan pek hoşlanmadıkları ve kadınları ev işleri ile özdeşleştirdikleri de bilinmektedir. Bir hasta bakıcının “evde ayağımı yıkattığım kadından burada nasıl emir alırım?”, cerrahinin kadınlara uygun olmadığını belirten bir doktorun “bir saat evvel insanı kesip uzuvlarını çıkarmış olan bir kadın sonra eve gidip nasıl yemek yapar” ifadesini kullanması birkaç örnektir (Wasti ve Bebekoğlu, 2003:221).

Eğitim aileden başlayıp, bireyin hayatı boyunca devam ettiği için, özellikle toplumun temel birimi olan ailede kadın ve erkeklerin olumlu ilişkiler kurması gerekmektedir.

Bugün Türkiye’de kadının aile içinde eğitimine ilişkin en başarılı psikolojik hizmet programı olan Anne-Çocuk Eğitim Vakfının (AÇEV) amacı, hem okul öncesi

eğitim, hem yetişkin kadın eğitimini içermekte ve ekonomik açıdan bağımlı, eğitim ve aile statüsü düşük kadınların eğitimine öncelik verilmesidir.

Devlet Bakanlığı ve Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü (KSSGM) kadınların ve kız çocuklarının eğitimi konusuna büyük önem vermektedir. Temel ilke ise “ Kadına Yatırım İnsana Yatırımdır” ilkesidir.

Kadınların toplumda daha güçlü olabilmesi, yapılan haksızlıklara karşı gelebilmesi ve ezilmemesi için özellikle eğitim konusuna önem verilmelidir. Cinsel taciz olaylarıyla karşılaşan eğitimsiz bayanlar, bu durum karşısında haksız konumuna düşmektense susmayı tercih etmektedirler. Çünkü halâ toplumumuzda cinsellik kavramıyla karşılaşan bayanlara ahlâksız damgası vurulduğu için, kadınların elleri kolları böylesi durumlarda bağlanmaktadır. Eşi tarafından böylesi bir olayın öğrenilmesi durumunda genellikle suçsuz olan bayanlar dahi boşanma, dayak yada çeşitli şekillerdeki cezalarla karşılaşmaktadır.

Çünkü henüz tam olarak kendisini savunamayan böyle bayanlar savunmasız bir şekilde cezalarına razı olmaktadır. Cinsellik iki birey arasında karşılıklı rızaya dayalı olarak yaşandığı sürece, herhangi bir tarafa zarar vermez. Cinsellikle birlikte eşler, kişiliklerinin en gizli yanlarını ortaya çıkarırlar.

Cinsel bir varlık olarak insan, kendisini bütünlüğü içinde doyuma ulaştıracak ilişkiler arar. Yakınlık, sıcaklık ve zevk alma isteği dindirilen, huzur ve umutları beslenen, anlamaya ve anlaşılmaya duyduğu özlemi doyurulan birey mutlu olur.

Cinsellik ile ilgili değer yargıları çok yavaş değiştiğinden, birçok ülkede bu konudaki eğitim aileye bırakılmaktadır. Çağdaş toplumlarda ise yaklaşık 25-30 yıl öncesinden bu yana okullarda cinsel öğretim yapılabilir. Örneğin, Fransa’da 1973’ten beri cinsel bilgiler dersi ilköğretimin ikinci basamağında zorunlu ders olarak okutulmaktadır. Bu ülkede kişilerin cinsel bilgiler dersine yaklaşımları birbiriyle çelişmektedir. Bazıları öğretim ile eğitimin özdeşleştirilmesine karşı çıkarak cinsel öğretimin okulda yapılmasını, cinsel eğitimin ise aileye bırakılmasını

istemektedirler. Bunlar, üreme organları, gebelik, doğum gibi konularda bilgiler vermeye yönelik ve biyoloji dersinin devamı niteliğinde bir öğretimin zorunlu ders olarak okulda yapılması; inançlar, değer yargıları vb. konularla ilgili tartışmaların ise isteğe bağlı eğitim olarak sözelimi eğitim merkezlerine kaydırılması görüşündedirler. Karşıt görüşte olanlar ise cinsellikle ilgili bilgilerin belirli bir ders çerçevesinde verilmesini çekingen bir yaklaşım olarak değerlendirmektedirler. Bunlara göre, konu fırsat düştükçe ve doğal bir biçimde ele alınmalıdır; okul, cinsellikle ilgili kuru bilgiler vermekten öteye gidememektedir (Büyük Larousse, 1986;3551).

Cinsellik halen eğitimin dışında tutulmaktadır. Çünkü çocuklara cinsellik değil, cinselliğe karşı olan güçler öğretilmektedir. Anne ve babalar, hayata dönük bir insan yetiştirmek için cinselliğinde tıpkı diğer yetenekler gibi teşvik görmesi ve geliştirilmesi gerektiği gerçeğini görmezden gelmektedirler (Kentler, 1988:26). Sürekli öğrenme merakıyla dolu çocuklar, cinsel oyunlar oynamaya başladıkları andan itibaren anne babaların içini korku kaplamaktadır. Bu oyunları yasaklamakla, çocuklarının cinsel konuları unutacağını düşünen anne babalar, çocukta daha fazla merak uyandırdıklarının farkına bile varmamaktadırlar. Çünkü, gelişen bedenlerindeki değişikliklerle birlikte, kafalarında yeni sorular yaratan çocukların aileleri eğer onlara duyarlı bir şekilde yaklaşmıyorsa çocuk bu sorularının cevabını kendisi aramaya başlar. Sürekli baskı ve korku ile kuşatılmış çocuk sonunda topluma cinsel yönden sorunlu bir birey olarak kazandırılmış olur.

Ancak cinselliği onaylayan bireyler, cinsel eğitim verebilirler. Fakat cinselliğe sürekli olarak düşmanca yaklaşılan bir toplumda cinsel eğitimden söz etmek ise mümkün değildir. Cinsellikte, bireyler için birincil bir ihtiyaç olduğu için bu ihtiyacı yok saymak, aslında bireyi aç bırakmak gibi bir durum yaratır. Çocukluk döneminden başlayarak, sağlıklı aile ilişkileri arasında, horlanmadan, dışlanmadan ve sevgiyle büyüyen çocuk ileriki hayatında davranış bozukluğu göstermez. Fakat sürekli kavgı ve gürültünün olduğu aile içerisinde sürekli dışlanan, horlanan çocuklar toplumda saldırgan, içine kapanık, insanları sevmeyen bireyler olarak çalışma hayatına kadar gelirler. Kendine güvensiz, yeterince aile terbiyesi almamış,

eğitim yönünden eksik bireyler, tabi ki toplumda ve özellikle işyerlerinde saldırgan, kavgacı, ahlâksız davranışlar sergileyerek bireyleri zor durumda bırakır hatta tecavüz ve cinsel taciz olaylarına yeltenirler.

Kadınlar onlarca yıldır politik etkinliklerde bulunmalarına rağmen, yasalar gerek işyerinde gerekse bireysel olarak toplumun kadınlara davranış tarzını değiştirmeye ancak son dönemde başlamıştır. Yurt dışında kadınlara etki eden temel yasa değişiklikleri şunlardır:

- 1972 tarihli Eğitim Yasası Değişikliğinin 9. maddesi; federal bütçeden para alan kurumlarda cinsiyete ilişkin önyargıları yasaklamıştır.

- Eşit Kredi Olanakları Yasası; bu yasada 1976'da yapılan değişiklik kadınlara karşı ayrımcılığı yasaklayarak, kadınların erkeklerle aynı mali hizmetlerden yararlanmasını sağlamıştır.

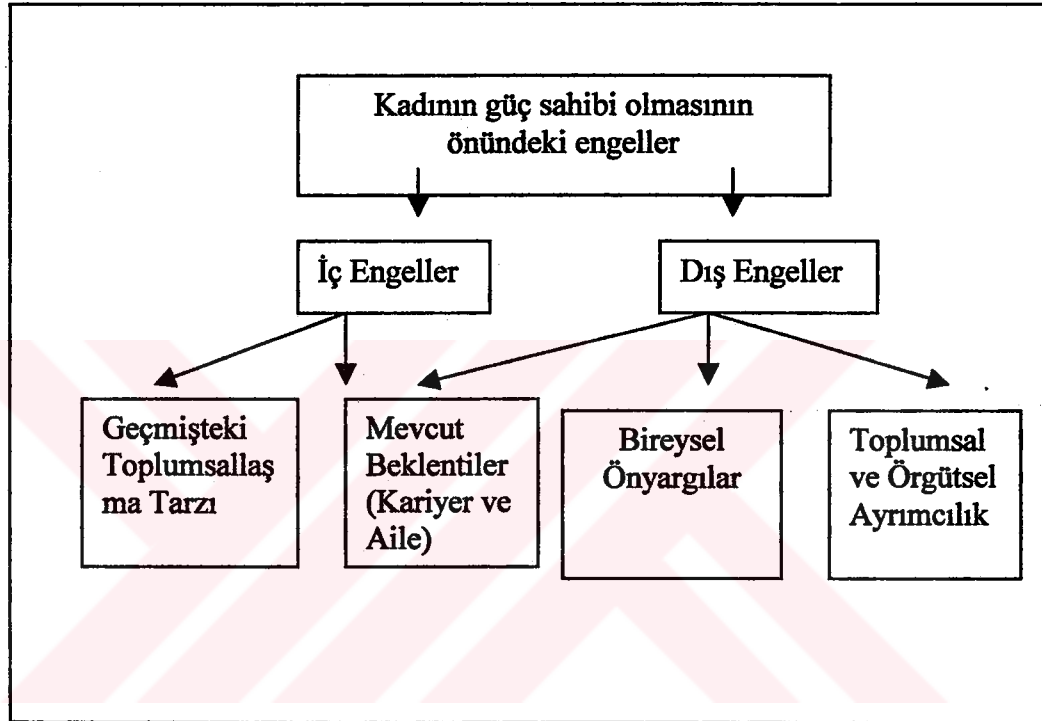
- 1978 tarihli Hamilelik Ayrımcılığı Yasası; 7. maddenin sağladığı korumayı hamile çalışanlara da sağlamıştır.

- 1979'da Başkan Jimmy Carter 7. maddenin, Eşit Ücret Yasası'nın, İstihdamda Yaş Ayrımcılığı Yasası'nın ve Rehabilitasyon Yasası'nın uygulanmasını Eşit İstihdam Olanakları Komisyonu'na bağlamıştır.

- 1983'de Başkan Ronald Reagan federal makamların, sahipleri azınlık yurttaşlardan olan müteahhitlere verilen ihaleleri en az yüzde 10 artırmalarını gerektiren yürütme talimatını imzalamıştır.

- 1986'da Yüksek Mahkeme işverenlerin, başka sağlık koşullarında olmasa bile hamile işçilere izin vermesini isteyen bir yasaı onaylamıştır.

Bu hakların bayanlara verilmiş olmasına rağmen bazen çalıştıkları işyerlerinde çeşitli haksızlıklara uğrayabilmektedirler. Çünkü kadınlar, iş hayatında çeşitli örgütsel engellerle karşılaşmaktadırlar. Cinsel tacizi önlemede etkin bir yolda kadınların güç sahibi olmalarındaki engellerin ortadan kaldırılması gerekir. Şekil de bu engeller gösterilmektedir.



Şekil 5: Kadının Güç Sahibi Olmasının Önündeki Engeller

Kaynak: PALMER, Margaret ve HYMAN, Beverly (1993), Yönetimde Kadınlar, Rota Yayınları, İstanbul, s.41.

Etik dışı davranışların giderilmesine yönelik olan çözüm arayışlarında, etik içerikli eğitim çalışmaları önemli bir yer tutar. Çünkü eğitim, tüm olumsuzlukların giderilmesinde önemli bir rol oynamaktadır (Kennedy, 1982:4). Bu anlamda verilecek olan eğitim, bireylerin etik değerler açısından duyarlılık kazanmalarını sağlarken, eylemlerinin oluşumunda etik ilkelerin varlığının göz ardı edilmesini ve hayata etik yönlü perspektiften bakılması gerekliliğini de ortaya koyacaktır.

IV.BÖLÜM

BÜROLARDA YAŞANAN CİNSEL TACİZ OLAYLARI KONUSUNDA BİR ARAŞTIRMA

Bürolarda yaşanan etik dışı davranışları incelediğimiz zaman çeşitli sebeplerden dolayı meydana geldiklerini görürüz. Kimi zaman, örgüt kültüründeki çatışma, kimi zaman bireysel farklılıklar kimi zaman ise değerlerin kişiden kişiye farklılık arz etmesinden kaynaklandığını görürüz. Bu bölümde, cinsel taciz olayları konusunda yapılan araştırma, yol, yöntem ve bulgular belirtilecektir. Sonuçta ise çeşitli önerilerde bulunulacaktır.

4.1. YÖNTEM

Çalışmada , bürolarda yaşanan etik dışı davranışlardan cinsel taciz olaylarının azaltılmasında eğitimin etkisini ölçebilmek amacıyla anket yöntemi uygulanmıştır. Anketler kamu ve özel sektörde, bürolarda çalışan personele uygulanmıştır.

4.1.1. Çalışmanın Önem ve Amacı

Bu araştırmada, bürolarda yaşanan etik dışı davranışlardan cinsel taciz olaylarında eğitimin etkisini ölçebilmek amaçlanmıştır. Araştırma kitlesi hakkında, bilgilerin toplanmasında anket yönteminin en uygun olacağı kabul edilmiştir.

Araştırmanın, Hatay'ın İskenderun ilçesinde kamu ve özel sektöre ait işyerlerindeki çalışanlar üzerinde yapılması planlanmıştır.

Özellikle bürolarda çalışan bireylerin çoğunlukla etik dışı davranışları yaşadıkları ya da olaylara tanık oldukları görülmektedir. Bu etik dışı davranışların yaşanmaması ya da en az seviyede yaşanması için önlemler alınması gerekir. Çünkü çalışanların verimli ve istekli çalışabilmesi için özellikle çalışma ortamlarının rahatsız edici ve bireyleri psikolojikmen etkileyebilecek düzeyde olmaması gerekmektedir.

Bu çalışma ile bürolarda yaşanan etik dışı olaylar ve cinsel taciz olaylarının nedenleri ortaya konulacak ve bunların önlenmesinde eğitimin rolü üzerinde durulacaktır.

4.1.2. Problem Cümlesi

Araştırmanın temel problem cümlesini, “Bürolarda Yaşanan Etik Dışı Davranışlardan Cinsel Taciz Olaylarının Azaltılmasında Eğitimin Etkisi Nedir?”, sorusu oluşturmaktadır.

4.1.3. Hipotezler

Demografik özelliklere ait H_1 hipotezleri;

- a) Cinsiyet ile çalışılan işyerinde cinsel taciz olaylarının yaşanması arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- b) Cinsiyet ile yetkililere herhangi bir şikayette bulunma arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- c) Eğitim ile çalışılan işyerinde cinsel taciz olaylarının yaşanıp yaşanmaması arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- d) Eğitim ile yetkililere cinsel taciz olayların hakkında şikayette bulunma arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- e) Yaş ile şuanda çalışılan işyerinde cinsel taciz olaylarının yaşanması arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- f) Yaş ile işyerinde cinsel tacize maruz kalma durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

4.1.4. Varsayımlar

Ankete katılan bireylerin anket sorularını doğru cevapladığı varsayılmaktadır. Cinsel taciz, tüm insanlar tarafından olumsuz algılanan bir kavramdır. Anketin doldurulması aşamasında cevaplayıcılara hep aynı yaklaşımlar içinde yaklaşılmış ve bunun denekler üzerindeki etkisinin aynı olduğu kabul

edilmiştir. Zaman ve maddi kısıtlılıklar nedeni ile araştırma Hatay'ın İskenderun İlçesi ile sınırlı tutulmuştur.

4.1.5. Evren ve Örneklem

Çalışmada, kamu ve özel sektör bürolarında çalışan bireyler ele alınmıştır. Bürolarda meydana gelen etik dışı davranışlarda, en alt kademedan en üst kademeye kadar çalışan bütün bireyler sorumlu olduğu için bireylerin statülerine göre ayrılmamasının yararlı olacağı düşünülmüştür. Cinsel taciz olaylarında eğitimin etkisini ölçmek amaçlandığı için eğitim seviyesi farklı bireyler araştırmaya dahil edilmeye çalışılmıştır. Fakat eğitim düzeyi düşük bireylerin bu anketleri doldurmaktan çekindiği görüldüğü için genellikle eğitim düzeyi orta ve üst düzeyde olan bireyler üzerinde çalışılmıştır.

Araştırmanın evrenini Hatay'ın İskenderun ilçesinde faaliyette bulunan kamu ve özel sektöre ait işyerlerinde görev yapan büro çalışanları oluşturmaktadır. Çalışma evrenine yaklaşık 1200 personel girmektedir. Bu veriler, Kaymakamlık'ta bulunan dosyalardan elde edilmiştir. Bürolarda çalışan her birey, büro çalışanı olarak kabul edildiği ve evrende yer alan bütün bireylere ulaşamayacağı düşünüldüğü için, bürolarda çalışan memur ve sekreterlerden oluşan bir örneklem grubu oluşturulmuştur. Örneklem grubu seçilirken, basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu örneklem grubu için 291 bireyin yeterli olacağı aşağıdaki formülden yararlanılarak bulunmuştur. (Arıkan, 1995:142) ;

n: Örneklem sayısı

p: İncelenen birimin popülasyondaki oranı

p=q=0,5

$$D: \frac{(E)^2}{t}$$

E: Katlanılabilir hata oranı (0,05)

t= Z tablosundaki istenen güven aralığı (1,96)

N: Araştırmaya konu olan küme bütünlüğü

$$n: \frac{N.p.q}{(N-1)D+pq}$$

$$n: \frac{1200.0,5.0,5}{(1200-1)(0,05)^2 + 0,5.0,5} = 291$$

1,96

4.1.6. Veri Toplama Yöntemi

Verilerin toplanmasında, İngilizce ve Türkçe kaynak taraması yapılmış, bürolara yapılan ziyaretler esnasında toplanan bilgilerden yararlanılmıştır. Uygulama evresinde ise örnekleme uygulanan, anket formundan elde edilen bilgilerden faydalanılmıştır.

Anket formlarının hazırlanmasında, benzer araştırmalardan ve uzman görüşlerinden faydalanılmıştır. Ek-1'de yer alan anket formunda, özellikle cinsel taciz kavramı açıklanmış ve cinsel taciz denince bireylerin aklına neyin geldiğini anlamak amacıyla çeşitli sorular geliştirilmiştir. Yine, çalıştıkları işyerlerinde cinsel taciz olaylarının yaşanıp yaşanmadığı, yaşıyorsa kimler tarafından yaşatıldığını tespit etmek amacıyla çeşitli sorular sorulmuştur. Cinsel tacize uğramamış olan bireylerin, böyle bir durumla karşılaşmaları durumunda nasıl davranacaklarını öğrenmek amacıyla alternatif sorular öne sürülmüştür. Hazırlanan 400 anketten, 303 tanesi uygulanabilmiştir.

4.2. ARAŞTIRMA BULGULARI

Araştırma sonuçları çeşitli yönleri ile ele alınmış ve yorumlanmıştır. Aşağıda araştırmaya ait frekans tabloları ve yorumları verilmiştir. Ki-kare analizi için gerekli koşul sağlanmıştır.

TABLO.1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

CİNSİYET	Sayı	Yüzde
BAY	103	34,0
BAYAN	200	66,0
TOPLAM	303	100,0
YAŞLAR		
18 - 25	123	40,6
26 – 35	86	28,4
36 – 45	81	26,7
46 – Üzeri	13	4,3
TOPLAM	303	100,0
GÖREVLER		
MEMUR	113	37,3
SEKRETER	135	44,5
DİĞERLERİ	55	18,2
TOPLAM	303	100,0
ÇALIŞILAN KURULUŞUN TÜRÜ		
Kamu	165	54,5
Özel	138	45,5
TOPLAM	303	100,0
Bireylerin Medeni Durumları		
Evli	139	45,9
Bekar	161	53,1
Dul	3	0,00
TOPLAM	303	100,0
Eğitim Durumu		
Okur yazar	3	1,0
İlkokul	2	0,7
Orta	11	3,6
Lise	52	17,2
Ön Lisans	89	29,4
Lisans	103	34,0
Yüksek Lisans	43	14,2
Toplam	303	100,0
Büro Tipi		
Açık Büro	218	71,9
Kapalı Büro	85	28,1
TOPLAM	303	100,0
Kuruluştaki Hizmet Süresi		
1 – 5	178	58,7
6 – 11	42	13,9
12 – 17	66	21,8
18 ve üstü	17	5,6
TOPLAM	303	100,0

Tablo 1’den de görüleceği üzere araştırmaya katılan bireylerin %34,0’nu erkek, %66 ‘sını bayanlar oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan bireylerin %40.6’sı 18-25 yaş grubu, %28.4’ü 26-35 yaş grubu , % 26.7’si 36-45 yaş arası, % 4.3’ü 46-üzeri yaş grubu arasında olduğu görülmüştür. Buna göre araştırmaya % 40.6 ile en fazla 18-25 yaş grubundaki bireylerin katıldığı görülmüştür.

Araştırmaya katılan bireylerin % 37.3 'ü memur, %44.6'sı sekreter, % 18.2'si ise çeşitli işyerlerindeki şef ve stajyerlerden oluşmaktadır. Araştırmaya % 44.6 ile en fazla sekreterler katılmıştır.

Araştırmaya katılan bireylerin % 54.5'i kamu, % 45.5'i özel kesimde çalışmaktadır. Araştırmaya katılan bireylerin, % 45.9'u evli, % 53.5'i bekâr, % 0.6'sı dul bireylerden oluşmaktadır.

Bireylerin % 1,0 'i Okur-Yazar, % 0.7'si İlkokul mezunu, % 3.6'sı ortaokul mezunu, % 17.27'si lise mezunu, % 29.4'ü Ön Lisans mezunu, % 34'ü Yüksek Lisans mezunudur. Araştırmaya % 34,0'lük payla en fazla lisans mezunları katılmış, % 0.7'lik en düşük payla ilkököl mezunu katılmıştır. %34,0'lük payla araştırmaya en fazla lisans mezunu bireyler katılmıştır.

Araştırmada % 71.9'luk payı ile en fazla açık büro çalışanları katılmıştır. Araştırmaya katılan bireylerin %58,7'si 1-5yıl, %13,9'u 6-11 yıl, %21,8'i 12-17 yıl, %5,6'sı 18 yıl ve üstü süredir bu kuruluşlarda hizmet etmektedirler.

TABOL-2:Cinsiyet ile Olayları Cinsel Taciz Olarak Algılama Durumlarının Karşılaştırılması

DEĞERLER		Evet		Hayır		Topla m	Kl- Kare	P
		n	%	n	%			
İstenmeyen aşırı özel ilgi	Bay	20	19,4	83	80,6	103	1,626	0,202
	Bayan	52	26,0	148	74,0	200		
İstenilmeyen cinsellikle ilgili şakalar, seks fıkraları, soru ya da sözler	Bay	26	25,2	77	74,8	103	82,380	*0,00 0
	Bayan	158	79,0	42	21,0	200		
Vücuda yönelik sürekli sabit bakışlar ve dikkatlice süzmeler	Bay	22	21,4	81	78,6	103	31,295	*0,00 0
	Bayan	110	55,0	90	45,0	200		
Gereği yokken elle dokunma, hoşla gitmeyen temas	Bay	76	73,8	27	26,2	103	0,262	0,609
	Bayan	142	71,0	58	29,0	200		
Açıkça cinsel talepte bulunma ya da vücut kısımlarının özellikle birbirine yakın olacak şekilde durması	Bay	67	65,0	36	35,0	103	41,033	*0,00 0
	Bayan	54	27,0	146	73,0	200		
Giyime ve görünüme yönelik cinsel içerikli sözler	Bay	15	14,6	88	85,4	103	28,608	*0,00 0
	Bayan	91	45,5	109	54,5	200		
Cinsel saldırı	Bay	33	32,0	70	68,0	103	0,733	0,392
	Bayan	74	37,0	126	63,0	200		
İşyeri dışında boş zamanları birlikte geçirme tekliflerinde bulunma	Bay	13	12,6	90	87,4	103	1,451	0,228
	Bayan	36	18,0	164	82,0	200		

(P<0.05)

Cinsiyet ile olayları cinsel taciz olarak algılama durumlarının karşılaştırılması tablo 2’de görülmektedir. İstenmeyen aşırı özel ilgi, gereği yokken elle dokunma, hoşla gitmeyen temas, cinsel saldırı ve işyeri dışında boş zamanları birlikte geçirme tekliflerinde bulunma ve cinsiyet arasında ilişki bulunamamıştır ($p>0.05$).

İstenilmeyen cinsellikle ilgili şakalar, seks fıkraları, soru ya da sözleri ile cinsiyet arasında ilişki bulunmuştur. Buna göre bayanların % 79.0 ‘ı, erkeklerin % 25.2’ si bu olayları cinsel taciz olarak nitelendirmiştir. Vücuda yönelik sürekli sabit bakışlar ve dikkatlice süzmeler ile cinsiyet arasında bir ilişki bulunmuştur. Buna göre bayanların %55 ‘i , erkeklerin ise % 21.4’ü bu tür davranışları cinsel taciz olarak nitelendirmiştir. Açıkça cinsel talepte bulunma ya da vücut kısımlarının özellikle birbirine yakın olacak şekilde durması ile cinsiyet arasında ilişki bulunmuştur. Buna göre bayanların %27’si, erkeklerin ise % 65 ‘i bu tür davranışları cinsel taciz olarak nitelendirmektedir. Giyime ve görünüme yönelik cinsel içerikli sözler ile cinsiyet

arasında ilişki bulunmuştur. Buna göre, bayanların %45,5'i, erkeklerin %14,6'sı bu tür davranışları cinsel taciz olarak algılamaktadır.

TABLO-3: Cinsiyet İle İşyerinde Cinsel Tacizin Sebeplerinin Neler Olduğunun Karşılaştırılması

		Evet		Hayır		Top lam	Ki- Kare	P
		n	%	n	%			
Tacize uğrayan kişinin cinsel isteği uyandıracak giyinişi	bay	60	58,3	43	41,7	103	14,341	*0,00 0
	bayan	71	35,5	129	64,5	200		
Tacize uğrayan kişinin cinsel isteği uyandıracak davranışları	bay	61	59,2	42	40,8	103	10,098	*0,00 1
	bayan	80	40,0	120	60,0	200		
Cinsel tacizde bulunanın ekonomik gücünü ve otoritesini ispatlama çabası	bay	12	11,7	91	88,3	103	94,192	*0,00 0
	bayan	141	70,5	59	29,5	200		
Tacizde bulunanın fiziksel gücünü ispatlama çabası	bay	11	10,7	92	89,3	103	2,148	0,143
	bayan	34	17,0	166	83,0	200		
Tacizde bulunan kişinin cinsel tatminsizliği	bay	23	22,3	80	77,7	103	48,361	*0,00 0
	bayan	129	64,5	71	35,5	200		
Tacizde bulunan kişinin cinsel isteklerini tatmin etme çabası	bay	30	29,1	73	70,9	103	0,025	0,875
	bayan	60	30,0	140	70,0	200		

(P<0.05)

Cinsiyet ile işyerinde cinsel taciz olaylarının sebepleri tablo 3'de görülmektedir. Tacizde bulunanın fiziksel gücünü ispatlama çabası, tacizde bulunan kişinin cinsel isteklerini tatmin etme çabası ile cinsiyet arasında bir ilişki bulunamamıştır. Tacize uğrayan kişinin cinsel isteği uyandıracak giyinişi ile cinsiyet arasında bir ilişki bulunmuştur.

Buna göre bayanların % 35,5'i, erkeklerin %58,3'ü bu tür davranışları cinsel taciz olarak nitelendirdiği, görülmüştür. Tacize uğrayan kişinin cinsel isteği uyandıracak davranışları ile cinsiyet arasında bir ilişki bulunmuştur. Buna göre, bayanların %40,0'ı erkeklerin 59,2'si bu tür davranışları cinsel taciz sebebi olarak görmektedir. Cinsel tacizde bulunanının ekonomik gücünü ve otoritesini ispatlama çabası ile cinsiyet arasında bir ilişki bulunmuştur, buna göre, . bayanların % 70,5'i erkeklerin %11,7'si bu durumu cinsel taciz sebebi olarak görmektedir.

Tacizde bulunan kişinin cinsel tatminsizliği ile cinsiyet arasında bir ilişki bulunmuştur. Buna göre, bayanlar % 64,5'lik oranla tacizde bulunan kişinin cinsel tatminsizliğini işyerindeki cinsel taciz olaylarının sebeplerinin başında görmektedir.. Erkeklerde en fazla %59,2'lik oranla tacize uğrayan kişinin cinsel istek uyandıracak davranışlarını sebep olarak görmektedirler.

TABLO- 4: Cinsiyet İle İşyerinde Tacize Uğrayan Kişinin Tepkiyi Nasıl Göstermesi Gerektiğinin Karşılaştırılması

DEĞERLER		Evet		Hayır		Topl am	Kİ- Kare	P
		n	%	n	%			
İnanılmayacağını düşünerek kimseye söylememelidir.	Bay	2	1,9	101	98,1	103	47,142	*0,00 0
	Bayan	77	38,5	123	61,5	200		
Davranışlarıyla ve sözleriyle rahatsız olduğunu belli etmelidir.	Bay	31	30,4	71	69,6	103	13,930	*0,00 0
	Bayan	106	53,0	94	47,0	200		
Fiziksel tepkide bulunmalıdır.	Bay	15	14,6	88	85,4	103	13,487	*0,00 0
	Bayan	69	34,5	131	65,5	200		
Bu konuda çevresine bahsetmelidir.	Bay	9	8,8	93	91,2	103	0,540	0,462
	Bayan	13	6,5	187	93,5	200		
O an oradan uzaklaşmalıdır.	Bay	14	13,7	88	86,3	103	0,003	0,957
	Bayan	27	13,5	173	86,5	200		
Bölüm değiştirmelidir.	Bay	3	2,9	99	97,1	103	2,505	0,114
	Bayan	15	7,5	185	92,5	200		
Önemsememelidir.	Bay	39	37,9	63	61,2	103	81,520	*0,00 0
	Bayan	2	1,0	198	99,0	200		
Yetkili kişilere bildirmelidir.	Bay	25	24,5	77	75,5	103	56,399	*0,00 0
	Bayan	140	70,0	60	30,0	200		
Adli makamlara bildirmelidir.	Bay	15	14,7	87	85,3	103	0,861	0,354
	Bayan	38	19,0	162	81,0	200		

(P<0,05)

Cinsiyet ile işyerindeki cinsel tacize uğrayan kişinin nasıl tepki göstermesi gerektiği tablo 4'de görülmektedir. Bu konuda çevresine bahsetmelidir, o anda oradan uzaklaşmalıdır, bölüm değiştirmelidir, adli makamlara bildirmelidir ile cinsiyet arasında bir ilişki bulunamamıştır. İnanılmayacağını düşünerek kimseye söylememelidir fikri ile cinsiyet arasında bir ilişki bulunmuştur.

Buna göre, bayanların %38,5'i söylenmemesi gerektiği fikrinde iken erkeklerin % 98,1'i bu soruya hayır cevabı vererek söylenmesi gerektiği fikrini savunmuşlardır. Davranışlarıyla ve sözleriyle rahatsız olduğunu belli etmelidir fikri

ile cinsiyet arasında bir ilişki bulunmuştur. Buna göre erkeklerin 30,4'ü bayanların %53,0'ü tepkinin bu şekilde verilebileceğini belirtmiştir. Fiziksel tepkide bulunmalı fikri ile cinsiyet arasında bir ilişki bulunmuştur. Buna göre, bayanların %34,5'i erkeklerin %14,6'sı bu fikre katılmaktadır. Önemsememeli fikri ile cinsiyet arasında bir ilişki bulunmuştur. Buna göre, erkeklerin %37,9'u, bayanların ise sadece % 1,0'i bu fikre katılmaktadır.

TABLO- 5: Cinsiyet İle Hangi Davranışların Cinsel Tacize Davet Ettiğinin Karşılaştırılması

DEĞERLER		Evet		Hayır		Toplam	Kİ-Kare	P
		n	%	n	%			
Cinsel İçerikli Espri Yapmak	Bay	16	15,5	87	84,5	103	72,856	*0,000
	Bayan	135	67,3	65	32,7	200		
Cinsel İçerikli Fıkra Anlatmak	Bay	14	13,6	89	86,4	103	11,503	*0,001
	Bayan	63	31,5	137	68,5	200		
Müstehcen Yayınların Gösterilmesi	Bay	57	55,3	46	44,7	103	34,007	*0,000
	Bayan	44	22,0	156	78,0	200		
Kadınların Aşırı Makyaj, Dekolte ve Kısa Etekle Çalışması	Bay	30	29,1	73	70,9	103	1,135	0,287
	Bayan	47	23,5	153	76,5	200		
İstenmeyen Aşırı İlgi Göstermek	Bay	48	46,6	55	43,4	103	8,169	*0,004
	Bayan	60	30,0	140	70,0	200		
İşyeri Dışında Boş Zamanları Birlikte Geçirmeyi Teklif Etmek	Bay	23	22,3	80	77,7	103	2,011	0,156
	Bayan	60	30,0	140	70,0	200		
Vücuda Yönelik Sürekli Sabit Bakışlar ve Dikkatlice Sütme	Bay	26	25,2	77	74,8	103	17,814	*0,000
	Bayan	101	50,5	99	49,5	200		
Uygun Olmayan Vücut Pozisyonunda Bulunmak	Bay	20	19,4	83	80,6	103	59,011	*0,000
	Bayan	132	66,0	68	34,0	200		
Vücut Kısımlarının Özellikle Birbirine Yakın Olacak Şekilde Durması	Bay	21	20,4	82	79,6	103	1,376	0,241
	Bayan	53	26,5	147	73,5	200		
Hoş Olmayan ve Sürekli Devam Eden Kur Yapmalar	Bay	34	33,0	69	67,0	103	1,408	0,235
	Bayan	53	26,5	147	73,5	200		
Kişinin Dul Olması	Bay	11	10,8	91	89,2	103	0,125	0,724
	Bayan	19	9,5	181	90,5	200		

(P<0.05)

Cinsiyet ile hangi davranışların cinsel tacize davet ettiği tablo 5'de görülmektedir. Kadınların aşırı makyaj, dekolte ve çok kısa etekle çalışması , işyeri dışında boş zamanları birlikte geçirmeyi teklif etme, vücut kısımlarını özellikle

birbirine yakın olacak şekilde durması, hoş olmayan ve sürekli devam eden kur yapmalar, kişinin dul olması maddeleri ile cinsiyet arasında bir ilişki bulunamamıştır.

Cinsel içerikli espri yapma fikri ile cinsiyet arasında bir ilişki bulunmuştur, buna göre, Bayanların %67.3'ü erkeklerin %15.5'i, bu fikre katılmaktadır. Cinsel içerikli fıkra anlatma fikri ile cinsiyet arasında bir ilişki bulunmuştur. Buna göre, bayanların %31,5'i erkeklerin %13,6'sı bu fikre katılmaktadır. Müstehcen yayınların gösterilmesi ile cinsiyet arasında bir ilişki bulunmuştur, buna göre, bayanların %22,0'si erkeklerin %5,3'ü bu fikre katılmaktadır. İstenmeyen aşırı ilgi gösterme ile cinsiyet arasında bir ilişki bulunmuştur, buna göre, bayanların %30,0'u erkeklerin %46,6'sı bu fikre katılmaktadır. Vücuda yönelik sürekli sabit bakışlar ve dikkatlice süzmeler ile cinsiyet arasında bir ilişki bulunmuştur. Buna göre, bayanların %50,5'i erkeklerin 25,2'si bu fikre katılmaktadır. Uygun olmayan vücut pozisyonunda bulunmak ile cinsiyet arasında bir ilişki bulunmuştur. Buna göre, bayanların %66,0'sı erkeklerin %19.4'ü bu fikre katılmaktadır. Bayanlar en çok %67,3'lük oranla cinsel içerikli espri yapmanın cinsel tacize davet ettiği fikrini savunmaktadırlar.

TABLO-6: Cinsiyet İle Çalışıldığı İşyerinde Cinsel Taciz Olaylarının Yaşanıp Yaşanmadığının Karşılaştırılması

DEĞERLER		Evet		Hayır		Toplam	Kİ-Kare	P
		n	%	n	%			
İşyerindeki Cinsel Taciz Olaylarının Yaşanma Durumu	Bay	29	28,2	74	71,8	103	0,046	0,831
	Bayan	54	27,0	146	73,0	200		

(P<0,05)

Cinsiyet ile çalışılan işyerinde cinsel taciz olaylarının yaşanıp yaşanmadığı tablo 6'da gösterilmektedir. Cinsiyet ile çalışılan işyerinde cinsel taciz olaylarının yaşanıp yaşanmadığı arasında bir ilişki bulunamamıştır.

TABLO-7: Cinsiyet İle İşyerinde Cinsel Tacize Maruz Kalıp Kalmadığının Karşılaştırılması

DEĞERLER		Evet		Hayır		Toplam	Kİ-Kare	P
		n	%	n	%			
Cinsel Tacize Maruz Kalma Durumu	Bay	31	30,0	56	46,6	103	5,180	*0,023
	Bayan	98	49,0	135	69,9	200		

(P<0.05)

Cinsiyet ile işyerinde cinsel tacize maruz kalma durumu tablo 7’de gösterilmiştir. Cinsiyet ile işyerinde cinsel tacize maruz kalıp kalmamak arasında bir ilişki bulunmuştur. Buna göre, bayanların % 49’u erkeklerin % 30,0’u cinsel tacize maruz kaldığını belirtmiştir. İşyerinde en fazla bayanların cinsel tacize maruz kaldığı görülmüştür.

TABOL-8: Cinsiyet İle Bürolarda Cinsel Taciz Olaylarının Azaltılması İçin Nelerin Yapılıp Yapılmayacağını Karşılaştırılması

DEĞERLER		Evet		Hayır		Toplam	Kİ-Kare	P
		n	%	n	%			
Hizmet İçi Eğitim Verilmeli	Bay	76	73,8	27	26,3	103	0,850	0,356
	Bayan	157	78,5	43	21,5	200		
Ofis Ortamı Şeffaflaştırılmalı	Bay	67	65,0	36	35,0	103	1,554	0,213
	Bayan	144	72,0	56	28,0	200		
Taciz Edenler Cezalandırılmalı	Bay	30	29,1	73	70,9	103	10,481	*0,001
	Bayan	97	48,5	103	51,5	200		
Taciz Edilenlere Yardım Edilmeli	Bay	9	8,7	94	91,3	103	3,431	0,064
	Bayan	33	16,5	167	83,5	200		

(P<0.05)

Cinsiyet ile bürolardaki cinsel taciz olaylarının azaltılması için nelerin yapılıp yapılmayacağı tablo 8’de gösterilmiştir. Hizmet içi eğitim verilmeli, ofis ortamı şeffaflaştırılmalı ve taciz edilenlere yardım edilmeli fikri ile cinsiyet arasında bir ilişki bulunamamıştır. Taciz edenler cezalandırılmalı fikri ile cinsiyet arasında bir ilişki bulunmuştur. Buna göre, bayanların %48,5’i, erkeklerin %29,1’i bu fikre katılmaktadırlar.

TABLO-9: Cinsiyet ile Cinsel Tacize Nasıl Tepki Verildiğinin Karşılaştırılması

DEĞERLER		Evet		Hayır		Toplam	Kİ-Kare	P
		n	%	n	%			
Önemsemedim	Bay	14	25,0	42	75,0	56	22,519	*0,000
	Bayan	4	3,0	131	97,0	135		
Utandım	Bay	6	10,7	50	89,3	56	4,793	*0,029
	Bayan	4	3,0	131	97,0	135		
Kimseye Bahsetmedim	Bay	36	64,3	20	35,7	56	0,133	0,716
	Bayan	83	61,5	52	38,5	135		
Sözlü Tepkide Bulundum	Bay	5	8,9	51	91,1	56	156,081	*0,000
	Bayan	132	97,8	3	2,2	135		
Fiziksel Tepkide Bulundum	Bay	-	-	56	100,0	56	19,678	*0,000
	Bayan	38	28,1	97	71,9	135		
Çevremdekilere Bahsettim	Bay	5	8,9	51	91,1	56	0,031	0,859
	Bayan	11	8,1	124	91,9	135		

(P<0.05)

Cinsiyet ile cinsel tacize nasıl tepki verildiği tablo 9'da gösterilmiştir. Kimseye bahsetmedim ve çevremdekilere bahsettim fikri ile cinsiyet arasında bir ilişki bulunamamıştır.

Önemsemedim fikri ile cinsiyet arasında bir ilişki bulunmuştur, buna göre bayanların %97'si bu fikre hayır cevabı vererek önemsediklerini belirtmişlerdir. Erkeklerin ise %25,0'i bu fikre katılmaktadırlar. Utandım fikri ile cinsiyet arasında bir ilişki bulunmuştur. Buna göre, bayanların yine %97,0'si bu fikre hayır cevabını vererek utandıklarını belirtmişlerdir. Erkeklerin ise %10,7'si bu fikre katılmaktadır. Sözlü tepkide bulundum ile cinsiyet arasında bir ilişki bulunmuştur. Buna göre, bayanların %97,8'si bu soruya evet cevabı vererek sözlü tepkide bulunduklarını belirtirken, erkeklerin %91,1'i hayır cevabı vererek sözlü tepkide bulunmadıklarını belirtmişlerdir. Fiziksel tepkide bulundum ile cinsiyet arasında bir ilişki bulunmuştur. Buna göre, bayanların %28,1'i bu fikre katılırken erkeklerinin hiçbirinin bu fikre katılmadığı görülmektedir.

TABLO-10: Cinsiyet İle Karşılaşılan Olayla İlgili Yetkililere Herhangi Bir Şikayette Bulunup Bulunmadığının Karşılaştırılması

DEĞERLER		Evet		Hayır		Toplam	Kİ-Kare	P
		n	%	n	%			
Yetkililere Şikayet Durumu	Bay	35	62,5	21	37,5	56	104,442	*0,000
	Bayan	123	91,1	12	8,9	135		

(P<0,05)

Cinsiyet ile karşılaşılan olay ile ilgili yetkililere herhangi bir şikayette bulunup bulunmadığının karşılaştırılması tablo 10'da gösterilmektedir. Yetkililere şikayet durumu ile cinsiyet arasında bir ilişki bulunmuştur. Buna göre, bayanların %91,1'i, erkeklerin %62,5'i şikayette bulunduklarını belirtmişlerdir. P değerinin küçük, ki-kare değerinin büyük olması testin güvenilirliğini artırmıştır.

TABLO-11: Cinsiyet İle Cinsel Taciz Olayının Bireyi Etkileyip Etkilememesinin Karşılaştırılması

DEĞERLER		Evet		Hayır		Toplam	Kİ-Kare	P
		n	%	n	%			
Hiç Etkilemedi	Bay	48	85,7	8	14,3	56	28,914	*0,000
	Bayan	6	4,4	129	95,6	135		
Suçluluk ve Utanç Duydum	Bay	4	7,1	52	92,9	56	0,581	0,446
	Bayan	6	4,4	129	92,6	135		
Sürekli Tedirgin Çalıştım	Bay	-	-	56	100,0	56	46,634	*0,000
	Bayan	124	91,9	11	8,1	135		
Kendime Olan Güvenimi Kaybettim	Bay	-	-	56	100,0	56	4,377	*0,036
	Bayan	10	7,4	125	92,6	135		
İş Performansım Düştü	Bay	4	7,1	52	92,9	56	15,486	*0,000
	Bayan	47	34,8	88	65,2	135		
Bölüm Değiştirdim	Bay	-	-	56	100,0	56	20,329	*0,000
	Bayan	39	28,9	96	71,1	135		
İstifa Ettim	Bay	-	-	56	100,0	56		
	Bayan	-	-	135	100,0	135		
Psikolojik Tedavi Gördüm	Bay	-	-	56	100,0	56	0,838	0,360
	Bayan	2	1,5	133	98,5	135		

(P<0,05)

Cinsiyet ile cinsel taciz olayının bireyi etkileyip etkilemediği tablo11'de belirtilmiştir. Suçluluk ve utanç duyduğum ve psikolojik tedavi gördüm ile cinsiyet arasında bir ilişki bulunamamıştır.

Hiç etkilenmedi fikri ile cinsiyet arasında bir ilişki bulunmuştur, buna göre, bayanların % 95,6'sı bu fikre hayır cevabı vererek olayın kendilerini etkilediğini belirtmişlerdir, erkeklerin ise 85,7'si evet cevabı vererek bu olayın kendilerini hiç etkilemediklerini belirtmişlerdir. Sürekli tedirgin çalıştım fikri ile cinsiyet arasında bir ilişki bulunmuştur. Buna göre, bayanların %91,9'u bu fikre katıldıklarını belirtirken, erkeklerin hiçbirisi tedirginlik yaşamadıklarını belirtmişlerdir. İş performansım düştü ile cinsiyet arasında bir ilişki bulunmuştur. Buna göre,

bayanların % 34,8'i bu fikre katıldıklarını erkeklerin ise %92,9'u bu fikre katılmadıklarını belirtmişlerdir. İstifa ettim maddesini kimse işaretlememi için p ve ki-kare değeri hesaplanamamıştır.

TABLO-12: Cinsiyet İle Karşılaşılacak Cinsel Taciz Olayına Verilecek Tepkinin Karşılaştırılması

DEĞERLER		Evet		Hayır		Toplam	Kİ-Kare	P
		n	%	n	%			
Önemsemezdim	Bay	10	23,3	33	76,7	43	4,182	*0,041
	Bayan	5	8,6	53	91,4	58		
Utandırırım	Bay	2	4,7	41	95,3	43	4,512	*0,034
	Bayan	11	19,0	47	81,0	58		
Kimseye Bahsetmezdim	Bay	1	2,3	42	97,7	43	0,526	0,468
	Bayan	3	5,2	55	94,8	58		
Sözlü Tepkide Bulunurdum	Bay	18	41,9	25	55,8	43	11,345	*0,003
	Bayan	43	74,1	15	25,9	58		
Fiziksel Tepkide Bulunurdum	Bay	12	27,9	31	72,1	43	11,555	*0,001
	Bayan	36	62,1	22	37,9	58		
Çevremdekilere Bahsederdim	Bay	6	14,0	37	86,0	43	0,001	0,982
	Bayan	8	13,8	50	86,2	58		

(P<0,05)

Cinsiyet ile karşılaşılabilecek cinsel taciz olayına verilecek tepki tablo 12'de gösterilmektedir. Kimseye bahsetmezdim ve çevremdekilere bahsederdim fikri ile cinsiyet arasında bir ilişki bulunamamıştır. Önemsemezdim fikri ile cinsiyet arasında bir ilişki bulunmuştur. Buna göre, bayanların %91,4'ü hayır cevabı vererek cinsel taciz olayları ile karşılaştıkları zaman önemseyeceklerini belirtmişlerdir. Erkeklerin ise, %23,3'ü önemsemezdim fikrine katılmaktadır. Utandırırım fikri ile cinsiyet arasında bir ilişki bulunmuştur. Buna göre, bayanların %19,0'u, erkeklerin ise %4,7'si bu fikre katılmaktadır. Sözlü tepkide bulunurdum ile cinsiyet arasında ilişki vardır. Buna göre, bayanların %74,1'i, erkeklerin ise %41,9'u bu fikre katılmaktadır. Fiziksel tepkide bulunurdum fikri ile cinsiyet arasında bir ilişki bulunmuştur. Buna göre, bayanların %62,1, erkeklerin ise %27,9'u cinsel taciz olayları ile karşılaştıkları durumda fiziksel tepkide bulunacaklarını belirtmişlerdir.

TABLO-13: Cinsiyet ile Cinsel Taciz Olayı İle Karşılaşıldığında Olayın Bireyleri Nasıl Etkileyeceğinin Karşılaştırılması

DEĞERLER		Evet		Hayır		Toplam	Kİ-Kare	P
		n	%	n	%			
Hiç Etkilemezdi	Bay	24	55,8	19	44,2	43	3,843	0,050
	Bayan	21	36,2	37	63,8	58		
Suçluluk ve Utanç Duyardım	Bay	4	9,3	39	90,7	43	2,402	0,121
	Bayan	12	20,7	46	79,3	58		
Sürekli Tedirgin Çalışırdım	Bay	7	16,3	36	83,7	43	8,209	*0,004
	Bayan	25	43,1	33	56,9	58		
Kendime Güvenimi Kaybederdim	Bay	6	14,0	37	86,0	43	0,307	0,579
	Bayan	6	10,3	52	89,7	58		
İş Performansım Düşerdi	Bay	1	2,3	42	97,7	43	9,290	*0,002
	Bayan	14	24,1	44	75,9	58		
Bölüm Değiştirdim	Bay	1	2,3	42	97,7	43	8,346	*0,004
	Bayan	13	22,4	45	77,6	58		

(P<0,05)

Cinsiyet ile cinsel taciz olayı ile karşılaşıldığında olayın bireylerin nasıl etkileyeceği tablo 13'de gösterilmektedir. Hiç etkilemezdi, suçluluk ve utanç duyardım, kendime güvenimi kaybederdim ile cinsiyet arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır.

Sürekli tedirgin çalışırdım ile cinsiyet arasında bir ilişki bulunmuştur. Buna göre, bayanların %43,1'i, erkeklerin %16,3'ü bu fikre katılmaktadır. İş performansım düşerdi fikri ile cinsiyet arasında ilişki bulunmuştur. Buna göre, bayanların %24,1'i bu fikre katılırken, erkeklerin %97,7'si bu soruya hayır cevabı vererek iş performanslarının düşmeyeceklerini belirtmişlerdir.

Bölüm değiştirdim ile cinsiyet arasında bir ilişki bulunmuştur. Buna göre bayanların, %22,4'ü bu fikre katılırken, erkeklerin yine % 97,7'si bu soruya hayır cevabı vererek bölüm değiştirmeyeceklerini belirtmişlerdir.

TABLO-14: Cinsiyet İle Yanınızda Çalışan Personelden Ne Beklerdiniz Karşılaştırılması

DEĞERLER		Evet		Hayır		Toplam	Kİ-Kare	P
		n	%	n	%			
Olaya Müdahale Etmelerini	Bay	18	41,9	25	58,1	43	8,449	*0,004
	Bayan	41	70,7	17	29,3	58		
Olayı Görmezlikten Gelmelerini	Bay	1	2,3	42	97,7	43	1,362	0,243
	Bayan	-	-	58	100,0	58		
Kimseye Anlatmamalarını	Bay	1	2,3	42	97,7	43	1,096	0,295
	Bayan	4	6,9	54	93,1	54		
Sözlü veya Fiziksel Tepkide Bulunmalarını	Bay	5	11,6	38	88,4	43	12,795	*0,000
	Bayan	26	44,8	32	55,2	58		
Şikayetiniz Esnasında Tanıklık Etmelerini	Bay	16	37,2	27	62,8	43	13,863	*0,000
	Bayan	43	74,1	15	25,9	58		

(P<0,05)

Cinsiyet ile cinsel taciz olayları esnasında yanınızda çalışan personelden ne beklerdiniz tablo 14’de görülmektedir. Olayı görmezlikten gelmeleri ve kimseye anlatmamaları arasında bir ilişki bulunamamıştır. Olaya müdahale etmeleri ile cinsiyet arasında bir ilişki bulunmuştur. Buna göre, bayanların %70,7’si erkeklerin %41,9’u bu fikre katılmaktadır.

Sözlü veya fiziksel tepkide bulunmaları fikri ile cinsiyet arasında bir ilişki bulunmuştur. Buna göre, bayanların %44,8’i, erkeklerin %11,6’sı bu fikre katılmaktadır.

TABLO-15: Eğitim İle Olayları Cinsel Taciz Olarak Nitelendirmenin Karşılaştırılması

DEĞERLER		Evet		Hayır		Topla m	Kİ- Kare	P
		n	%	n	%			
İstenmeyen Aşırı Özel İlgi	Ortaokul lise	21	30,9	47	69,1	68	36,40 0	*0,000
	Ön lisans	9	10,1	80	89,9	89		
	Lisans	13	12,6	90	87,4	103		
	Yüksek lisans ve üstü	29	67,4	14	32,6	43		
İstenilmeyen Cinsellikle ilgili Şakalar, Seks fıkraları, Soru yada Sözler	Ortaokul lise	43	63,2	25	36,8	68	98,46 7	*0,000
	Ön lisans	79	88,8	10	11,2	89		
	Lisans	25	24,3	78	75,7	103		
	Yüksek lisans ve üstü	37	86,0	6	14,0	43		
Vücuda yönelik sürekli sabit bakışlar ve	Ortaokul lise	42	61,8	26	38,2	68	83,09 8	*0,000
	Ön lisans	14	15,7	75	84,3	89		
	Lisans	36	35,0	67	65,0	103		

dikkatlice süzmeler	Yüksek lisans ve st	40	93,0	3	7,0	43		
Gereği yokken elle dokunma, hoşa gitmeyen temas	Ortaokul lise	43	63,2	25	36,8	68	100,1 80	*0,000
	ön lisans	82	92,1	7	7,9	89		
	Lisans	87	84,5	16	15,5	103		
	Yüksek lisans ve st	6	14,0	37	86,0	43		
Açıkça cinsel talepte bulunma yada vücut kısımlarının yakın bulunması	Ortaokul lise	37	54,4	31	45,6	68	73,33 8	*0,000
	ön lisans	11	12,4	78	87,6	89		
	Lisans	67	65,0	36	35,0	103		
	Yüksek lisans ve st	6	14,0	37	86,0	43		
Giyime ve görünüme yönelik cinsel içerikli sözler	Ortaokul lise	35	51,5	33	48,5	68	108,2 17	*0,000
	ön lisans	6	6,7	83	93,3	89		
	Lisans	25	24,3	78	75,7	103		
	Yüksek lisans ve st	40	93,0	3	7,0	43		
Cinsel Saldırı	Ortaokul lise	36	52,9	32	47,1	68	27,47 3	*0,000
	ön lisans	15	43,7	58	56,3	89		
	Lisans	45	43,7	58	56,3	103		
	Yüksek lisans ve st	11	25,6	32	74,4	43		
İşyeri dışında boş zamanları birlikte geçirme tekliflerinde bulunma	Ortaokul lise	29	42,6	39	57,4	68	47,32 4	*0,000
	ön lisans	7	7,9	82	92,1	89		
	Lisans	12	11,7	91	88,3	103		
	Yüksek lisans ve st	1	2,3	42	97,7	43		

(P<0,05)

Eğitim ile olayları cinsel taciz olarak nitelendirmenin karşılaştırılması tablo15’de görülmektedir. İstenmeyen aşırı özel ilgi, istenilmeyen cinsellikle ilgili şakalar, seks fıkraları, soru yada sözler, vcudaya yönelik sürekli sabit bakışlar ve dikkatlice süzmeler, gereği yokken elle dokunma, hoşa gitmeyen temas, açıkça cinsel talepte bulunma yada vücut kısımlarının yakın bulunması, giyime ve görünüme yönelik cinsel içerikli sözler, cinsel saldırı, işyeri dışında boş zamanları birlikte geçirme tekliflerinde bulunma ile eğitim arasında bir ilişki bulunmuştur.

Ortaokul-lise mezunlarının %61,8’i, n lisans mezunlarının %15,7’si, lisans mezunlarının %35,0’i, yüksek lisans ve üstü mezunlarının %93,0’ vcudaya yönelik sürekli sabit bakışlar ve dikkatlice szmeleri, ortaokul-lise mezunlarının %63,2’si, n lisans mezunlarının %92,1’i, lisans mezunlarının %84,5’i, yüksek lisans ve üstü mezunlarının %14,0’ gereği yokken elle dokunma, hoşa gitmeyen teması, ortaokul-lise mezunlarının %54,4’, ön lisans mezunlarının %12,4’, lisans mezunlarının %65,0’i, yüksek lisans ve üstü mezunlarının %14,0’ açıkça cinsel talepte bulunma

ya da vücut kısımlarının yakın bulunmasını, ortaokul-lise mezunlarının %51,5'i, ön lisans mezunlarını %6,7'si, lisans mezunlarının %24,3'ü, yüksek lisans ve üstü mezunlarının %93,0'ü giyime ve görünüme yönelik cinsel içerikli sözleri, ortaokul-lise mezunlarının 52,9'u, ön lisans ve lisans mezunlarının %43,7'si, yüksek lisans ve üstü mezunlarının % 25,6'sı cinsel saldırıyı, ortaokul-lise mezunlarının %42,6'sı, ön lisans mezunlarının %7,9'u, lisans mezunlarının %11,7'si, yüksek lisans ve üstü mezunlarının %2,3'ü işyeri dışında boş zamanları birlikte geçirme tekliflerinde bulunmayı cinsel taciz olarak nitelendirmektedirler.

TABLO-16: Eğitim İle İşyerinde Cinsel Tacizin Sebeplerinin Karşılaştırılması

DEĞERLER		Evet		Hayır		Topla m	Kı- Kare	P
		n	%	n	%			
Tacize uğrayan kişinin cinsel isteği uyandıracak giyinişi	Ortaokul lise	43	63,2	25	36,8	68	73,37 6	*0,000
	Ön lisans	9	10,1	80	89,9	89		
	Lisans	45	43,7	58	56,3	103		
	Yüksek lisans ve üstü	34	79,1	9	20,9	43		
Tacize uğrayan kişinin cinsel isteği uyandıracak davranışları	Ortaokul lise	39	57,4	29	42,6	68	70,02 2	*0,000
	Ön lisans	10	11,2	79	88,8	89		
	Lisans	58	56,3	45	43,7	103		
	Yüksek lisans ve üstü	34	79,1	9	20,9	43		
Cinsel tacizde bulunanın ekonomik gücünü ve otoritesini ispatlama çabası	Ortaokul lise	29	42,6	39	57,4	68	93,84 1	*0,000
	Ön lisans	73	82,0	16	18,0	89		
	Lisans	18	17,5	85	82,5	103		
	Yüksek lisans ve üstü	33	76,7	10	23,3	43		
Tacizde bulunan kişinin fiziksel gücünü ispatlama çabası	Ortaokul lise	22	32,4	46	67,6	68	28,82 2	*0,000
	Ön lisans	6	6,7	83	93,3	89		
	Lisans	17	16,5	86	83,5	103		
	Yüksek lisans ve üstü	-	-	43	100,	43		
Tacizde bulunan kişinin cinsel tatminsizliği	Ortaokul lise	33	48,5	35	51,5	68	109,9 68	*0,000
	Ön lisans	84	94,4	5	5,6	89		
	Lisans	26	25,2	77	74,8	103		
	Yüksek lisans ve üstü	9	20,9	34	79,1	43		
Tacizde bulunan kişinin cinsel isteklerini tatmin etme çabası	Ortaokul lise	36	52,9	32	47,1	68	37,77 9	*0,000
	Ön lisans	13	14,6	76	85,4	89		
	Lisans	37	35,9	66	64,1	103		
	Yüksek lisans ve üstü	4	9,3	39	90,7	43		

(P<0,05)

Eğitim ile cinsel taciz olaylarını sebeplerinin karşılaştırılması tablo 16'da görülmektedir. Tacize uğrayan kişinin cinsel isteği uyandıracak giyinişi, tacize uğrayan kişinin cinsel isteği uyandıracak davranışları, cinsel tacizde bulunanın ekonomik gücünü ve otoritesini ispatlama çabası, tacizde bulunan kişinin fiziksel gücünü ispatlama çabası, tacizde bulunan kişinin cinsel tatminsizliği, tacizde bulunan kişinin cinsel isteklerinin tatmin etme çabası ile eğitim arasında ilişki bulunmuştur.

Orta okul-lise mezunlarının %63,2'si, ön lisan mezunlarının 10,1'i, lisan mezunlarının 43,7'si, yüksek lisans ve üstü mezunlarının %79,1'i tacize uğrayan kişinin cinsel isteği uyandıracak giyinişini (çok kısa etek, dekolte), ortaokul-lise mezunlarının %57,4'ü, ön lisans mezunlarının %11,2'si, lisans mezunlarının %56,3'ü, yüksek lisans ve üstü mezunlarının %79,1'i tacize uğrayan kişinin cinsel isteği uyandıracak davranışlarını (gülüşü, oturuşu, yürüyüşü), ortaokul-lise mezunlarının %42,6'sı, ön lisans mezunlarının %82,2'si, lisans mezunlarının %17,5'i, yüksek lisans ve üstü mezunlarının %76,7'si cinsel tacizde bulunanın ekonomik gücünü ve otoritesini ispatlama çabasını, ortaokul-lise mezunlarının %32,4'ü, ön lisans mezunlarının %6,7'si, lisans mezunlarının %16,5'i, tacizde bulunanın fiziksel gücünü ispatlama çabasını, ortaokul-lise mezunlarının %48,5'i, ön lisans mezunlarının %94,4'ü, lisans mezunlarının %25,2'si, yüksek lisans ve üstü mezunlarının %20,9'u tacizde bulunan kişinin cinsel tatminsizliğini, ortaokul-lise mezunlarının %52,9'u, ön lisans mezunlarının % 14,6'sı, lisans mezunlarının %35,9'u, yüksek lisans ve üstü mezunlarının %9,3'ü tacizde bulunan kişinin cinsel isteklerini tatmin etme çabasını, işyerinde yaşanan cinsel taciz olaylarının sebepleri olarak nitelendirdikleri görülmektedir.

TABLO-17: Eğitim İle Cinsel Tacize Uğrayanın Nasıl Tepki Göstermesi Gerektiğinin Karşılaştırılması

DEĞERLER		Evet		Hayır		Topla m	Kİ- Kare	P
		n	%	n	%			
İnanılmayacağını düşünerek kimseye söylememeli	Ortaokul lise	4	5,9	64	94,1	68	189,023	*0,00 0
	Ön lisans	71	79,8	18	20,2	89		
	Lisans	4	3,9	99	96,1	103		
	Yüksek lisans ve üstü	-	-	43	100,	43		
Davranış ve	Ortaokul lise	39	56,7	29	43,3	68	64,783	*0,00

sözleriyle rahatsız olduğunu belli etmelidir	Ön lisans	15	16,9	74	83,1	89		0
	Lisans	46	44,7	57	55,3	103		
	Yüksek lisans ve üstü	38	88,4	5	11,6	43		
Fiziksel tepkide bulunmalı	Ortaokul lise	29	42,6	39	57,4	68	92,594	*0,00 0
	Ön lisans	6	6,7	83	93,3	89		
	Lisans	15	14,6	88	85,4	103		
	Yüksek lisans ve üstü	34	79,1	9	20,9	43		
Bu konuda çevresine bahsetmelidir	Ortaokul lise	11	16,4	56	83,6	68	2,716	*0,00 5
	Ön lisans	4	4,5	85	95,5	89		
	Lisans	7	6,8	96	93,2	103		
	Yüksek lisans ve üstü	-	-	43	100,	43		
O an oradan uzaklaşmalıdır	Ortaokul lise	26	38,8	41	61,2	68	50,097	*0,00 0
	Ön lisans	4	4,5	85	95,5	89		
	Lisans	11	10,7	92	89,3	103		
	Yüksek lisans ve üstü	-	-	43	100,	43		
Bölüm değiştirmelidir	Ortaokul lise	11	16,4	56	83,6	68	18,120	*0,00 0
	Ön lisans	4	4,5	85	95,5	89		
	Lisans	1	1,0	102	99,0	103		
	Yüksek lisans ve üstü	2	4,7	41	95,3	43		
Önemsememelidir	Ortaokul lise	6	8,8	61	89,7	68	62,147	*0,00 0
	Ön lisans	-	-	89	100,	89		
	Lisans	35	34,0	68	66,0	103		
	Yüksek lisans ve üstü	-	-	43	100,	43		
Yetkili kişilere bildirmelidir	Ortaokul lise	38	56,7	29	43,3	68	71,140	*0,00 0
	Ön lisans	10	11,2	79	88,8	89		
	Lisans	37	35,9	66	64,1	103		
	Yüksek lisans ve üstü	11	25,6	32	74,4	43		
Adli makamlara bildirmelidir	Ortaokul lise	23	34,3	44	65,7	68	20,883	*0,00 0
	Ön lisans	7	7,9	82	92,1	89		
	Lisans	19	18,4	84	81,6	103		
	Yüksek lisans ve üstü	4	9,3	39	90,7	43		

(P<0,05)

Eğitim ile cinsel tacize uğrayan bireyin nasıl tepki göstermesi gerektiği tablo 17’de görülmektedir. İnanılmayacağını düşünerek kimseye söylememeli, davranış ve sözleriyle rahatsız olduğunu belli etmelidir, fiziksel tepkide bulunmalı, bu konuda çevresine bahsetmelidir, o an oradan uzaklaşmalıdır, bölüm değiştirmelidir, önemsememelidir, yetkili kişilere bildirmelidir ve adli makamlara bildirmelidir maddeleri ile eğitim arasında ilişki bulunmuştur.

Buna göre, orta okul-lise mezunlarının %5,9'u, ön lisans mezunlarının %79,8'i, lisans mezunlarının %7,9'u inanılmayacağını düşünerek kimseye söylememelidir, fikrini savunmuşlardır. Fakat yüksek lisans ve üstü mezunlarının bu fikre katılmadıkları görülmüştür. Orta okul-lise mezunlarının %56,7'si, ön lisans mezunlarının % 16,9'u, lisans mezunlarının %44,9'u, yüksek lisans ve üstü mezunlarının %88,4'ü davranışları ve sözleri ile rahatsız olduğunu belli etmelidir fikrini benimsemişlerdir. Ortaokul-lise mezunlarının %42,6'sı, ön lisans mezunlarının %6,7'si, lisans mezunlarının %14,6'sı, yüksek lisans ve üstü mezunlarının %79,1'i fiziksel tepkide bulunmalıdır fikrindedir. Orta okul-lise mezunlarının %16,4'ü, ön lisans mezunlarının %4,5'i, lisans mezunlarının 6,8'si bu konuda çevresine bahsetmelidir fikrindeyken, yüksek lisans ve üstü mezunları bu fikri kabul etmedikleri görülmektedir. Ortaokul-lise mezunlarının %38,8'i, ön lisans mezunlarının %4,5'i, lisans mezunlarının %10,7'si o anda oradan uzaklaşmalıdır diye düşünürken, yüksek lisans ve üstü mezunlarının bu fikre katılmadıkları görülmektedir. Ortaokul-lise mezunlarının %16,4'ü, ön lisans mezunlarının %4,5'i, lisans mezunlarının %1,0'i, yüksek lisans ve üstü mezunlarının % 4,7'si bölüm değiştirmelidir fikrindedir. Ortaokul-lise mezunlarının %8,8'i ve lisans mezunlarının % 34,0'ü önemsememelidir fikrindeyken, ön lisans, yüksek lisans ve üstü mezunlarının bu fikirde olmadıkları görülmektedir. Ortaokul-lise mezunlarının % 56,7'si , ön lisans mezunlarının %11,2'si, lisans mezunlarının %35,9'u, yüksek lisans ve üstü mezunlarını %25,6'sı yetkili kişilere bildirilmelidir fikrindedir. Ortaokul-lise mezunlarının % 34,3'ü, ön lisans mezunlarının % 7,9'u, lisans mezunlarının %18,4'ü, yüksek lisans ve üstü mezunlarının %9,3'ü adli makamlara bildirilmelidir fikrinde olduğu görülmektedir.

TABLO-18: Eğitim İle Hangi Davranışlarının Cinsel Tacize Davet Ettiğinin Karşılaştırılması

DEĞERLER		Evet		Hayır		Topla m	Kİ- Kare	P
		n	%	n	%			
Cinsel içerikli espri yapmak	Ortaokul lise	37	55,2	30	44,8	68	106,160	*0,00 0
	Ön lisans	73	82,0	16	18,0	89		
	Lisans	11	10,7	92	89,2	103		
	Yüksek lisans ve üstü	29	67,4	14	32,6	43		
Cinsel içerikli fıkra anlatmak	Ortaokul lise	39	57,4	29	42,6	68	120,703	*0,00 0
	Ön lisans	2	2,2	87	97,8	89		
	Lisans	7	6,8	96	93,2	103		
	Yüksek lisans ve üstü	29	67,4	14	32,6	43		
Müstehcen yayınların gösterilmesi	Ortaokul lise	32	47,1	36	52,9	68	46,113	*0,00 0
	Ön lisans	8	9,0	81	91,0	89		
	Lisans	52	50,5	51	49,5	103		
	Yüksek lisans ve üstü	9	20,9	34	79,1	43		
Kadınların aşırı makyaj, dekolte ve çok kısa etekle çalışması	Ortaokul lise	42	61,8	26	38,2	68	65,277	*0,00 0
	Ön lisans	8	9,0	81	91,0	89		
	Lisans	22	21,4	81	78,6	103		
	Yüksek lisans ve üstü	5	11,6	38	88,4	43		
İstenmeyen aşırı ilgi göstermek	Ortaokul lise	22	32,4	46	67,6	68	62,922	*0,00 0
	Ön lisans	7	7,9	82	92,1	89		
	Lisans	47	45,6	56	54,4	103		
	Yüksek lisans ve üstü	32	74,4	77	25,6	43		
İşyeri dışında boş zamanları birlikte geçirmeyi teklif etmek	Ortaokul lise	33	48,5	35	51,5	68	24,075	*0,00 0
	Ön lisans	12	13,5	77	86,5	89		
	Lisans	27	26,2	76	73,8	103		
	Yüksek lisans ve üstü	13	25,6	32	74,4	43		
Vücuda yönelik sürekli sabit bakışlar ve dikkatlice süzme	Ortaokul lise	42	61,8	26	38,2	68	81,338	*0,00 0
	Ön lisans	12	13,5	77	86,5	89		
	Lisans	35	34,0	68	66,0	103		
	Yüksek lisans ve üstü	38	88,4	5	11,6	43		
Uygun olmayan vücut pozisyonunda bulunmak	Ortaokul lise	38	55,9	30	44,1	68	110,604	*0,00 0
	Ön lisans	81	91,0	8	9,0	89		
	Lisans	30	29,1	73	70,9	103		
	Yüksek lisans ve üstü	3	7,0	40	93,0	43		
Vücut kısımlarının özellikle birbirine yakın olacak şekilde durması	Ortaokul lise	33	48,5	35	51,5	68	33,249	*0,00 0
	Ön lisans	8	9,0	81	91,0	89		
	Lisans	24	23,3	79	76,7	103		
	Yüksek lisans ve üstü	9	20,9	34	79,1	43		
Hoş olmayan ve sürekli devam eden kur yapmalar	Ortaokul lise	38	55,9	30	44,1	68	47,116	*0,00 0
	Ön lisans	10	11,2	79	88,8	89		
	Lisans	35	34,0	68	66,0	103		

	Yüksek lisans ve üstü	4	9,3	39	90,7	43		
Kişinin dul olması	Ortaokul lise	16	23,9	51	76,1	68	19,063	*0,00 0
	Ön lisans	4	4,5	85	95,5	89		
	Lisans	7	6,8	96	93,2	103		
	Yüksek lisans ve üstü	4	7,0	40	93,0	43		

(P<0,05)

Eğitim ile hangi davranışların cinsel tacize davet ettiği tablo 18’de gösterilmektedir. Cinsel içerikli espri yapmak, cinse içerikli fıkra anlatmak, müstehcen yayınların gösterilmesi, kadınların aşırı makyaj, dekolte ve çok kısa etekle çalışması, istenmeyen aşırı ilgi göstermek, işyeri dışında boş zamanları birlikte geçirmeyi teklif etmek, vücuda yönelik sürekli sabit bakışlar ve dikkatlice süzme, uygun olmayan vücut pozisyonunda bulunmak, vücut kısımlarının özellikle birbirine yakın olacak şekilde durması, hoş olamayan ve sürekli devam eden kur yapmalar ve kişinin dul olması ile eğitim arasında ilişki bulunmuştur.

Buna göre, Ortaokul-lise mezunlarının %55,2’si, ön lisans mezunlarının % 82,0’si, lisans mezunlarının %10,7’si, yüksek lisans ve üstü mezunlarının %67,4’ü cinsel içerikli espri yapmanın, ortaokul-lise mezunlarının %57,4’ü, ön lisans mezunlarının %2,2’si, lisans mezunlarının %6,8’i, yüksek lisans ve üstü mezunlarının %67,4’ü cinsel içerikli fıkra anlatmanın, ortaokul-lise mezunlarının %32,4’ü, ön lisans mezunlarının %7,9’u, lisans mezunlarının %45,6’sı, yüksek lisans ve üstü mezunlarının %45,6’sı istenmeyen aşırı ilgi göstermeyi, ortaokul-lise mezunlarının %48,5’i, ön lisans mezunlarının %13,5’i, lisans mezunlarının %26,2’si, yüksek lisans ve üstü mezunlarının %25,6’sı işyeri dışında boş zamanları birlikte geçirmeyi teklif etmeyi, ortaokul-lise mezunlarının %55,9’u, ön lisans mezunlarının %91,0’i, lisans mezunlarının %29,1’i, yüksek lisans ve üstü mezunlarının % 7,0’si uygun olmayan vücut pozisyonunda bulunmayı, ortaokul-lise mezunlarının % 48,5’i, ön lisans mezunlarının %9,0’u, lisans mezunlarının %23,3’ü, yüksek lisans ve üstü mezunlarının %20,9’u vücut kısımlarının özellikle birbirine yakın olacak şekilde durmasını cinsel taciz olarak nitelendirmektedir.

TABLO-19: Eğitim İle Çalışılan İşyerinde Cinsel Taciz Olaylarının Yaşanıp Yaşanmadığının Karşılaştırılması

DEĞERLER		Evet		Hayır		Topla m	Kİ- Kare	P
		n	%	n	%			
Çalışılan işyerinde cinsel tacizin yaşanıp yaşanmadığı durum	Ortaokul lise	29	42,6	39	57,4	68	24,076	*0,00 0
	Ön lisans	14	15,7	75	84,3	89		
	Lisans	36	35,0	67	65,0	103		
	Yüksek lisans ve üstü	4	9,3	39	90,7	43		

(P<0,05)

Eğitim ile çalışılan işyerinde cinsel taciz olaylarının yaşanıp yaşanmadığını tablo 19’de görülmektedir. Ki-kare analizi için eğitim durumları birleştirilmiştir. Eğitim durumu ile çalışılan işyerinde cinsel taciz olaylarını yaşanıp yaşanmadığı arasında ilişki bulunmuştur. Buna göre, ortaokul- lise mezunlarının %42,6’sı, ön lisans mezunlarının %15,7’si, lisans mezunlarının %35,0’i, yüksek lisans ve üstü mezunlarının %9,3’ü çalıştıkları işyerinde cinsel taciz olaylarının yaşandığını beyan etmiştir.

TABLO-20: Eğitim İle Cinsel Taciz Olaylarının Azaltılması İçin Nelerin Yapılması Gerekliliğinin Karşılaştırılması

DEĞERLER		Evet		Hayır		Topla m	Kİ- Kare	P
		n	%	n	%			
Hizmet İçi Eğitim Verilmelidir	Ortaokul lise	38	55,9	30	44,1	68	48,995	*0,00 0
	Ön lisans	87	91,8	2	2,2	89		
	Lisans	89	67,0	34	33,0	103		
	Yüksek lisans ve üstü	39	90,7	4	9,3	43		
Ofis Ortamı Şeffaflaştırılmalıdır	Ortaokul lise	25	36,8	43	63,2	68	54,850	*0,00 0
	Ön lisans	80	89,9	9	10,1	89		
	Lisans	71	68,9	32	31,1	103		
	Yüksek lisans ve üstü	35	91,4	8	19,6	43		
Taciz Edenler Cezalandırılmalıdır	Ortaokul lise	37	54,4	31	45,6	68	84,102	*0,00 0
	Ön lisans	13	14,6	76	85,4	89		
	Lisans	36	35,0	67	65,0	103		
	Yüksek lisans ve üstü	41	95,3	2	4,7	43		
Taciz Edilenlere Yardım Edilmelidir	Ortaokul lise	20	29,4	48	70,6	68	17,832	*0,00 0
	Ön lisans	9	10,1	80	89,9	89		
	Lisans	9	8,7	94	91,3	103		
	Yüksek lisans ve üstü	4	9,3	39	90,7	43		

(P<0,05)

Eğitim ile cinsel taciz olaylarının azaltılması için nelerin yapılması gerektiği tablo 20’de görülmektedir. Hizmet içi eğitim verilmeli, ofis ortamı şeffaflastırılmalı, taciz edenler cezalandırılmalı ve taciz edilenlere yardım edilmelidir fikri ile eğitim arasında bir ilişki bulunmuştur.

Buna göre, ortaokul-lise mezunlarının %55,9’u, ön lisans mezunlarının %91,8’i, lisans mezunlarının %67,0’si, yüksek lisans ve üstü mezunlarının %90,7’si hizmet içi eğitim verilmeli fikrinde, ortaokul-lise mezunlarının %36,8’i, ön lisans mezunlarının %89,9’u, lisans mezunlarının %68,9’u, yüksek lisans ve üstü mezunlarının %91,4’ü ofis ortamının şeffaflastırması fikrinde, ortaokul-lise mezunlarının %54,4’ü, ön lisans mezunlarının %14,6’sı, lisans mezunlarının %35,0’i, yüksek lisans ve üstü mezunlarının %95,3’ü taciz edenler cezalandırılmalı fikrinde, ortaokul-lise mezunlarının %29,4’ü, ön lisans mezunlarının %10,1’i, lisans mezunlarının %8,7’si, yüksek lisans ve üstü mezunlarının %9,3’ü taciz edilenlere yardım edilmelidir fikrindedir.

TABLO-21: Eğitim ile Cinsel Taciz Olayına Verilen Tepkinin Karşılaştırılması

DEĞERLER		Evet		Hayır		Topla m	Kı- Kare	P
		N	%	N	%			
Önemsemedim	Ortaokul lise	7	25,9	20	74,1	27	28,134	*0,00 0
	Ön lisans	-	-	72	100,	72		
	Lisans	11	20,8	42	79,2	53		
	Yüksek lisans ve üstü	-	-	39	100,	39		
Utandım	Ortaokul lise	6	22,2	21	77,8	27	9,508	*0,00 0
	Ön lisans	2	2,8	70	97,2	72		
	Lisans	-	-	53	100,	53		
	Yüksek lisans ve üstü	2	5,1	37	94,9	39		
Kimseye Bahsetmedim	Ortaokul lise	8	29,6	19	70,4	27	95,907	*0,00 0
	Ön lisans	70	97,2	2	2,8	72		
	Lisans	37	69,8	16	30,2	53		
	Yüksek lisans ve üstü	4	10,3	35	89,7	39		
Sözlü Tepkide Bulundum	Ortaokul lise	20	74,1	7	25,9	27	122,579	*0,00 0
	Ön lisans	72	100,	-	-	72		
	Lisans	8	15,1	45	84,9	53		
	Yüksek lisans ve üstü	37	94,9	2	5,1	39		

Fiziksel Tepkide Bulundum	Ortaokul lise	6	22,2	21	77,8	27	96,703	*0,00 0
	Ön lisans	2	2,8	70	97,2	72		
	Lisans	1	1,9	52	98,1	53		
	Yüksek lisans ve üstü	29	74,4	10	25,6	39		
Çevremdekilere Bahsettim	Ortaokul lise	-	-	27	100	27	11,021	*0,01 2
	Ön lisans	2	2,8	70	97,2	72		
	Lisans	8	15,1	45	84,9	53		
	Yüksek lisans ve üstü	6	15,4	33	84,6	39		

(P<0,05)

Eğitim ile cinsel taciz olayına verilen tepkinin karşılaştırılması tablo 21’de görülmektedir. Önemsemedim, utandım, kimseye bahsetmedim, sözlü tepkide bulundum, fiziksel tepkide bulundum ve çevremdekilere bahsettim fikri ile eğitim arasında ilişki bulunmuştur. Buna göre, ortaokul-lise mezunlarının %25,9’u, lisans mezunlarının %20,8’i, önemsemedim fikrinde iken, ön lisans ve yüksek lisans ve üstü mezunları bu maddeye hayır cevabı vererek önemsediklerini belirtmişlerdir. Ortaokul-lise mezunlarının %22,2’si, ön lisans mezunlarının %2,8’i, yüksek lisans ve üstü mezunlarının %5,1’i utandım fikrinde iken, lisans mezunları bu maddeye tamamen hayır cevabı vererek utanmadıklarını belirtmişlerdir. Ortaokul-lise mezunlarının hepsi çevremdekilere bahsettim maddesine hayır cevabı vererek çevrelerindeki bahsetmediklerini belirtmişlerdir.

TABLO-22: Eğitim İle Karşılaştığınız Cinsel Taciz Olayı İle İlgili Yetkililere Herhangi Bir Şikayette Bulunup Bulunmamanın Karşılaştırılması

DEĞERLER		Evet		Hayır		Topla m	Kİ- Kare	P
		n	%	n	%			
Şikayet Durumu	Ortaokul lise	2	7,2	25	92,6	27	117,248	*0,00 0
	Ön lisans	2	2,8	70	97,2	72		
	Lisans	4	7,5	49	92,5	53		
	Yüksek lisans ve üstü	4	10,3	35	89,7	39		

(P<0,05)

Eğitim durumu ile bireylerin cinsel taciz olayları karşısında yetkililere herhangi bir şikayette bulunup bulunmadıkları tablo 22’de görülmektedir. Eğitim durumu ile karşılaşılan cinsel taciz olayları karşısında bireylerin şikayet etme durumu arasında bir ilişki bulunmuştur. Buna göre, ortaokul-lise mezunlarının % 7,2’si, ön lisans mezunlarının % 2,8’i, lisans mezunlarının %7,5’i, yüksek lisans mezunlarının

%10,3'ü şikayette bulunduklarını belirtmişleridir. Fakat bireylerin çok azının şikayet etme yanlısı oldukları verdikleri cevaplardan anlaşılmaktadır.

TABLO 23: Eğitim İle Cinsel Taciz Sizi Nasıl Etkiledi Sorusunun Karşılaştırılması

DEĞERLER		Evet		Hayır		Top lam	Kİ- Kare	P
		n	%	n	%			
Hiç Etkilemedi	Ortaokul lise	3	11,1	24	88,9	27	150,257	*0,00 0
	Ön lisans	-	-	72	100,	72		
	Lisans	49	92,5	4	7,5	53		
	Yüksek lisans ve üstü	2	5,1	37	94,9	39		
Suçluluk ve Utanç Duydum	Ortaokul lise	6	22,2	21	77,8	27	24,590	*0,00 0
	Ön lisans	-	-	72	100,	72		
	Lisans	-	-	53	100,	53		
	Yüksek lisans ve üstü	4	10,3	35	89,7	39		
Sürekli Tedirgin Çalıştım	Ortaokul lise	15	55,6	12	44,4	27	123,194	*0,00 0
	Ön lisans	72	100,	-	-	72		
	Lisans	4	7,5	49	92,5	53		
	Yüksek lisans ve üstü	33	84,6	6	15,4	39		
Kendime Olan Güvenimi Kaybettim	Ortaokul lise	4	14,8	23	85,2	27	10,780	*0,01 3
	Ön lisans	2	2,8	70	97,2	72		
	Lisans	-	-	53	100,	53		
	Yüksek lisans ve üstü	4	10,3	35	89,7	39		
İş Performansım Düştü	Ortaokul lise	14	51,9	13	48,1	27	146,864	*0,00 0
	Ön lisans	-	-	72	100,	72		
	Lisans	-	-	53	100,	53		
	Yüksek lisans ve üstü	37	94,9	2	5,1	39		
Bölüm Değiştirdim	Ortaokul lise	8	29,6	19	70,4	27	98,628	*0,00 0
	Ön lisans	2	2,8	70	97,2	72		
	Lisans	-	-	53	100,	53		
	Yüksek lisans ve üstü	29	74,4	10	25,6	39		
İstifa Ettim	Ortaokul lise	-	-	27	100,	27		
	Ön lisans	-	-	72	100,	72		
	Lisans	-	-	53	100,	53		
	Yüksek lisans ve üstü	-	-	39	100,	39		
Psikolojik Tedavi Gördüm	Ortaokul lise	-	-	27	100,	27	3,314	0,342
	Ön lisans	2	2,8	70	97,2	72		
	Lisans	-	-	53	100,	53		
	Yüksek lisans ve üstü	-	-	39	100,	39		

(P<0,05)

Eğitim ile cinsel taciz olaylarının bireyleri nasıl etkilediği tablo 23'de görülmektedir. Psikolojik tedavi gördüm ile eğitim durumu arasında hiçbir ilişki bulunamamıştır. İstifa ettim, maddesini hiç kimse işaretlemediği için p ve ki-kare değeri hesaplanamamıştır.

Hiç etkilemedi, suçluluk ve utanç duydum, sürekli tedirgin çalıştım, kendime olan güvenimi kaybettim, iş performansım düştü, bölüm değiştirdim ile eğitim durumu arasında ilişki vardır. Buna göre, ortaokul-lise mezunlarının %11,1'i, lisans mezunlarının %92,5'i, yüksek lisans ve üstü mezunlarının %5,1'i hiç etkilemedi cevabını verirken, ön lisans mezunlarının tamamı bu maddeye hayır diyerek etkilediğini belirtmişlerdir. Ortaokul-lise mezunlarının %22,2'si, yüksek lisans ve üstü mezunlarının %10,3'ü, suçluluk ve utanç duydum derken, ön lisans ve lisans mezunları bu maddelere hayır cevabı vererek suçluluk ve utanç duymadıklarını belirtmişleridir. Ortaokul-lise mezunlarının %55,6'sı, ön lisans mezunlarının %100'ü, lisans mezunlarının % 7,5'i, yüksek lisans ve üstü mezunlarının %84,6'sı sürekli tedirgin çalıştığını, ortaokul-lise mezunlarının %14,8'i, ön lisans mezunlarının %2,8'i, yüksek lisans ve üstü mezunlarının % 10,3'ü kendime olan güvenimi kaybettim cevabını vermişlerdir. Ortaokul-lise mezunlarının %51,9'u, yüksek lisans mezunlarının %94,9'u iş performanslarının düştüğünü belirtirken, ön lisans ve lisans mezunları bu maddelere hayır cevabı vererek iş performanslarının düşmediğini belirtmişlerdir. Ortaokul-lise mezunlarının %29,6'sı, ön lisans mezunlarının %2,8'i, yüksek lisans mezunlarının % 74,4'ü bölüm değiştirirken, lisans mezunlarının bu olaydan dolayı bölüm değiştirmedikleri görülmektedir.

TABLO-24:Eğitim İle Nasıl Tepki Verirdiniz Sorusunun Karşılaştırılması

DEĞERLER		Evet		Hayır		Topla m	Kİ- Kare	P
		n	%	n	%			
Önemsemezdim	Ortaokul lise	1	3,0	32	97,0	33	3,324	*0,04 0
	Ön lisans	2	12,5	14	87,5	16		
	Lisans	12	25,0	36	75,0	48		
	Yüksek lisans ve üstü	-	-	4	100,	4		
Utanırdım	Ortaokul lise	7	21,2	26	78,8	33	3,521	0,318
	Ön lisans	2	12,5	14	87,5	16		
	Lisans	4	8,3	44	91,7	48		

	Yüksek lisans ve üstü	-	-	4	100,	4		
Kimseye Bahsetmezdim	Ortaokul lise	2	6,1	31	93,9	33	1,213	0,750
	Ön lisans	1	6,3	15	93,8	16		
	Lisans	1	2,1	47	97,9	48		
	Yüksek lisans ve üstü	-	-	4	100,	4		
Sözlü Tepkide Bulunurdum	Ortaokul lise	20	60,6	13	39,4	33	4,689	0,584
	Ön lisans	16	75,0	4	25,0	16		
	Lisans	28	58,3	19	39,6	48		
	Yüksek lisans ve üstü	1	25,0	3	75,0	4		
Fiziksel Tepkide Bulunurdum	Ortaokul lise	20	60,6	13	39,4	33	12,852	*0,005
	Ön lisans	11	68,8	5	31,3	16		
	Lisans	14	29,2	34	70,8	48		
	Yüksek lisans ve üstü	3	75,0	1	25,0	4		
Çevremdekilere Bahsederdim	Ortaokul lise	9	27,3	24	72,7	33	9,713	*0,021
	Ön lisans	3	18,8	13	81,3	16		
	Lisans	2	4,2	46	95,8	48		
	Yüksek lisans ve üstü	-	-	4	100,	4		

(P<0,05)

Eğitim ile cinsel taciz olayı ile karşılaşsaydınız olay sizi nasıl etkilerdi sorusunun karşılaştırması tablo 24'te verilmiştir. Utanırdım, kimseye bahsetmezdim, sözlü tepkide bulunurdum maddeleri ile eğitim arasında bir ilişki bulunamamıştır.

Önemsemezdim, fiziksel tepkide bulunurdum ve çevremdekilere bahsederdim ile eğitim arasında ilişki bulunmuştur. Buna göre, ortaokul-lise mezunlarının %3,0'ü, ön lisans mezunlarının %12,5'i, lisans mezunlarının ise % 25,0'i önemsemezdim fikrinde iken, yüksek lisans ve üstü mezunları bu maddeye tamamen hayır cevabı vererek önemsediklerini göstermişlerdir. Ortaokul-lise mezunlarının % 60,6'sı, ön lisans mezunlarının %68,8'i, lisans mezunlarının %29,2'si, yüksek lisans ve üstü mezunlarının %75,0'i fiziksel tepkide bulunurdum fikrinde, yine ortaokul-lise mezunlarının %27,3'ü, ön lisans mezunlarının %18,8'i, lisans mezunlarının %4,2'si çevremdekilere bahsederdim fikrinde oldukları görülmektedir.

TABLO-25: Eğitim İle Olay Sizi Nasıl Etkilerdi Sorusunun Karşılaştırılması

DEĞERLER		Evet		Hayır		Topla m	Kİ- Kare	P
		n	%	n	%			
Hiç Etkilemezdi	Ortaokul lise	21	63,6	12	36,4	33	14,765	*0,002
	Ön lisans	2	12,5	14	87,5	16		
	Lisans	22	45,8	26	54,2	48		
	Yüksek lisans ve üstü	-	-	4	100,	4		
Suçluluk ve Utanç Duyardım	Ortaokul lise	1	3,0	32	97,0	33	26,376	*0,000
	Ön lisans	4	25,0	12	75,0	16		
	Lisans	7	14,6	41	85,4	48		
	Yüksek lisans ve üstü	4	100,	-	-	4		
Sürekli Tedirgin Çalışırdım	Ortaokul lise	6	18,2	27	81,8	33	13,736	*0,003
	Ön lisans	10	62,5	6	37,5	16		
	Lisans	13	27,1	35	72,9	48		
	Yüksek lisans ve üstü	3	75,0	1	25,0	4		
Kendime Olan Güvenimi Kaybederdim	Ortaokul lise	2	6,1	31	93,9	33	2,663	0,447
	Ön lisans	2	12,5	14	87,5	16		
	Lisans	8	16,7	40	83,3	48		
	Yüksek lisans ve üstü	-	-	4	100,	4		
İş Performansım Düşerdi	Ortaokul lise	2	6,1	31	93,9	33	19,092	*0,000
	Ön lisans	8	50,0	8	50,0	16		
	Lisans	5	10,4	43	89,6	48		
	Yüksek lisans ve üstü	-	-	4	100,	4		
Bölüm Değiştirirdim	Ortaokul lise	7	21,2	26	78,8	33	17,819	*0,000
	Ön lisans	2	12,5	14	87,5	16		
	Lisans	2	4,2	46	95,8	48		
	Yüksek lisans ve üstü	3	75,0	1	25,0	4		

(P<0.05)

Eğitim ile cinsel taciz olayı ile karşılaşsaydınız olay sizi nasıl etkilerdi sorusunun karşılaştırılması tablo 25’de görülmektedir. Kendime olan güvenimi kaybederdim ile eğitim arasında bir ilişki bulunamamıştır. Suçluluk ve utanç duyardım, sürekli tedirgin çalışırdım, iş performansım düşerdi ve bölüm değiştirdim ile eğitim arasında bir ilişki bulunmuştur.

Buna göre, ortaokul-lise mezunlarının %63,6’sı, ön lisans mezunlarının %12,5’i, lisans mezunlarının %45,8’i hiç etkilemezdi fikrinde iken yüksek lisans ve üstü mezunları bu soruya tamamen hayır cevabı vererek olayın kendilerini etkileyeceğini belirtmişlerdir. Ortaokul-lise mezunlarının %18,2’si, ön lisans

mezunlarının %62,5'i, lisans mezunlarının %27,1'i, yüksek lisans ve üstü mezunlarının %75,0'i sürekli tedirgin çalışırdım fikrinde, ortaokul-lise mezunlarının %6,1'i, ön lisans mezunlarının %50,0'si, lisans mezunlarının %10,4'ü iş performansım düşerdi fikrinde, ortaokul-lise mezunlarının %21,1'i, ön lisans mezunlarının %12,5'i, lisans mezunlarının %4,2'i, yüksek lisans ve üstü mezunlarının % 75,0'i bölüm değiştirdim fikrindedir.

TABLO-26: Eğitim İle Yanınızda Çalışan Personelden Ne Beklerdiniz Sorusunun Karşılaştırılması

DEĞERLER		Evet		Hayır		Topla m	Kİ- Kare	P
		n	%	n	%			
Olaya Müdahale Etmelerini	Ortaokul lise	17	51,5	16	48,5	33	4,290	0,232
	Ön lisans	11	68,8	5	31,3	16		
	Lisans	27	56,3	21	43,8	48		
	Yüksek lisans ve üstü	4	100,	-	-	4		
Olayı Görmezlikten Gelmelerini	Ortaokul lise	-	-	33	100,		1,115	0,773
	Ön lisans	-	-	16	100,			
	Lisans	1	2,1	47	97,9			
	Yüksek lisans ve üstü	-	-	4	100,			
Kimseye Anlatmamalarını	Ortaokul lise	3	9,1	30	90,9		2,307	0,511
	Ön lisans	1	2,1	16	93,8			
	Lisans	1	2,1	47	97,9			
	Yüksek lisans ve üstü	-	-	4	100,			
Sözlü veya Fiziksel Tepkide Bulunmalarını	Ortaokul lise	15	45,5	18	54,5		17,096	*0,001
	Ön lisans	4	25,0	12	75,0			
	Lisans	8	16,7	40	93,3			
	Yüksek lisans ve üstü	4	100,	-	-			
Şikayetiniz Esnasında Tanıklık Etmelerini	Ortaokul lise	27	81,8	6	18,2		15,011	*0,002
	Ön lisans	10	62,5	6	37,5			
	Lisans	19	39,6	29	60,4			
	Yüksek lisans ve üstü	3	75,0	1	25,0			

(P<0,05)

Eğitim durumu ile cinsel taciz olayı ile karşılaşma durumunda yanınızda çalışan personelden ne beklerdiniz sorusunun karşılaştırılması tablo 26'da görülmektedir. Olaya müdahale etmelerini, olayı görmezlikten gelmelerini ve kimseye anlatmamaları ile eğitim durumu arasında bir ilişki bulunamamıştır. Sözlü veya fiziksel tepkide bulunmalarını ve şikayet esnasında tanıklık etmeleri ile eğitim durumu arasında ilişki bulunmuştur. Buna göre, ortaokul-lise mezunlarının %45,5'i,

Ön lisans mezunlarının %25,0'i, lisans mezunlarının %16,7'si, yüksek lisans ve üstü mezunlarının % 100'ü sözlü veya fiziksel tepkide bulunma fikrini savunmuşlardır.

TABLO-27: Yaş İle Olayları Cinsel Taciz Olarak Nitelendirmenin Karşılaştırılması

DEĞERLER		Evet		Hayır		Toplam	Kİ-Kare	P
		n	%	n	%			
İstenmeyen aşırı özel ilgi	18 - 25	16	13,0	107	87,0	123	52,467	*0,000
	26 - 35	44	51,2	42	48,8	86		
	36 - 45	8	9,9	73	90,1	81		
	46 ve Üstü	4	30,8	9	69,2	13		
İstenilmeyen cinsellikle ilgili şakalar, seks fıkraları, soru ya da sözleri	18 - 25	93	75,6	30	24,4	123	41,794	*0,000
	26 - 35	59	68,6	27	31,4	86		
	36 - 45	28	34,6	53	65,4	81		
	46 ve Üstü	4	30,8	9	69,2	13		
Vücuda yönelik sürekli sabit bakışlar ve dikkatlice süzmeler	18 - 25	37	30,1	86	69,9	123	61,638	*0,000
	26 - 35	68	79,1	18	20,9	86		
	36 - 45	23	28,4	58	71,6	81		
	46 ve Üstü	4	30,8	9	96,2	13		
Gereği yokken elle dokunma, hoş gitmeyen temas	18 - 25	97	78,9	26	21,1	123	31,837	*0,000
	26 - 35	44	51,2	42	48,8	86		
	36 - 45	70	86,4	11	13,6	81		
	46 ve Üstü	7	53,8	6	46,2	13		
Açıkça cinsel talepte bulunma ya da vücut kısımlarının özellikle birbirine yakın olacak şekilde durması	18 - 25	15	12,2	108	87,8	123	106,077	*0,000
	26 - 35	30	34,9	56	65,1	86		
	36 - 45	66	81,5	15	18,5	81		
	46 ve Üstü	10	76,9	3	23,1	13		
Giyime ve görünüme yönelik cinsel içerikli sözler	18 - 25	24	19,5	99	80,5	123	73,376	*0,000
	26 - 35	62	72,1	24	27,9	86		
	36 - 45	16	19,8	65	80,2	81		
	46 ve Üstü	4	30,8	9	69,2	13		
Cinsel saldırı	18 - 25	21	17,1	102	82,9	123	31,538	*0,000
	26 - 35	44	51,2	42	48,8	86		
	36 - 45	35	43,2	46	56,8	81		
	46 ve Üstü	7	53,8	6	46,2	13		
İşyeri dışında boş zamanları birlikte geçirme tekliflerinde bulunma	18 - 25	8	6,5	115	93,5	123	22,243	*0,000
	26 - 35	13	15,1	73	84,9	86		
	36 - 45	23	28,4	58	71,6	81		
	46 ve Üstü	5	38,5	8	61,5	13		

(P<0,05)

Yaş ile olayları cinsel taciz olarak nitelendirme durumunun karşılaştırılması tablo 27'de verilmiştir. Ki-kare analizine göre, istenmeyen aşırı özel ilgi,

istenilmeyen cinsellikle ilgili şakalar, seks fıkraları, soru yada sözler, gereği yokken elle dokunma, hoş gitmeyen temas, açıkça cinsel talepte bulunma yada vücut kısımlarının özellikle birbirine yakın olacak şekilde durması, giyime ve görünümüne yönelik cinsel içerikli sözler, cinsel saldırı ve işyeri dışında boş zamanları birlikte geçirme teklifinde bulunma ile yaş arasında ilişki bulunmuştur.

Buna göre, 18-25 yaş grubunun %13,0'ü, 26-35 yaş grubunun %51,2'si, 36-45 yaş grubunun %9,9'u, 46 ve üstü yaş grubunun %30,8'i istenmeyen aşırı özel ilgiyi, 18-25 yaş grubunun 75,6'sı, 26-35 yaş grubunun %68,6'sı, 36-45 yaş grubunun 34,6'sı, 46 ve üstü yaş grubunun %30,8'i istenilmeyen cinsellikle ilgili şakalar, seks fıkraları, soru ya da sözleri, 18-25 yaş grubunun %30,1'i, 26-35 yaş grubunun %79,1'i, 36-45 yaş grubunun %28,4'ü, 46 ve üstü yaş grubunun %30,8'i vücuda yönelik sürekli sabit bakışlar ve dikkatlice süzmeleri, 18-25 yaş grubunun %78,9'u, 26-35 yaş grubunun %51,2'si, 36-45 yaş grubunun %86,4'ü, 46 ve üstü yaş grubunun %53,8'i gereği yokken elle dokunma, hoş gitmeyen teması, 18-25 yaş grubunun %12,2'si, 26-35 yaş grubunun 34,9'u, 36-45 yaş grubunun %81,5'i, 46 ve üstü yaş grubunun %76,9'u açıkça cinsel talepte bulunma yada vücut kısımlarının özellikle birbirine yakın olacak şekilde durmasını, 18-25 yaş grubunun %17,1'i, 26-35 yaş grubunun %51,2'si, 36-45 yaş grubunun %43,2'si, 46 ve üstü yaş grubunun %53,8'i cinsel saldırıyı, 18-25 yaş grubunun %6,5'i, 26-35 yaş grubunun %15,1'i, 36-45 yaş grubunun %28,4'ü, 46 ve üstü yaş grubunun %38,5'i işyeri dışında boş zamanları birlikte geçirme tekliflerinde bulunmayı cinsel taciz olarak nitelendirdikleri tabloda görülmektedir.

TABLO-28: Yaş İle İşyerinde Cinsel Taciz Olaylarının Sebeplerinin Neler Olduğunun Karşılaştırılması

DEĞERLER		Evet		Hayır		Topla m	Kİ- Kare	P
		n	%	n	%			
Tacize uğrayan kişinin cinsel isteği uyandıracak giyinişi	18 - 25	26	21,1	97	78,9	123	47,982	*0,000
	26 - 35	47	54,7	39	45,3	86		
	36 - 45	54	66,7	27	33,3	81		
	46 ve Üstü	4	30,8	9	69,2	13		
Tacize uğrayan kişinin cinsel isteği uyandıracak davranışları	18 - 25	23	18,7	100	81,3	123	75,080	*0,000
	26 - 35	50	58,1	36	41,9	86		
	36 - 45	63	77,8	18	22,2	81		
	46 ve Üstü	5	38,5	8	61,5	13		
Cinsel tacizde bulunanın ekonomik gücünü ve otoritesini ispatlama çabası	18 - 25	83	67,5	40	32,5	123	65,694	*0,000
	26 - 35	55	64,0	31	36,0	86		
	36 - 45	14	17,3	67	82,7	81		
	46 ve Üstü	1	7,7	12	92,3	13		
Tacizde bulunanın fiziksel gücünü ispatlama çabası	18 - 25	8	6,5	115	92,5	123	14,464	*0,002
	26 - 35	16	18,6	70	81,4	86		
	36 - 45	20	24,7	61	75,3	81		
	46 ve Üstü	1	7,7	12	92,3	13		
Tacizde bulunan kişinin cinsel tatminsizliği	18 - 25	87	70,7	36	29,3	123	38,067	*0,000
	26 - 35	35	40,7	51	49,3	86		
	36 - 45	28	34,6	53	65,4	81		
	46 ve Üstü	2	15,4	11	84,6	13		
Tacizde bulunan kişinin cinsel isteklerini tatmin etme çabası	18 - 25	23	18,7	100	81,3	123	12,309	*0,006
	26 - 35	32	37,2	54	62,8	86		
	36 - 45	31	38,3	50	61,7	81		
	46 ve Üstü	4	30,8	9	69,2	13		

(P<0,05)

Yaş ile işyerindeki cinsel taciz olaylarının sebeplerinin karşılaştırılması tablo 28 'de verilmiştir. Ki-kare analizine göre, tacize uğrayan kişinin cinsel isteği uyandıracak giyinişi (çok kısa etek, dekolte), tacize uğrayan kişinin cinsel isteği uyandıracak davranışları (gülüşü, oturuşu, yürüyüşü...), cinsel tacizde bulunanın ekonomik gücünü ispatlama çabası, tacizde bulunanın fiziksel gücünü ispatlama çabası, tacizde bulunan kişinin cinsel tatminsizliği ve tacizde bulunan kişinin cinsel isteklerini tatmin etme çabası ile yaş arasında ilişki bulunmuştur.

Buna göre, 18-25 yaş grubunun %21,1'i, 26-35 yaş grubunun %54,7'si, 36- 45 yaş grubunun %66,7'si, 46 ve üstü yaş grubunun %30,8'i tacize uğrayan kişinin

cinsel isteği uyandıracak giyinişini, 18-25 yaş grubunun %67,5'i, 26-35 yaş grubunun %64,0'ü, 36- 45 yaş grubunun % 17,3'ü, 46 ve üstü yaş grubunun %7,7'si cinsel tacizde bulunanın ekonomik gücünü ve otoritesini ispatlama çabasını, 18-25 yaş grubunun % 18,7'si, 26-35 yaş grubunun % 37,2'si, 36- 45 yaş grubunun % 38,3'ü, 46 ve üstü yaş grubunun %30,8'i tacizde bulunan kişinin cinsel isteklerini tatmin etme çabasını işyerindeki cinsel taciz olaylarının sebepleri olarak algıladıkları görülmektedir.

Tablo-29: Yaş İle İşyerinde Cinsel Tacize Uğrayan Kişi Sizce Nasıl Tepki Göstermelidir Sorusunun Karşılaştırılması

DEĞERLER		Evet		Hayır		Toplam	Kİ- Kare	P
		n	%	n	%			
İnanılmayacağını düşünerek kimseye söylememelidir	18 - 25	75	61,0	48	39,0	123	131,365	*0,000
	26 - 35	4	4,7	82	95,3	86		
	36 - 45	-	-	81	100,	81		
	45 ve Üstü	-	-	13	10,	13		
Davranışları ve sözleriyle rahatsız olduğunu belli etmelidir	18 - 25	35	28,7	87	71,3	123	38,856	*0,000
	26 - 35	62	72,1	24	27,9	86		
	36 - 45	34	42,0	47	58,0	81		
	45 ve Üstü	6	46,2	7	43,8	13		
Fiziksel tepkide bulunmalıdır	18 - 25	17	13,8	106	86,2	123	34,164	*0,000
	26 - 35	43	50,0	43	50,0	86		
	36 - 45	22	27,2	59	72,8	81		
	45 ve Üstü	2	15,4	11	84,6	13		
Bu konuda çevresine bahsetmelidir	18 - 25	5	4,1	117	95,9	123	8,666	*0,034
	26 - 35	12	14,0	74	86,0	86		
	36 - 45	5	6,2	76	93,8	81		
	45 ve Üstü	-	-	13	100,	13		
O an oradan uzaklaşmalıdır	18 - 25	25	20,5	97	79,5	123	10,846	*0,013
	26 - 35	6	7,0	80	93,0	86		
	36 - 45	7	9,6	74	91,4	81		
	45 ve Üstü	3	23,1	10	76,9	13		
Bölüm değiştirmelidir	18 - 25	4	3,3	118	96,7	123	8,397	*0,038
	26 - 35	3	3,5	83	96,5	86		
	36 - 45	9	11,1	72	88,9	81		
	45 ve Üstü	2	15,4	11	84,6	13		
Önemsememelidir	18 - 25	6	4,9	116	94,3	123	85,653	*0,000
	26 - 35	-	-	86	100,	86		
	36 - 45	35	43,2	46	56,8	81		
	45 ve Üstü	-	-	13	100,	13		
Yetkili kişilere bildirmelidir	18 - 25	92	75,4	30	24,6	123	38,211	*0,000
	26 - 35	39	45,3	47	54,7	86		
	36 - 45	31	38,3	50	61,7	81		
	45 ve Üstü	3	23,1	10	76,9	13		
Adli makamlara bildirmelidir	18 - 25	4	3,3	118	96,7	123	29,045	*0,000
	26 - 35	24	27,9	62	72,1	86		
	36 - 45	21	25,9	60	74,1	81		
	45 ve Üstü	4	30,8	9	69,2	13		

(P<0,05)

Yaş ile işyerinde cinsel tacize uğrayan kişinin nasıl tepki vermesi gerektiğinin karşılaştırılması tablo 29'da verilmiştir. Ki-kare analizine göre, bütün maddeler ile yaş grupları arasında bir ilişki bulunmuştur. Buna göre, 18-25 yaş grubunun %61,0'i, 26-35 yaş grubunun %4,7'si inanılmayacağını düşünerek kimseye söylememelidir, fikrini beyan ederken, 36-45 ve üstü yaş grubu bu fikre katılmadıklarını belirtmişlerdir. 18-25 yaş grubunun %4,1'i, 26-35 yaş grubunun % 14,0'ü, 36-45 yaş grubunun % 6,2'si bu konuda çevresine bahsetmemelidir fikrinde, 18-25 yaş grubunun %20,5'i, 26-35 yaş grubunun % 7,0'si, 36-45 yaş grubunun %9,6'sı, 46 ve üstü yaş grubunun % 23,1'i o an oradan uzaklaşmalıdır fikrinde, 18-25 yaş grubunun %75,4'ü, 26-35 yaş grubunun %45,3'ü, 36-45 yaş grubunun % 38,3'ü, 46 ve üstü yaş grubunun % 23,1'i yetkili kişilere bildirmelidir fikrinde, 18-25 yaş grubunun %3,3'ü, 26-35 yaş grubunun % 27,9'u, 36-45 ve üstü yaş grubunun %25,9'u, 46 ve üstü yaş grubunun % 30,8'inin adli makamlara bildirmeli fikrinde olduğu görülmektedir.

TABLO-30: Yaş İle İşyerinde Hangi Davranışların Cinsel Tacize Davet Ettiği Sorusunun Karşılaştırılması

DEĞERLER		Evet		Hayır		Toplam	Kİ-Kare	P
		n	%	n	%			
Cinsel içerikli espri yapmak	18 - 25	92	74,8	31	25,2	123	64,159	*0,000
	26 - 35	39	45,3	47	54,7	86		
	36 - 45	15	18,8	65	81,3	81		
	45 ve Üstü	4	30,8	9	69,2	13		
Cinsel içerikli fıkra anlatmak	18 - 25	23	18,7	100	81,3	123	18,220	*0,000
	26 - 35	36	41,9	50	58,1	86		
	36 - 45	14	17,3	67	82,7	81		
	45 ve Üstü	4	30,8	9	69,2	13		
Müstehcen yayınların gösterilmesi	18 - 25	13	10,6	110	89,4	123	81,199	*0,000
	26 - 35	24	27,9	62	72,1	86		
	36 - 45	56	69,1	25	30,9	81		
	45 ve Üstü	8	61,5	5	38,5	13		
Kadınların aşırı makyaj, dekolte ve çok kısa etekle çalışması	18 - 25	23	18,7	100	81,3	123	12,551	*0,006
	26 - 35	19	22,1	67	77,9	86		
	36 - 45	28	34,6	53	65,4	81		
	45 ve Üstü	7	53,8	6	46,2	13		
İstenmeyen aşırı ilgi göstermek	18 - 25	7	5,7	116	94,3	123	81,673	*0,000
	26 - 35	48	55,8	38	44,2	86		
	36 - 45	47	58,0	37	42,0	81		
	45 ve Üstü	6	46,2	7	53,8	13		
İşyeri dışında boş zamanları birlikte geçirmeyi teklif etmek	18 - 25	16	13,0	107	87,0	123	27,332	*0,000
	26 - 35	38	44,2	48	55,8	86		
	36 - 45	23	28,4	58	71,6	81		
	45 ve Üstü	6	46,2	7	53,8	13		

Vücuda yönelik sürekli sabit bakışlar ve dikkatlice süzmeler	18 - 25	27	22,0	96	78,0	123	56,384	*0,00 0
	26 - 35	63	73,3	23	26,7	86		
	36 - 45	30	37,0	51	63,0	81		
	45 ve Üstü	7	53,8	6	46,2	13		
Uygun olmayan vücut pozisyonunda bulunmak	18 - 25	98	79,7	25	20,3	123	78,749	*0,00 0
	26 - 35	27	31,4	59	68,6	86		
	36 - 45	19	23,5	62	76,5	81		
	45 ve Üstü	8	61,5	5	38,5	13		
Vücut kısımlarını özellikle birbirine yakın olacak şekilde durması	18 - 25	18	14,6	105	85,4	123	14,748	*0,00 2
	26 - 35	26	30,2	60	69,8	86		
	36 - 45	23	28,4	58	71,6	81		
	45 ve Üstü	7	53,8	6	46,2	13		
Hoş olmayan ve sürekli devam eden kur yapmalar	18 - 25	18	14,6	105	85,4	123	23,939	*0,00 0
	26 - 35	27	31,4	59	68,6	86		
	36 - 45	36	44,4	45	55,6	81		
	45 ve Üstü	6	46,2	7	53,8	13		
Kişinin dul olması	18 - 25	10	8,2	112	91,8	123	4,966	0,174
	26 - 35	6	7,0	80	93,0	86		
	36 - 45	11	13,6	70	86,4	81		
	45 ve Üstü	3	23,1	10	76,9	13		

(P<0,05)

Yaş ile işyerinde hangi davranışların cinsel tacize davet ettiğinin karşılaştırılması tablo 30'da verilmiştir. Kişinin dul olması ile yaş arasında bir ilişki bulunamamıştır. Ki-kare analizine göre, diğer maddeler ile yaş grupları arasında bir ilişki bulunmuştur.

Buna göre, 18-25 yaş grubunun %74,8'i, 26-35 yaş grubunun % 45,3'ü, 36-45 yaş grubunun %18,8'i, 46 ve üstü yaş grubunun 30,8'i cinsel içerikli espri yapmayı, 18-25 yaş grubunun % 18,7'si, 26-35 yaş grubunun %41,9'u, 36-45 yaş grubunun % 17,3'ü, 46 ve üstü yaş grubunun % 30,8'i cinsel içerikli fıkra anlatmayı, 18-25 yaş grubunun %10,6'sı, 26-35 yaş grubunun %27,9'u, 36-45 yaş grubunun % 69,1'i, 46 ve üstü yaş grubunun %61,5'i müstehcen yayınların gösterilmesini (resim, takvim, dergi, broşür, vb.), 18-25 yaş grubunun %18,7'si, 26-35 yaş grubunun % 22,1'i, 36-45 yaş grubunun %34,6'sı, 46 ve üstü yaş grubunun % 53,8'i kadınların aşırı makyaj, dekolte ve çok kısa etekle çalışmasını, 18-25 yaş grubunun %5,7'si, 26-35 yaş grubunun % 55,8'si, 36-45 yaş grubunun % 58,0'i, 46 ve üstü yaş grubunun %46,2'si istenmeyen aşırı ilgi göstermeyi, 18-25 yaş grubunun % 22,0'si, 26-35 yaş

%14,6'sı, 26-35 yaş grubunun % 30,2'si, 36-45 yaş grubunun % 28,4'ü, 46 ve üstü yaş grubunun % 53,8'i vücut kısımlarının özellikle birbirine yakın olacak şekilde durmasını, 18-25 yaş grubunun % 14,6'sı, 26-35 yaş grubunun % 31,4'ü, 36-45 yaş grubunun %44,4'ü, 46 ve üstü yaş grubunun % 46,2'si hoş olmayan ve sürekli devam eden kur yapımları cinsel tacize davet eden davranışlar olarak algıladıkları görülmektedir.

TABLO-31: Yaş İle İşyerinde Şuanda Çalıştığınız İşyerinde Cinsel Taciz Olayları Yaşanıyor Mu Sorusunun Karşılaştırılması

DEĞERLER		Evet		Hayır		Topla m	Kİ- Kare	P
		n	%	n	%			
Cinsel Taciz Olayının Yaşanma Durumu	18 - 25	104	84,6	19	15,4	123	37,095	*0,000
	26 - 35	49	57,0	37	43,0	86		
	36 - 45	64	79,0	17	21,0	81		
	45 ve Üstü	3	23,1	10	76,9	13		

(P<0,05)

Yaş ile bireylerin şuanda çalıştıkları işyerinde cinsel taciz olayının yaşanıp yaşanmadığı tablo 31'de görülmektedir. Ki-kare analizine göre, yaş ile işyerinde şuanda yaşanan cinsel taciz olayları arasında bir ilişki vardır. P değerinin küçük, ki-kare değerinin büyük çıkması testin güvenilirliğini arttırmaktadır. Buna göre, 18-25 yaş grubunun % 84,6'sı, 26-35 yaş grubunun % 57,0'si, 36-45 yaş grubunun % 79,0'u , 46 ve üstü yaş grubunun % 23,1'i şuanda çalıştıkları işyerinde cinsel taciz olaylarının yaşandığını belirtmişlerdir.

TABLO-32: Yaş İle İşyerinde Cinsel Tacize Maruz Kaldınız Mı Sorusunun Karşılaştırılması

DEĞERLER		Evet		Hayır		Topla m	Kİ- Kare	P
		n	%	n	%			
Cinsel Tacize Maruz Kaldınız mı	18 - 25	103	89,6	12	1,4	115	56,256	*0,000
	26 - 35	44	53,0	39	47,0	83		
	36 - 45	42	41,9	39	48,1	81		
	46 ve Üstü	2	15,4	11	84,6	13		

(P<0,05)

Yaş ile işyerinde cinsel taciz maruz kaldınız mı sorusunun karşılaştırılması tablo 32'de görülmektedir. Ki-kare analizine göre yaş ile işyerinde cinsel tacize maruz kalma durumu arasında bir ilişki vardır. P değerinin düşük, ki-kare değerinin büyük çıkması testin güvenilirliğini arttırmaktadır. Buna göre, 18-25 yaş grubunun

% 89,6'sı, 26-35 yaş grubunun % 53,0'ü, 36-45 yaş grubunun % 41,9'u, 46 ve üstü yaş grubunun % 15,4'ünün şuanda çalıştığı işyerinde cinsel tacize maruz kaldığı görülmektedir.

TABLO-33: Yaş İle Bürolarda Cinsel Taciz Olaylarının Azaltılması Nelerin Yapılması Gerektiği Sorusunun Karşılaştırılması

DEĞERLER		Evet		Hayır		Topla m	Kİ- Kare	P
		n	%	n	%			
Hizmet İçi Eğitim Verilemelidir	18 - 25	97	78,9	26	21,1	123	9,013	*0,029
	26 - 35	58	67,4	28	32,6	86		
	36 - 45	65	80,2	16	19,8	81		
	46 ve Üstü	13	100,	-	-	13		
Ofis Ortamı Şeffaflaştırılmalıdır	18 - 25	83	67,5	40	32,5	123	7,225	*0,065
	26 - 35	58	67,4	28	32,6	86		
	36 - 45	64	79,0	17	21,0	81		
	46 ve Üstü	6	46,2	7	53,8	13		
Taciz Edenler Cezalandırılmalıdır	18 - 25	35	28,5	88	71,5	123	38,515	*0,000
	26 - 35	59	68,6	27	31,4	86		
	36 - 45	31	38,3	50	61,7	81		
	46 ve Üstü	2	15,4	11	84,6	13		
Taciz Edilenlere Yardım Edilmelidir	18 - 25	9	7,3	114	92,7	123	8,361	*0,039
	26 - 35	18	20,9	68	79,1	86		
	36 - 45	13	16,0	68	84,0	81		
	46 ve Üstü	2	15,4	11	84,6	13		

(P<0,05)

Yaş ile bürolarda cinsel taciz olaylarının azaltılması için nelerin yapılması gerektiği sorusunun karşılaştırılması tablo 33'de verilmiştir. Ki-kare analizine göre ofis ortamı şeffaflaştırılmalıdır cevabı ile yaş grupları arasında ilişki bulunamamıştır. Fakat hizmet içi eğitim verilmelidir, taciz edenler cezalandırılmalıdır ve taciz edilenlere yardım cevabı ile yaş grupları arasında bir ilişki bulunmuştur. Buna göre, 18-25 yaş grubundaki bireylerin 78,9'u, 26-35 yaş grubundaki bireylerin % 67,4'ü, 36-45 yaş grubundaki bireylerin %80,2'si, 46 ve üstü yaş grubundaki bireylerin % 100'ü hizmet içi eğitim verilmeli fikrinde, 18-25 yaş grubundaki bireylerin % 28,5'i, 26-35 yaş grubundaki bireylerin % 68,6'sı, 36-45 yaş grubundaki bireylerin %38,3'ü, 46 ve üstü yaş grubundaki bireylerin % 15,4'ü taciz edenler cezalandırılmalı fikrinde, 46 ve üstü yaş grubundaki bireylerin %7,3'ü, 26-35 yaş grubundaki bireylerin % 20,9'u, 36-45 yaş grubundaki bireylerin 16,0'sı,

46 ve üstü yaş grubundaki bireylerin % 15,4'ü taciz edilenlere yardım edilmelidir fikrindedir.

TABLO-34: Yaş İle Nasıl Tepki Verdiğiniz Sorusunun Karşılaştırılması

DEĞERLER		Evet		Hayır		Topla m	Ki- Kare	P
		n	%	n	%			
Önemsemedim	18 - 25	13	12,6	90	87,4	103	4,078	0,253
	26 - 35	1	2,3	43	97,7	44		
	36 - 45	4	9,5	38	90,5	42		
	46 ve Üstü	-	-	2	100,	2		
Utandım	18 - 25	6	5,8	97	94,2	103	38,722	*0,000
	26 - 35	-	-	44	100,	44		
	36 - 45	2	4,8	40	95,2	42		
	46 ve Üstü	2	100,	-	-	2		
Kimseye Bahsetmedim	18 - 25	78	75,7	25	24,3	103	63,490	*0,000
	26 - 35	6	13,6	38	86,4	44		
	36 - 45	35	83,3	7	16,7	42		
	46 ve Üstü	-	-	2	100,	2		
Sözlü Tepkide Bulundum	18 - 25	94	91,3	9	8,7	103	118,829	*0,000
	26 - 35	40	90,9	4	9,1	44		
	36 - 45	3	7,1	39	92,9	42		
	46 ve Üstü	-	-	2	100,	2		
Fiziksel Tepkide Bulundum	18 - 25	6	5,8	97	94,2	103	83,699	*0,000
	26 - 35	30	68,2	14	31,8	44		
	36 - 45	2	4,8	40	95,2	42		
	46 ve Üstü	-	-	2	100,	2		
Çevremdekilere Bahsettim	18 - 25	1	1,0	102	99,0	103	37,670	*0,000
	26 - 35	9	20,5	35	79,5	44		
	36 - 45	4	9,5	38	90,5	42		
	46 ve Üstü	2	100			2		

(P<0,05)

Yaş ile cinsel taciz olayının karşısında nasıl tepki verdiniz sorusunun karşılaştırılması tablo 34'de görülmektedir. Ki-kare analizine göre yaş ile önemsemedim maddesi arasında bir ilişki bulunamamıştır.

Utandım, kimseye bahsetmedim, sözlü tepkide bulundum, fiziksel tepkide bulundum ve çevremdekilere bahsettim maddeleri arasında ilişki olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Buna göre, 18-25 yaş grubu arasındaki bireylerin %5,8'i, 36-45 yaş grubu arasındaki bireylerin 4,8'i utanmış, 18-25 yaş grubundaki bireylerin %75,7'si, 26-35 yaş grubu arasındaki bireylerin %13,6'sı, 36-45 yaş grubu arasındaki bireylerin %83,3'ü kimseye bahsetmemiş, 18-25 yaş grubu arasındaki

bireylerin % 5,8'i, 26-35 yaş grubu arasındaki bireylerin %68,2'si, 36-45 yaş grubu arasındaki bireylerin %4,8'i fiziksel tepkide bulunmuştur.

TABLO-35: Yaş İle Karşılaştığınız Bu Olayla İlgili Yetkililere Herhangi Bir Şikayette Bulundunuz Mu Sorusunun Karşılaştırılması

DEĞERLER		Evet		Hayır		Topla m	Kİ- Kare	P
		n	%	n	%			
Şikayet Durumu	18 - 25	3	2,9	100	97,1	103	162,285	*0,00 0
	26 - 35	7	15,9	37	84,1	44		
	36 - 45	2	4,8	40	95,2	42		
	46 ve Üstü	2	100,	-	-	2		

(P<0,05)

Yaş ile karşılaşılan cinsel taciz olayları ile ilgili olarak yetkililere herhangi bir şikayette bulunma durumunun karşılaştırılması tablo 43'de verilmiştir. Ki-kare analizine göre yaş ile karşılaşılan cinsel taciz olayları ile ilgili yetkililere şikayet durumu arasında bir ilişki bulunmuştur. Buna göre, 18-25 yaş grubu arasındaki bireylerin % 2,9'u, 26-35 yaş grubu arasındaki bireylerin %15,9'u, 36-45 yaş grubu arasındaki bireylerin % 4,8'i, 46 ve üstü yaş grubu arasındaki bireylerin %100'ü şikayet ettiğini belirtmiştir.

TABLO-36: Yaş Olay Sizi Nasıl Etkiledi Sorusunun Karşılaştırılması

DEĞERLER		Evet		Hayır		Topla m	Kİ- Kare	P
		n	%	n	%			
Hiç Etkilemedi	18 - 25	9	8,7	94	91,3	103	127,319	*0,00 0
	26 - 35	3	6,8	41	93,2	44		
	36 - 45	40	95,2	2	4,8	42		
	45 ve Üstü	2	100,	-	-	2		
Suçluluk ve Utanç Durdum	18 - 25	6	5,8	97	94,2	103	3,821	0,281
	26 - 35	4	9,1	40	90,9	44		
	36 - 45	-	-	42	100,	42		
	45 ve Üstü	-	-	2	100,	2		
Sürekli Tedirgin Çalıştım	18 - 25	86	83,5	17	16,5	103	91,567	*0,00 0
	26 - 35	36	81,8	8	18,2	44		
	36 - 45	2	4,8	40	95,2	42		
	45 ve Üstü	-	-	2	100,	2		
Kendime olan güvenimi kaybettim	18 - 25	4	3,9	99	96,1	103	1,827	0,609
	26 - 35	4	9,1	40	90,9	44		
	36 - 45	2	4,8	40	95,2	42		
	45 ve Üstü	-	-	2	100,	2		
İş performansım düştü	18 - 25	14	13,6	89	86,4	103	99,116	*0,00 0
	26 - 35	37	84,1	7	15,9	44		
	36 - 45	-	-	42	100,	42		
	45 ve Üstü	-	-	2	100,	2		

Bölüm değiştirdim	18 - 25	8	7,8	95	92,2	103	73,029	*0,00 0
	26 - 35	29	65,9	15	34,1	44		
	36 - 45	2	4,8	40	95,2	42		
	45 ve Üstü	-	-	2	100,	2		
İstifa ettim	18 - 25	-	-	103	100,	103		
	26 - 35	-	-	44	100,	44		
	36 - 45	-	-	42	100,	42		
	45 ve Üstü	-	-	2	100,	2		
Psikolojik tedavi gördüm	18 - 25	-	-	103	100	103	7,120	0,067
	26 - 35	-	-	44	100	44		
	36 - 45	2	4,8	42	40	42		
	45 ve Üstü	-	-	2	100	2		

(P<0,05)

Yaş ile cinsel taciz olayının bireyi nasıl etkilediği tablo 36'da görülmektedir. Ki-kare analizine göre, suçluluk ve utanç duydum, kendime olan güvenimi kaybettim ve psikolojik tedavi gördüm il yaş grupları arasında ilişki bulunamamıştır. Hiç etkilemedi, sürekli tedirgin çalıştım, iş performansım düştü ve bölüm değiştirdim maddeleri ile yaş grupları arasında bir ilişki bulunmuştur.

Buna göre, 18-25 yaş grubu arasındaki bireylerin % 8,7'si, 26-35 yaş grubu arasındaki bireylerin % 6,8'si, 36-45 yaş grubu arasındaki bireylerin % 95,2'si, 46 ve üst yaş grubu arasındaki bireylerin % 100'ü hiç etkilemedi fikrinde, 18-25 yaş grubu arasındaki bireylerin %83,5'i, 26-35 yaş grubundaki bireylerin % 81,8'i, 36-45 yaş grubu arasındaki bireylerin %4,8'i sürekli tedirgin çalıştığını belirtirken, 46 ve üstü yaş grubundaki bireylerin bu fikre katılmadıkları görülmektedir. 18-25 yaş grubu arasındaki bireylerin %13,6'sı, 26-35 yaş grubu arasındaki bireylerin %84,1'i, iş performanslarının düştüğünü belirtirken, 36 ve üstü yaş grubundaki bireylerin bu fikre katılmadıkları görülmüştür. 18-25 yaş grubu arasındaki bireylerin %7,8'i, 26-35 yaş grubu arasındaki bireylerin %65,9'u, 36-45 yaş grubu arasındaki bireylerin 4,8'i bölüm değiştirirken, hiç kimse istifa etmediği için bu madde için ki-kare değeri hesaplanamamıştır.

TABLO-37: Yaş İle Yanınızda Çalışan Personelden Ne Beklerdiniz Sorusunun Karşılaştırılması

DEĞERLER		Evet		Hayır		Toplam	Kİ-Kare	P
		n	%	n	%			
Olaya müdahale etmelerini	18 - 25	7	58,3	5	41,7	12	5,068	0,167
	26 - 35	24	61,5	15	38,5	39		
	36 - 45	25	64,1	14	35,9	39		
	45 ve Üstü	3	27,3	8	72,7	11		
Olayı görmezlikten gelmelerini	18 - 25	-	-	12	100,	12	8,264	*0,041
	26 - 35	-	-	39	100,	39		
	36 - 45	-	-	39	100,	39		
	45 ve Üstü	1	9,1	10	90,9	11		
Kimseye bahsetmemelerini	18 - 25	1	8,3	11	91,7	12	6,418	0,093
	26 - 35	-	-	39	100,	39		
	36 - 45	2	5,1	37	94,9	39		
	45 ve Üstü	2	18,2	9	81,8	11		
Sözlü veya fiziksel tepkide bulunmalarını	18 - 25	6	50,0	6	50,0	12	9,995	*0,019
	26 - 35	9	23,1	30	76,9	39		
	36 - 45	16	41,0	23	59,0	39		
	45 ve Üstü	-	-	11	100,	11		
Şikayet esnasında tanıklık etmelerini	18 - 25	9	75,0	3	25,0	12	19,385	*0,000
	26 - 35	30	76,9	9	23,1	39		
	36 - 45	19	48,7	20	51,3	39		
	45 ve Üstü	1	9,1	10	90,9	11		

(P<0,05)

Yaş ile cinsel tacize uğramanız durumunda yanınızda çalışan personelden ne beklerdiniz sorusunun karşılaştırılması tablo 37’de verilmiştir. Buna göre, olaya müdahale etmelerini ve kimseye bahsetmemeleri arasında ilişki bulunamamıştır. Olayı görmezlikten gelmelerini sözlü veya fizikse tepkide bulunmalarını ve şikayet durumun esnasında tanıklık etmeleri ile yaş grubu arasında ilişki bulunmuştur. Buna göre, 18-45 yaş grubu arasındaki bireylerin tamamı olayı görmezlikten gelmeleri fikrine hayır cevabı vermişlerdir. 46 ve üstü yaş grubundaki bireylerin ise %9,1’i bu cevaba evet demişlerdir. 18-25 yaş grubundaki bireylerin %50,0’si, 26-35 yaş grubundaki bireylerin %23,1’i, 36-45 yaş grubundaki bireylerin %41,0’i sözlü veya fiziksel tepkide bulunmalarını istemiş, yine 18-25 yaş grubu arasındaki bireylerin %75,0’i, 26-35 yaş grubu arasındaki bireylerin %76,9’u, 36-45 yaş grubu arasındaki bireylerin %48,7’si, 46 ve üstü yaş grubu arasındaki bireylerin %9,’i şikayet durumu esnasında tanıklık etmelerini istemişlerdir.

TABLO –38: Büro Tipi İle Şuanda Çalışılan İşyerinde Cinsel Taciz Olayının Yaşanma Durumunun Karşılaştırılması

Büro Tipi					Toplam
	Evet	%	Hayır	%	
Açık	157	72,0	61	28,0	218
Kapalı	63	74,1	22	25,9	85
Toplam	220	72,6	83	27,4	100

$P < 0,05$

X^2 değeri : 0,136 $p = 0,713$

Büro tipi ile cinsel taciz işyerinde cinsel taciz olaylarının yaşanması arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

TABLO –39: Büro Tipi İşyerinde Cinsel Taciz Olayına Maruz Kalma Durumunu Karşılaştırılması

Büro Tipi					Toplam
	Evet	%	Hayır	%	
Açık	143	69,1	64	30,9	207
Kapalı	48	56,5	37	43,5	85
Toplam	191	65,4	101	34,6	292

$P < 0,05$

X^2 değeri : 4,236 $p = 0,04$

Büro tipi ile cinsel taciz olayına işyerinde cinsel tacize olayına maruz kalma durumu arasından anlamlı bir ilişki vardır. Buna göre açık bürolarda bireylerin daha fazla cinsel taciz olayına maruz kaldıkları görülmüştür (69,1).

TABL–40: Büro Tipi İle Cinsel Taciz Olayına Verilen Tepkinin Karşılaştırılması

Değerler	Büro Tipi		Evet	Hayır	Toplam	Ki-Kare	P
Önemsemedim	Açık	n	17	201	218	0,333	0,564
		%	7,8%	92,2%			
	Kapalı	n	5	80	85	0,173	0,678
		%	5,9%	94,1%			
Utandım	Açık	n	8	210	218	0,173	0,678
		%	3,7%	96,3%			
	Kapalı	n	4	81	85	1,743	0,187
		%	4,7%	95,3%			
Kimseye bahsetmedim	Açık	n	82	136	218	1,743	0,187
		%	37,6%	62,4%			
	Kapalı	n	39	46	85		

		%	45,9%	54,1%			
Sözlü tepkide bulundum	Açık	n	131	87	218	69,435	*0,000
		%	60,1%	39,9%			
	Kapalı	n	6	79	85		
		%	7,1%	92,9%			
Fiziksel tepkide bulundum	Açık	n	36	182	218	11,181	*0,001
		%	16,5%	83,5%			
	Kapalı	n	2	83	85		
		%	2,4%	97,6%			
Çevremdekilere bahsettim	Açık	n	9	209	218	4,567	*0,033
		%	4,1%	95,9%			
	Kapalı	n	9	76	85		
		%	10,6%	89,4%			

P<0,05

Büro tipi ile sözlü tepkide bulundum, fiziksel tepkide bulundum ve çevremdekilere bahsettim arasında bir ilişki bulunmuştur. Önemsemedim, utandım ve kimseye bahsetmedim maddeleri arasında bir ilişki bulunamamıştır. Açık büroda çalışanların % 92.2'si önemsemedim maddesine hayır diyerek aslından önemsediklerini belirtmişlerdir.

TABLO-41: Kuruluş Türü İle Şuanda Çalışılan İşyerinde Cinsel Taciz Olayının Yaşanma Durumunun Karşılaştırılması

Kuruluş Türü	Evet	%	Hayır	%	Toplam
Kamu	113	68,5%	52	31,5%	165
Özel	107	77,5%	31	22,5%	138
Toplam	220	146,0	83	54,0	303

P<0,05

X² değeri : 3,096 p= 0,079

Kuruluş türü ile cinsel taciz olaylarının şuanda çalışılan işyerinde yaşanma durumu arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

TABLO -42: Kuruluş Türü İle Şuanda Çalışılan İşyerinde Cinsel Taciz Olayına Uğrama Durumunun Karşılaştırılması

Kuruluş Türü	Evet	%	Hayır	%	Toplam
Kamu	91	56,2%	71	43,8%	162
Özel	100	76,9%	30	23,1%	130
Toplam	191	133,1	101	66,9	292

p<0,05

X² değeri : 13,726 p=* 0,000

Kuruluş türü ile şunda çalışılan işyerinde cinsel taciz olayına uğrama durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır. Buna göre, özel kuruluştaki çalışan bireylerin daha fazla cinsel tacize uğradığı görülmektedir (%76,9).

TABLO-43: Kuruluş Türü İle Karşılaşılan Cinsel Taciz Olayına Verilen Tepkinin Karşılaştırılması

Değerler	Kuruluş Türü		Evet	Hayır	Toplam	Ki-Kare	p
Önemsemedim	Kamu	n	11	154	165	0,190	0,663
		%	6,7%	93,3%	100		
	Özel	n	11	127	138		
		%	8,0%	92,0%	100		
Utandım	Kamu	n	-	165	165	14,939	*0,000
		%	-	100,0%	100		
	Özel	n	12	126	138		
		%	8,7%	91,3%	100		
Kimseye bahsetmedim	Kamu	n	48	117	165	17,757	*0,000
		%	29,1%	70,9%	100		
	Özel	n	73	65	138		
		%	52,9%	47,1%	100		
Sözlü tepkide bulundum	Kamu	n	50	115	165	32,520	*0,000
		%	30,3%	69,7%	100		
	Özel	n	87	51	138		
		%	63,0%	37,0%	100		
Fiziksel tepkide bulundum	Kamu	n	34	131	165	21,483	*0,000
		%	20,6%	79,4%	100		
	Özel	n	4	134	138		
		%	2,9%	97,1%	100		
Çevremdekilere bahsettim	Kamu	n	10	155	165	0,009	0,923
		%	6,1%	93,9%	100		
	Özel	n	8	130	138		
		%	5,8%	94,2%	100		

$p < 0,05$

Kuruluş türü ile utandım, kimseye bahsetmedim, sözlü tepkide bulundum ve fiziksel tepkide bulundum maddeleri arasında anlamlı bir ilişki vardır. Önemsemedim ve çevremdekilere bahsettim maddeleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Özel kuruluştaki çalışanların çoğunluğunun kimseye bahsetme yanlısı

olmadıkları fakat bunun yanında sözlü tepkide bulunma yanlısı oldukları görülmüştür.

TABLO-44: Medeni Durum ile Şuanda Çalışılan İşyerinde Cinsel Taciz Olaylarının Yaşanma Durumunun Karşılaştırılması

Medeni Durum	Evet	%	Hayır	%	Toplam
Evli	103	74,1%	36	25,9%	139
Bekar	115	72,3%	44	27,7%	159
Toplam	218		80		298

X^2 değeri : 0,119 $p=0,730$

Medeni durum ile şuanda çalışılan işyerinde cinsel taciz olaylarının yaşanma durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

TABLO-45: Medeni Durum ile İşyerinde Cinsel Tacize Maruz Kaldınız mı Sorusunun Karşılaştırılması

Medeni Durum	Evet	%	Hayır	%	Toplam
Evli	77	55,8%	38	25,2%	115
Bekar	113	74,8%	38	25,2%	151
toplam	190		74		266

$P<0,05$

X^2 değeri : 11,603 $p= *0,001$

Medeni durum ile işyerinde cinsel tacize maruz kalma durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre, bekâr bayanların daha fazla cinsel tacize uğradığı görülmüştür (%74,8).

TABLO-46: Medeni Durum ile Cinsel Taciz Olayına Verilen Tepkinin Karşılaştırılması

Değerler	Medeni Durum		Evet	Hayır	Toplam	Ki-Kare	p
Önemsemedim	Evli	n	13	126	139	1,479	0,224
		%	9,4%	90,6%	100		
	Bekar	n	9	150	159		
		%	5,7%	94,3%	100		
Utandım	Evli	n	4	135	139	0,184	0,668
		%	2,9%	97,1%	100		
	Bekar	n	6	153	159		
		%	3,8%	96,2%	100		
Kimseye Bahsetmedim	Evli	n	37	102	139	21,128	*0,000
		%	26,6%	73,4%	100		
	Bekar	n	84	75	159		
		%	52,8%	47,2%	100		
Sözlü tepkide bulundum	Evli	n	35	104	139	43,947	*0,000
		%	25,2%	74,8%	100		
	Bekar	n	101	58	159		
		%	63,5%	36,5%	100		
Fiziksel tepkide bulundum	Evli	n	31	108	139	21,358	*0,000
		%	22,3%	77,7%	100		
	Bekar	n	7	152	159		
		%	4,4%	95,6%	100		
Çevremdekilere bahsettim	Evli	n	7	132	139	0,057	0,811
		%	5,0%	95,0%	100		
	Bekar	n	9	150	159		
		%	5,7%	94,3%	100		

P<0,05

Medeni durum ile kimseye bahsetmedim, sözlü tepkide bulundum ve fiziksel tepkide bulundum maddeleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Evli bireylerin %90,6'sı ile bekâr bireylerin % 94,3'ünün önemsemedim fikrine hayır diyerek önemsediklerini belirtmişlerdir.

TABLO –47: Bireylerin İş Durumu ile Şuanda Çalıştıkları İşyerinde Cinsel Taciz Olaylarının Yaşanma Durumunun Karşılaştırılması

İş Durumu	Evet	%	Hayır	%	Toplam
Sekreter	117	86,7%	18	13,3%	135
Memur	68	60,2%	45	39,8%	113
Diğer	35	63,6%	20	36,4%	55
Toplam	220		83		303

$P < 0,05$

X^2 değeri : 24,421 $p = *0,000$

İş durum ile şuanda çalışılan işyerinde cinsel taciz olaylarının yaşanma durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. buna göre sekreterlerin çalıştıkları işyerlerinde %86,7'lik oranla daha fazla cinsel taciz olayının yaşandığı görülmektedir.

TABLO –48: Bireylerin İş Durumu ile İşyerinde Cinsel Tacize Maruz Kalma Durumlarının Karşılaştırılması

	Evet	%	Hayır	%	Toplam
Sekreter	119	92,2%	10	7,8%	129
Memur	53	48,2%	57	51,8%	110
Diğer	19	35,8%	34	64,2%	53
Toplam	191	65,4%	101	34,6%	292

$P < 0,05$

X^2 değeri : 75,969 $p = *0,000$

İş durumu ile işyerinde cinsel taciz olaylarına maruz kalma durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. buna göre sekreterlerin %92,2'lik oranla cinsel tacize daha fazla maruz kaldıkları görülmüştür.

TABLO-49: Bireylerin İş Durumu ile Cinsel Taciz Olaylarına Verdikleri Tepkinin Karşılaştırılması

Değerler	İş Durumu		Evet	Hayır	Toplam	Ki-Kare	p
Önemsemedim	Sekreter	n	5	130	135	4,651	0,098
		%	3,7%	96,3%	100		
	Memur	n	11	102	113		
		%	9,7%	90,3%	100		
	Diğer	n	6	49	55		
		%	10,9%	89,1%	100		
Utandım	Sekreter	n	2	133	135	36,086	*0,000
		%	1,5%	98,5%	100		
	Memur	n	-	113	113		
		%	-	100,0%	100		
	Diğer	n	10	45	55		
		%	18,2%	81,8%	100		
Kimseye bahsetmedim	Sekreter	n	77	58	135	49,942	*0,000
		%	57,0%	43,0%	100		
	Memur	n	43	70	113		
		%	38,1%	61,9%	100		
	Diğer	n	1	54	55		
		%	1,8%	98,2%	100		
Sözlü tepkide bulundum	Sekreter	n	114	21	135	152,586	*0,000
		%	84,4%	15,6%	100		
	Memur	n	12	101	113		
		%	10,6%	89,4%	100		
	Diğer	n	11	44	55		
		%	20,0%	80,0%	100		
Fiziksel tepkide bulundum	Sekreter	n	35	100	135	40,024	*0,000
		%	25,9%	74,1%	100		
	Memur	n	1	112	113		
		%	0,9%	99,1%	100		
	Diğer	n	2	53	55		
		%	3,6%	96,4%	100		
Çevremdekilere bahsettim	Sekreter	n	-	135	135	17,526	*0,000
		%	-	100,0%	100		
	Memur	n	10	103	113		
		%	8,8%	91,2%	100		
	Diğer	n	8	47	55		
		%	14,5%	85,5%	100		

P<0,05

İş durumu ile Kuruluş türü ile utandım, kimseye bahsetmedim, sözlü tepkide bulundum, fiziksel tepkide bulundum ve çevremdekilere bahsettim maddeleri

arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. bireylerin çoğunluğunun ne fiziksel ne de sözlü tepkide bulunma yanlısı olmadıkları görülmüştür. Hiçbir sekreterin cinsel taciz olayları konusunda çevresine bahsetmediği görülmüştür(%100). Memurların ise utandım maddesinin tümüne hayır diyerek utanmadıklarını belirtmişlerdir.

TABLO-50: Kuruluş Turu Olay Sizi Nasıl Etkiledi Sorusunun Karşılaştırılması

DEĞERLER		Evet		Hayır		Toplam	Kİ-Kare	P
		N	%	N	%			
Hiç Etkilemedi	Özel	24	17,4	114	82,6	138	5,678	*0,017
	Kamu	48	29,1	117	90,9	165		
Suçluluk ve Utanç Duydum	Özel	106	76,8	32	23,2	138	27,493	*0,000
	Kamu	78	47,3	87	52,7	165		
Sürekli Tedirgin Çalıştım	Özel	39	28,3	99	71,7	138	24,140	*0,000
	Kamu	93	56,4	72	43,6	165		
Kendime Olan Güvenimi Kaybettim	Özel	104	75,4	34	24,6	138	1,464	0,226
	Kamu	114	69,1	51	30,9	165		
İş Performansım Düştü	Özel	39	28,3	99	71,7	138	14,396	*0,000
	Kamu	82	49,7	83	50,3	165		
Bölüm Değiştirdim	Özel	32	23,2	106	76,8	138	15,501	*0,000
	Kamu	74	44,8	91	55,2	165		
İstifa Ettim	Özel	37	26,8	101	73,2	138	8,019	*0,005
	Kamu	70	42,4	95	57,6	165		
Psikolojik Tedavi Gördüm	Özel	25	18,1	113	81,9	138	0,707	0,401
	Kamu	24	14,5	141	85,5	165		

(P<0,05)

Kuruluş türü ile olay sizi nasıl etkiledi sorusunun karşılaştırılması tablo 48’de verilmiştir. Ki-kare analizine göre, kendime olan güvenimi kaybettim ve psikolojik tedavi gördüm ile kuruluş türü arasında ilişki bulunamamıştır. Hiç etkilemedi, suçluluk ve utanç duydum, sürekli tedirgin çalıştım, iş performansım düştü, bölüm değiştirdim ve istifa ettim ile kuruluş türü arasında ilişki bulunmuştur. Özel kuruluştaki çalışan bireylerin %17,4’ü, kamu kuruluşunda çalışan bireylerin %29,1’i hiç etkilemedi, özelde çalışan bireylerin % 76,8’i, kamuda çalışan bireylerin %47,3’ü suçluluk ve utanç duydum, özelde çalışan bireylerin %28,3’ü, kamuda çalışan bireylerin %56,4’ü sürekli tedirgin çalıştım, özelde çalışan bireylerin % 28,3, kamuda çalışan bireylerin % 49,7’si iş performansım düştü, özelde çalışan bireylerin % 23,2’si, kamuda çalışan bireylerin %44,8’i bölüm değiştirdim, yine kamuda çalışan bireylerin %42,4’ü, özelde çalışan bireylerin %26,8’i istifa ettim şeklinde beyanda bulunmuşlardır.

TABLO-51: Kuruluş Türü İle Nasıl Tepki Verdiniz Sorusunun Karşılaştırılması

DEĞERLER		Evet		Hayır		Toplam	Kİ-Kare	P
		N	%	N	%			
Önemsemedim	Kamu	7	7,7	84	92,3	91	0,611	0,435
	Özel	11	11,0	89	89,0	100		
Utandım	Kamu	-	-	91	100	91	9,603	*0,002
	Özel	10	10,0	90	90,0	100		
Kimseye Bahsetmedim	Kamu	46	50,5	45	49,5	91	10,225	*0,001
	Özel	73	73,0	27	27,0	100		
Sözlü Tepkide Bulundum	Kamu	50	54,9	41	45,1	91	24,141	*0,000
	Özel	87	87,0	13	13,0	100		
Fiziksel Tepkide Bulundum	Kamu	34	37,4	57	62,6	91	33,275	*0,000
	Özel	4	4,0	96	96,0	100		
Çevremdekilere Bahsettim	Kamu	11	11,0	81	89,0	91	1,545	0,214
	Özel	6	6,0	94	94,0	100		

(P<0,05)

Kuruluş türü ile cinsel taciz olayı ile karşılaştığınızda nasıl tepki verdiniz sorusunun karşılaştırılması tablo 51'de verilmiştir. Ki-kare analizine göre önemsemedim ve çevremdekilere bahsettim ile kuruluş türü arasında ilişki bulunamamıştır. Utandım, kimseye bahsetmedim, sözlü tepkide bulundum ve fiziksel tepkide bulundum ile kuruluş türü arasında ilişki bulunmuştur. Buna göre, kamuda çalışan bireyler utandım maddesine hayır diyerek utanmadıklarını belirtmişlerdir. Özel de çalışan bireylerin ise %10,0'u utandım cevabını vermiştir. Kamuda çalışan bireylerin %50,5'i, özelde çalışan bireylerin %73,0'ü kimseye bahsetmemiş, özelde çalışan bireylerin %54,9'u, kamuda çalışan bireylerin % 87,0'si sözlü tepkide bulunmuş, özelde çalışan bireylerin %37,4'ü, kamuda çalışan bireylerin %4,0'ü fiziksel tepkide bulunmuştur.

4.3. SONUÇ VE ÖNERİLER

Dünyada yankılanan cinsel taciz olayları, artık günümüzde önemli bir problem niteliği taşımaktadır. Çünkü, ülkemizde henüz çok fazla araştırmanın yapılmamış olmasından dolayı, yaşanan cinsel taciz olayları bireyler arasında kalmakta, bu yüzden de organizasyonlara içten içe zarar vermektedir. Özellikle etik ve ahlâk kurallarının göz ardı edildiği bürolarda, bunların üzerine birde cinsel taciz olayları eklendiği zaman, tamamen onarılması zor olan etik dışı davranışlar sergilenmektedir.

Bayanlar da artık iş hayatında erkeklerin yanında yer almaktadırlar. Bu yüzden zaman zaman bayanların terfi etmesini istemeyen hatta onları çalışma hayatında zor durumda bırakan çeşitli bireylere rastlanmaktadır. Böyle bireylerin genel kanısı, bayanların evlerinde oturarak, erkek egemen bir toplumun kurallarına göre davranmalarındır. Fakat unutulmaması gereken en temel nokta, hızla gelişen dünya koşulları ve artan teknolojik yenilikler karşısında bu yenilikleri kullanacak bireyleri yetiştiren bireylerin yine bayanlar olduğudur. Eğitimden yoksun, dünya şartlarından habersiz bayanların ne kadar iyi bireyler yetiştireceği ise başka bir tartışma konusudur.

Çalışma hayatında önemli yerlerde bulunan bayanların, karşılaştıkları temel sorunlara bakıldığında özellikle cinsel taciz olayları olduğu görülmektedir. Cinsel taciz kadını iş gücünde yer almaktan caydıran, çalışma hayatındaki statüsünün yükseltilmesini engelleyen hatta çalışmaktan uzaklaşmasına yol açan önemli sorunlardan birisidir. Bazen erkeklerinde aynı sorunlarla karşılaştıkları görülse de, erkeklerin bu olaylardan bayarlardan daha az etkilendiği görülmektedir.

Cinsel taciz, kişilerin elverişli koşullarda ve güvenli bir ortamda çalışma haklarının ihlaline sebep olmaktadır. Özellikle, işyerlerindeki erkek egemen yapının, bayanlara yönelik ayrımcılığı yapmamaları ve bayanları çalışma ortamında üretici bireyler olarak görmeleri sonunda işyerlerinde gerçek verimlilikten bahsedilebilir.

Araştırma sonuçlarında elde edilen bilgilere göre, bayanların erkeklerden daha fazla cinsel tacize maruz kaldığı, bireylerin yaşları ilerledikçe cinsel taciz olaylarından daha az etkilendikleri ve daha fazla tepki verdikleri ortaya çıkmıştır. Genç bireylerin (18-25 yaş grubu) cinsel tacize daha fazla uğradıkları, daha az şikayette bulundukları ve daha fazla etkilendikleri görülmüştür.

Araştırmaya katılan bireylerin çoğunluğunun ilk olarak mesai arkadaşları (%49.2), ikinci olarak da yöneticileri tarafından tacize uğradığı saptanmıştır.

Araştırmaya katılan bayanların %97,8'i cinsel taciz olayları karşısında sözlü tepkide bulunurken, erkeklerin %64,3'nün kimseye bahsetme yanlısı olmadıkları görülmüştür. Erkekler cinsel taciz olaylarından memnun kaldıklarını da dile getirmişlerdir.

Bayanların %91,1'i şikayet etme yanlısı olduklarını belirtmiş, cinsel tacize uğrayan bayan ve erkeklerin hiçbiri istifa etmemiş ancak bayanların % 91,9'u sürekli tedirgin çalıştığını belirtmiştir.

Eğitim durumu yüksek olan bireyler cinsel taciz olaylarına daha fazla tepki verdiklerini ve cinsel taciz olaylarından daha az etkilendiklerini belirtmişlerdir.

Eğitim durumu düşük olan bireylerin cinsel taciz olaylarına daha fazla uğradıkları, cinsel taciz olayları karşısında daha çok sustukları ve tepkilerini gösteremedikleri ortaya çıkmıştır. Burada akla gelen ilk şey, eğitim durumu düşük olan bireylerin işlerini kaybetme korkusu yaşamasından dolayı cinsel taciz olaylarını sineye çektikleridir. Çünkü, eğitim durumu düşük olan bireylerin hiçbiri cinsel tacize uğradığını çevresine bahsetmediğini belirtirken, cinsel taciz olayı ile karşılaştıklarında yanlarında bulunan personelden olaya tanıklık etmelerini istemektedirler.

Bu yüzden günümüz koşullarında bireylerin eğitim durumlarına gerekli önem verilmeli, sık sık bireylere çeşitli etik, insan ilişkileri, halkla ilişkiler gibi konularda seminerler düzenlenmelidir.

Cinsel taciz olaylarının azaltılmasında önlisans-yüksek lisans mezunlarının genel kanısı hizmet içi eğitim verilmesi ve ofis ortamlarının şeffaflaştırılmasıdır.

Bireylerin en fazla mesai arkadaşları tarafından tacize uğradıkları görüldüğü için özellikle ofis ortamlarına gerekli önem verilmeli, ofis ortamları bireylerin rahatlıkla birbirlerini görebilecekleri şekilde ayarlanmalı, özellikle kapalı bürolarda kapıların görüşme esnasında kilitli bulundurulmaması için gerekenler yapılmalıdır. Çünkü kapalı bürolarda cinsel taciz olaylarının daha fazla yaşandığı ortaya çıkmıştır (%74,1). Fakat açık bürolarda da bireylerin cinsel taciz olaylarıyla çok fazla karşılaştıkları görüldüğü için (%69,1), yöneticilerin böylesi durumlara taviz vermemesi ve gerekli cezai işlemleri zamanında yapması gerekmektedir. Kendilerini güvende hissedemeyen bireyler hiçbir zaman verimli çalışamaz ve performanslarını sergileyemezler.

Araştırmada elde edilen diğer bir önemli sonuç ise bekâr bireylerin daha fazla cinsel tacize uğradıklarıdır (%74,8). Bireylerin (%92,2)'nin ise kimseye bahsetmediği görülmüştür. Yine araştırmaya katılan bireylerden, sekreterlerin (%86,7) daha fazla cinsel tacize maruz kaldığı ortaya çıkmıştır.

Cinsel taciz olaylarının önlenmesi için, özellikle toplum da sağlıklı bireyler yetiştirilerek, eğitim döneminin başından başlayarak cinsel eğitime de yer verilmesi gerekmektedir. Özellikle yarınların umutları olan çocukları yetiştirecek olan bayanların kendilerini teknolojik yenilikler karşısında geliştirmesi ve çağa ayak uydurması gerekmektedir. Bu nedenle toplumda, sadece erkeklere değil aynı şekilde bayanlara da aynı haklar verilerek eşit davranılmalıdır.

Günümüzde yapılması gereken, kadınların, ulusal ve uluslar arası örgütlerin, devlet ve devlet dışı kuruluşların cinsel taciz olaylarının önlenmesi için yerinde ve

zamanında üzerine düşen görevleri yerine getirmesidir. Çeşitli yasal düzenlemeler yeniden gözden geçirilmeli ve bu düzenlemelerin sonuç verebilmesi için, bütün örgütlerde bireylere çeşitli hizmet içi eğitim seminerleri verilmelidir. Yani asıl çözüm, toplumsal zihniyetin değiştirilebilmesi için iyi bir eğitimde yatmaktadır.

Eğitimin yanında, zaman zaman görsel ve işitsel araçlar yoluyla bireyler bilinçlendirilmeli, cinsel taciz olayları konusunda programlar düzenlenerek bireylere yardım edilmelidir. Böylelikle, sadece susmakla yetinen birçok bireyin aslında susmamaları gerekliliği açık bir şekilde anlatılmalıdır.

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

İşletmeler, çalışma hayatındaki ilk adımları ile birlikte, işletmelerinin etik kurallarını belirlemeli, bu kuralları bütün bireylere kabul ettirerek, dürüstlük ve doğruluk politikası ile hareket etmelidirler. Özellikle, yönetici konumuna getirilecek bireylerin, sosyal hayatta insanlarla mesafeli insan ilişkileri kurabilen, işletmeyi çalışanları ile birlikte bir bütün olarak görerek hareket eden bireyler arasından seçilmelidir. Örgüt kültürünü benimsemiş ve çalışanlarına benimsetmiş, bayan erkek ayrımı yapmadan, haklı ve haksızı ayırt edebilen pratik zekâlı yöneticiler, ancak bir işletmenin uzun süreli ayakta kalmasını sağlayabilirler.

Organizasyonlarda, etik eğitimi tüm iş görenleri ve yöneticileri kapsayacak şekilde düzenlenmelidir. Özellikle yöneticilerin etik dışı davranışları, diğer çalışanların da bu tür davranışlar içine girmelerini özendirilmektedir. Bu nedenle tüm kademedeki yöneticilerin, birer rol modeli olarak etik boyutunu da içeren çok iyi bir eğitimden geçmeleri gerekmektedir.

Hala bayan yöneticileri benimseyemeyen zihniyetlerin değiştirilebilmesi için, bu tür düşüncede olan bireylerin aydınlatılması gerekmektedir. Çünkü, “evde ayağımı yıkattığım kadından burada nasıl emir alırım?” (Wasti ve Bebekoğlu, 2002:221) diyen bir hasta bakıcının ne kadar verimli ve içten çalışacağı tartışılacak bir konudur. Erkek egemen yapıya büründürülmek istenen işletmelerde, görev yapan bayanların da bulunduğu hiçbir zaman unutulmamalıdır.

İyi bir yönetici aynı zamanda iyi bir liderdir. Çünkü, lider etrafındaki insanların çabalarıyla başarıya ulaşır. Arada köprü kurar. En önemlisi liderlik nasıl yapmak değil nasıl olmak meselesidir. Lider çalışanların yönünü bulmalarını sağlayan bir yıldızdır. Örgüt değerlerini ifade edip bu değerler etrafında çalışanları harekete geçirir. Eğer, lider nerede olduğunu bilmiyorsa, yanında çalışanları da nereye yönlendireceğini bilemez. Bu yüzden çalışan ve çalıştıranların birlikte hareket ederek bir işletmeyi ayakta tutması gerekir.

KAYNAKÇA

- ACAR, A. Gökhan, (2000). Etik Değerlerin Kurumsallaştırılması Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Ağustos, İstanbul.
- Amme İdaresi Dergisi, (1999). Sayı:32/2, Şubat, Ankara.
- AnaBritanica Genel Kültür Ansiklopedisi, (1988). Ana Yayıncılık A.Ş. Cilt1.201.
- ARDA, Berna ve ŞAHİNOĞLU, Serap, (1995). Tıbbi Etik, Bilim ve Teknik, TÜBİTAK, Mayıs.
- ARIKAN, Rauf, (1995). Araştırma Teknikleri ve Rapor Yazma, Tutibay Yayınları, Ankara.
- ARIKAN, Semra, (1995). “İşletmelerde Sosyal Sorumluluk ve İş Ahlâkı “ H.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi, C.13, Ankara
- AYDIN, İnayet Pehlivan, (1997). Yönetimde Etik Sorunu ve Kamu Yöneticisinin Etik Dışı Davranışları, TODAİ, 21.yüzyılda Nasıl Bir Kamu Yönetimi Sempozyumu, Mayıs, Ankara
- AYDIN, İnayet Pehlivan, (2001). “Yönetmel Mesleki ve Örgütsel Etik”, Şubat, Ankara.
- BAKIRCI, Kadriye, (1998). İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz, Doktora Tezi, İstanbul.
- BALTAŞ, Acar, (1999). İş Ahlâkının Bedeli, Hürriyet İnsan Kaynakları, Kasım.
- BEBEKOĞLU, Gözdem ve WASTI, Arzu, (2002). Yönetim Araştırmaları Dergisi, cilt:2, sayı:2

BERBEROĞLU, Güneş, (1990). **“Örgüt Kültürü ve Yönetmel Etkinliğe Katkısı”**, Ankara.

BERKMAN, Ümit, (1983), **“Az Gelişmiş Ülkelerde Kamu Yönetiminde Yolsuzluk ve Rüşvet”**, TODAİ Yayınları, Yayın No:203, Ankara.

BOLAY, Süleyman Hayri, (1997). **Felsefî Doktrinler ve Terimler Sözlüğü**, Akçağ Yayınları, Ankara.

BÜLBÜL, A. Rıdvan, (2001). **“İletişim ve Etik”**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Büyük Larousse Sözlük ve Ansiklopedisi, Cilt:7, Milliyet, İstanbul.

CAN, Halil, (1995). **“Genel İşletmecilik Bilgisi”**, Siyasal kitap evi, Eylül, Ankara.

CAN, Halil, (1997). **“Organizasyon ve Yönetim”**, Siyasal kitap evi, Ankara.

<http://www.cinselsorun.com/cinstaciz.htm>. 07.02.2003

COOK, Robert Allan, (1991). **“Danger Signs of Unethical Behaviour”** How to Determine if your is at ethical risk, Journal of Business Ethics.

ÇELİK, Abdullah ve ŞEFKATLİ, Murat, (2000). **“Beşeri Münasebetler”**, Tütübay Yayınları, Ankara.

DAÜ Turizm Araştırma Dergisi, (2001). Cilt:2, Sayı:1

DAÜ Turizm Araştırma Dergisi, (2001). **Türkiye’deki Konaklama İşletmelerinde Cinsel Tacizin Boyutları**, Cilt:2, Sayı:1.

DOĞU-BATI Düşünce Dergisi , (1998). Sayı:4 Ağustos-Ankara.

DURGUN, Belgin, (1998). **Hemşirelikte Cinsel Taciz**, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

EHLEN, K. James ve SPENGER, Gordon, (1998). **“Ethics and Decision Making In Health Care”**, *Journal Of Helthcare Managment*, Vol.43. No:3, May-June.

Ekonomi Forumu, (2001). *İş Etiği, Eski Sorunlar, Yeni Yaklaşımlar*, Aralık, İstanbul.

EL-ABBAS, Seyyid Hüseyin, (1998). **Toplumların Çöküşünde Rüşvet**, (Çev. Cevdet Cerit), Pınar Yayınları, İstanbul.

EMİNOĞLU, Sinem: *Ergenler Cinsellik Cahili*, Akşam, (20 Eylül 2001).

ENGELHARDT, V. Dietrich, (2000). **“Tıbbın Gündelik Yaşamında Etik Araştırmalardan Terapiye Disiplinler Yelpazesi”**, (Çev. Arın NOMAL). Nobel Tıp Kitap evi, Adana.

ERDEM, Nazan: *İlginç Bir Tecavüz Davası*, Sabah, (18 Mayıs 2002).

ERDİNÇ, Tahsin, (1999). *Hukuk Devletinde, Siyasette ve Yönetimde Etik*, Yeni Türkiye Dergisi.

FERRELL, O.C. ve FRAEDRICH, John, (1994). **Business Ethics, Ethical Decision Making and Cases**, Seond Ed., New Jersey, Houghton Mifflin Company.

GENÇ, Nurullah ve DEMİRDÖĞEN, Osman, (1994). **Yönetim El Kitabı**, Birey Yayıncılık, Erzurum.

GERMAN, Jef Von, (1997). **“Employers and Employers Rights and Duties”**, Business Ethics A European Approach.

<http://www.gop.edu.tr/bim/yazılım/güncel/güncel4.htm>.07.02.2003

GUTER, Koss, (1985). "Sexual Harassment On Women and Organizations", San Francisco, Jossey-Boss.

GÜNDEL, Ahmet, (2000). *Asliye Ceza Davaları*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

GÜNGÖR, Selma, (1999). *Sağlık Sektöründe Cinsel Taciz Mağdur Araştırması*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Harvard Business Review, (1992). *The Case Of Hidden Harrasment*, March-Aprial.

HATEMİ, Hüsrev, (1999). *Medikal Etik*, "Kuram ve Uygulama Sorunları", Yüce Yayınları, İstanbul.

Hemşirelik Haftası Etkinlikleri,(1995). *Toplumda Kadın*, Panel Sunumu, Mayıs.

HITT, William D., (1990). "Ethics and Leadership Putting Theory Into Practice", Columbus, Battelle Press.

HORSLEY, E. Jack, (1990). *Don't Tolerate Sexual Harassment At Work*, January, Dallas.

İNAL, Kemal, (1996). "Sosyalist Etik", *Gelecek*, Sayı:3, Kasım-Aralık

İsimsiz:Bankacılığın Etik İlkeleri Açıklandı, *Star* (27 Ekim 2001).

İsimsiz, (1990). *İşyerinde Cinsel Taciz*, Sendika Rehberi, Türk İş Kadın İşçiler Bürosu, Ankara.

JOSEPHSON, Manuel, (1995). "Teaching ethical Decision Making and Principled Reasoning", New York: Mc Graw Hill Inc.

- Journal Of Dental Hygiene, (1992). Sexual Harassment Within Dental Offices In Washington State, *American Dental Hygienists*, Association, May.
- Journal Of Healthcare Management, (1999). *Sexual Harassment, An Ominous Liability For Healthcare Professionals*, Summer.
- KAYMAZ, Seydi ve GÖKCAN, Hasan Tahsin, (1998). **Uygulamada Sulh Ceza Davaları**, Ankara.
- KENNEDY, Alen A., (1982). *Corporate Culture, The Rites and Rituals Of Corporate Life*, Reading Mass, Addison, Wesley.
- KENTLER, Helmut, (1988). “Anneler ve Babalar Cinsel Eğitimi Öğreniyorlar”, (Çev. Gülderen PAMİR), Afa Yayıncılık.
- KIREL, Çiğdem, (2000). “**Örgütlerde Etik Davranışlar, Yönetim Ve Bir Uygulama Çalışması**” Eskişehir.
- KREITNER, Robert, ve KINICKI, Angelo, (1997). “**Organizational Behavior**”, New York, Irwin Mc. Graw Hill.
- LITTLE, Michael, (1998). *Marketing Ders Notları*, Virginia Common Wealth University, Bussiness School, Richmand.
- MALKOÇ, İsmail, (2000). **Türk Ceza Kanunu**, Turhan Kitap evi, Ocak, Ankara.
- MALHOTRA, Nareesh ve MILLER, Gina L., (1996). Ethical Issues in Marketing Managed Care, *Journal Of Health Care Marketing*, Vol.16.
- Mehmet BÜYÜKARI: Tacize Karşı Çıkınca Beni Tayin Etiler. Posta (8 Ağustos2002),

MURRAY, David, (1997). **Ethics In Organization, Values-Codes-Vision-Strategies-Action**, London.

<http://www.mustafatasar.gen.tr/sosyekoweb/adalet1.htm>.31.07.2002

<http://www.ntvmsnbc.com/newz/181963.asp>.31.07.2002

NUTTALL, Jon, (1997). **Ahlâk Üzerine Tartışmalar, Etiğe Giriş**, (Çev. Abdullah YILMAZ), Ayrıntı Yayınları, İstanbul.

ODGERS, Pattie, (1997). **“Administrative Office Management” Strategies for the 21 st Century**.

32. Gün Programı (2002). **Etik ve Cinsel Taciz**, NTV.

PALMER, Margaret ve HYMAN, Beverly, (1993). **Yönetimde Kadınlar**, Rota Yayınları, İstanbul.

PAKKAN, Şükran: **Güreşte Taciz Ayıbı**, Posta, (10 Temmuz 2002).

PIEPER, Annemarie, (1999). **“Etiğe Giriş”** (çev. Veysel ATAYAMAN-Gönül SEZER), İstanbul.

REICH, Wilhelm, (1997). **“Cinsel Devrim”** (çev. Bertan ONARAN), Poyel yayınevi İstanbul.

REITNER, Robert, (1997). **“ Organizational Behavior”**, New York, Irwin Mc. Graw Hill.

RUSSELL, Bertrand, (1999). **Evlilik ve Ahlâk**, (Çev. Vasıf ERANUS), Say Yayınları, İstanbul.

<http://www.sbe.dev.edu.tr/SBEWEB/dergi/dergi03/etik.htm>.03.02.2003

SEİB, Philip and FITZPATRICK, Kathy, (1997). *“Journalism Ethics”*, Harcourt Brace College Publishers.

<http://www.sexualHarrassmentandHumanRights.htm>. 03.02.2003

SHAW, William H., (1991). *Business Ethics*, California Wadsworth Publishing Co.

STEINBERG S., Sheldon, (1996). *“Hükümet, Ahlâk ve Yöneticiler”*, (Çev. Turgay ERGUN), TODAİ Yayınları, Yayın No:264, Ankara.

SCHULZE, Nergis, (1997). *Amme İdaresi Dergisi*, sayı:30-4, Aralık-Ankara.

SÜSOY, Yener: *Bodrum Turizmi Can Çekişiyor, Cinsel Taciz Olayları Giderek Çoğaldı*, Hürriyet, (8 Temmuz 2002).

The New England Journal Of Medicine, (1993). *Sexual Harassment Of Female Doctors By Patients*, November.

TOPALOĞLU, Melih ve KOÇ Hakan, (2002). *“Büro Yönetimi”*, Kavramlar ve İlkeler, Ankara.

Toplum ve Hekim, (1999). Temmuz-Ağustos, Cilt:4, Sayı:4.

TUNCEL, Ö. Asude, (1997). *“ Girişimci Etiği ve İşletmecilikte Bir Başarı Ölçütü Olarak Değerlendirilmesi”* yüksek lisans tezi, Ankara.

TÜRK İDARE DERGİSİ, (1998). Haziran, sayı:419

Türk Kütüphanecilik Derneği, (1998). *Türkiye’deki Kadın Eğitimi*, Ankara

VALASGUEZ, Manuel, (1998). **“Business ethics, Concepts and Cases”**, New York, Prentice Hall .

VINCENT, Annetta and MECHE, Melanie, (1993). *It's Time To Teach Business Etiquette*, **Business Education Forum**, October.

<http://www.webcom.com/wcs/harass.htm>.

XIV Alman- Türk Gazetecilik Seminerleri, (1999). **“Türkiye ve Almanya’da Gazetecilikte Etik”**, Konrad Adenover Vakfı.

YALOM, Irvin, (1999). **“Varoluşçu Psikoterapi”**, (Çev. Zeliha İYİDOĞAN BABAYİĞİT), Kabalcı Yayınevi, Ekim, İstanbul.

YENİŞEHİRLİOĞLU, Şahin, (1995). Toplum ve Etik, Bilimsel Toplantı, **Tartışma Metinleri**, Aralık, Ankara.

YILMAZ, Zeynep Aydın, (2002). *Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim*, sayı:34, yıl:3, Aralık

ZWEIG, Stefon, (1991). **“Sigmund Freud Cinselliğin Yeryüzü”**, Temmuz, Broy Yayınları

EKLER: 1 Adet Anket formu

**BÜROLARDA YAŞANAN CİNSEL TACİZ OLAYLARININ
AZALTILMASINDA EĞİTİMİN ETKİSİNİ ÖLÇMEYE YÖNELİK BİR
ÇALIŞMADIR**

İşyerinde gereksiz ve istenmedik fiziksel temas, dokunma, sözlü cinsel yaklaşımlar, aşağılayıcı konuşmalar, cinsel ayırım güden sözler, müstehcen resimler ve cinsel ilişki talepleri CİNSEL TACİZ olarak tanımlanmaktadır. Bu araştırmanın amacı, bürolarda yaşanan cinsel taciz olaylarının azaltılmasında eğitimin etkisini ölçmek ve bu olayların boyutlarını ortaya çıkarmaktır. Samimi ve içten vereceğiniz cevaplar araştırmaya büyük katkıda bulunacaktır. Sorulara vereceğiniz cevaplar kesinlikle gizli kalacak ve bu amaç dışında kullanılmayacaktır.

TEŞEKKÜRLER

Meral TAHTASAKAL

Anket no:

1- Cinsiyetiniz (1) Bayan (2) Erkek

2- Yaşınız (1) 18-25 (2) 26-35 (3) 36-45 (4) 45- üstü

3- Medeni Durumunuz (1) Evli (2) Bekâr (3) Dul

4- Eğitim Durumunuz (1) Okur-yazar (2) İlkokul (3) Ortaokul (4) Lise
(5) Ön lisans (6) Lisans (7) Yüksek lisans ve üstü

5- Bu kuruluştaki toplam hizmet süreniz (1) 1-5 (2) 6-11 (3) 12-17 (4) 18-üstü

6- Çalıştığınız büronun tipi (1) Açık Büro (2) Kapalı Büro

7- Çalıştığınız kuruluş (1) Özel (1) Kamu

8- İşiniz (1) Sekreter (2) Memur (3) Diğer.....

9- Aşağıdakilerden hangisini cinsel taciz olarak nitelendiriyorsunuz?

- (1) İstenmeyen aşırı özel ilgi
- (2) İstenilmeyen cinsellikle ilgili şakalar, seks fıkraları, soru yada sözler
- (3) Vücuda yönelik sürekli sabit bakışlar ve dikkatlice süzmeler
- (4) Gereği yokken elle dokunma, hoş gitmeyen temas
- (5) Açıkça cinsel talepte bulunma ya da vücut kısımlarının özellikle birbirine yakın olacak şekilde durması
- (6) Giyime ve görünüme yönelik cinsel içerikli sözler
- (7) Cinsel saldırı (ağır sarkıntılık, zorla ırza geçmeye teşebbüs, oral seks,)
- (8) İşyeri dışında boş zamanları birlikte geçirme tekliflerinde bulunma
- (9) Diğer (tanımlayınız).....

10- İşyerinde cinsel tacizin sebepleri sizce nelerdir?

- (1) Tacize uğrayan kişinin cinsel isteği uyandıracak giyinişi (çok kısa etek, dekolte)
- (2) Tacize uğrayan kişinin cinsel isteği uyandıracak davranışları (gülüşü, oturuşu, yürüyüşü...)
- (3) Cinsel tacizde bulunanın ekonomik gücünü ve otoritesini ispatlama çabası
- (4) Tacizde bulunanın fiziksel gücünü ispatlama çabası
- (5) Tacizde bulunan kişinin cinsel tatminsizliği
- (6) Tacizde bulunan kişinin cinsel isteklerini tatmin etme çabası
- (7) Diğer (tanımlayınız).....

11- İşyerinde cinsel tacize uğrayan kişi sizce nasıl tepki göstermelidir?

- (1) İnanılmayacağını düşünerek kimseye söylememelidir
- (2) Davranışlarıyla ve sözleriyle rahatsız olduğunu belli etmelidir
- (3) Fiziksel tepkide bulunmalıdır
- (4) Bu konuda çevresine bahsetmelidir
- (5) O an oradan uzaklaşmalıdır
- (6) Bölüm değiştirmelidir

- (7) Önemsememelidir
- (8) Yetkili kişilere bildirmelidir
- (9) Adli makamlara bildirmelidir
- (10) Diğer.....

12- Sizce hangi davranışlar cinsel tacize davet eder?

- (1) Cinsel içerikli espri yapmak
- (2) Cinsel içerikli fıkra anlatmak
- (3) Müstehcen yayınların gösterilmesi (resim, takvim, dergi, broşür...)
- (4) Kadınların aşırı makyaj, dekolte ve çok kısa etekle çalışması
- (5) İstenmeyen aşırı ilgi göstermek
- (6) İşyeri dışında boş zamanları birlikte geçirmeyi teklif etmek
- (7) Vücuda yönelik sürekli sabit bakışlar ve dikkatlice süzme
- (8) Uygun olmayan vücut pozisyonunda bulunmak
- (9) Vücut kısımlarının özellikle birbirine yakın olacak şekilde durması
- (10) Hoş olmayan ve sürekli devam eden kur yapmalar
- (11) Kişinin dul olması
- (12) Diğer.....

13- Şuanda çalıştığınız işyerinde cinsel taciz olayları yaşanıyor mu?

- (1) Evet (2) Hayır

14- İşyerinde cinsel tacize maruz kaldınız mı? (Cevabınız EVET ise soru 15'den devam ediniz, HAYIR ise soru 23'e geçiniz)

15- Nerede cinse tacize uğradınız?

- (1) Asansör (2) Çalıştığım bölüm (3) O kişinin çalıştığı bölüm (4) Koridor
- (5) Merdivenler (6) diğer.....

16- Tacizde bulunan kişinin görevi?

- (1) Mesai arkadaşınız (2) Patronunuz (3) Müşteriler (4) Diğer...

17- Nasıl tepki verdiniz ?

- (1) Önemsemedim
- (2) Utandım
- (3) Kimseye bahsetmedim
- (4) Sözlü tepkide bulundum
- (5) Fiziksel tepkide bulundum
- (6) Çevremdekilere bahsettim

18- Karşı koyduğunuzda nasıl bir tepki ile karşılaştınız?

- (1) Çok utandı
- (2) Tehdit etti
- (3) Bir daha rahatsız etmedi
- (4) Aldırmadı
- (5) Diğer....

19- Karşılaştığınız bu olayla ilgili yetkililere herhangi bir şikayette bulundunuz mu?

- (1) Evet (2) Hayır

20- Cevabınız EVET ise, şikayetinizin sonucu;

- (1) Şikayetimin ciddiye alınmadı
- (2) Olay örtbas edildi
- (3) Ben suçlu duruma düşürüldüm
- (4) Şikayetimin hakkında derinlemesine tahkikat yapıldı ve karşı taraf cezalandırıldı
- (5) Şikayetimden yola çıkarak, bu konuda tüm personel uyarıldı ve eğitime tabi tutuldu.

21- Cevabınız HAYIR ise, şikayet etmeme nedeniniz;

- (1) Tehdit edildim
- (2) Adımın çıkmasını istemedim
- (3) Şikayetimin sonuçlandırılacağına inanmadım

- (4) Korktum
- (5) Diğer....

22- Olay sizi nasıl etkiledi?

- (1) Hiç etkilemedi
- (2) Suçluluk ve utanç duydum
- (3) Sürekli tedirgin çalıştım
- (4) Kendime olan güvenimi kaybettim
- (5) İş performansım düştü
- (6) Bölüm değiştirdim
- (7) İstifa ettim
- (8) Psikolojik tedavi gördüm
- (9) Diğer...

23- Nasıl tepki verirdiniz?

- (1) Önemsemezdim
- (2) Utanırdım
- (3) Kimseye bahsetmezdim
- (4) Sözlü tepkide bulunurdum
- (5) Fiziksel tepkide bulunurdum
- (6) Çevremdekilere bahsederdim
- (6) Diğer...

24- Olay sizi nasıl etkilerdi?

- (1) Hiç etkilemezdi
- (2) Suçluluk ve utanç duyardım
- (3) Sürekli tedirgin çalışırdım
- (4) Kendime güvenimi kaybederdim
- (5) İş performansım düşerdi
- (6) Bölüm değiştirirdim
- (7) Diğer...

25- Yanınızda çalışan personelden ne beklerdiniz?

- (1) Olaya müdahale etmelerini
- (2) Olayı görmezlikten gelmelerini
- (3) Kimseye anlatmamalarını
- (4) Sözlü veya fiziksel tepkide bulunmalarını
- (5) Şikayetiniz esnasında tanıklık yapmalarını

26- Sizce bürolarda cinsel taciz olaylarının azaltılması için neler yapılmalıdır?

- (1) Hizmet içi eğitim verilmelidir
 - (2) Ofis ortamı Şeffaflaştırılmalıdır
 - (3) Taciz edenler cezalandırılmalıdır
 - (4) Taciz edilenlere yardım edilmelidir
 - (5) Diğer...
- 

Ek:2. Johnson & Johnson şirketinin Değerler Bildirisi

İlk sorumluluğumuzun doktorlara, hemşirelere ve hastalara,

Annelere, babalara ve ürünlerimizi ve hizmetlerimizi

Kullanan herkese karşı olduğuna inanıyoruz.

Her konuda ki ihtiyaçlarını karşılarken, yapabileceğimiz herşeyi

en yüksek kalitede yapmalıyız.

Makul fiyatlarımızı sürdürürebilmek için, her fırsatta

Maliyetlerimizi azaltmaya çalışmalıyız.

Müşterilerin direktifleri doğrultusunda ve yanlış yapmamaya

özen göstererek hizmet vermeliyiz.

Tedarikçilerimiz ve dağıtıcılarımız, dürüst kâr elde etme

fırsatı yakalamalılar.

Dünyanın her tarafında, bizimle çalışan kadın ve erkek

tüm çalışanlarımıza karşı sorumluyuz.

Herkes bir birey olarak dikkate alınmalı.

Onlara saygı duymalı ve inin bilincinde olmalıyız.

İşlerinde, kendilerini güvende hissetmeliler.

Ücretleri adil ve yeterli ve çalıştıkları ortam

temiz ve güvenli olmalı.

Çalışanlarımızın ailelerine karşı sorumluluklarını yerine

getirmeleri konusunda, onlara yardımcı olmalıyız.

Çalışanlarımız fikirlerini sunmada ve şikayetlerini yapmada

kendilerini özgür hissetmeli.

Çalışanlarımıza kendilerini geliştirmede ve işlerinde

ilerlemeleri konusunda eşit haklar tanınmalı.

Onlara etkili bir yönetim sunmalıyız ve onların da davranışları

adil ve etik olmalı.

Yaşadığımız ve çalıştığımız topluma ve tabii ki dünyaya

karşı sorumluyuz.

İyi vatandaşlar olmalı; iyi işler sunmalı, hayırsever olmalı ve

yapımıza düşen vergileri ödemeliyiz.

Toplum sağlığı ve eğitimi konusunda ilerleme
sağlamak için, teşvik edici davranışlar sergilemeliyiz.

Kullanma ayrıcalığına sahip olduğumuz araziyi,
çevreyi ve doğal kaynakları koruyarak değerlendirmeliyiz.

Son sorumluluğumuz, şirketimizin ortaklarıdır.

Ticaret kâr getirmelidir.

Yeni fikirleri denemeliyiz.

Araştırmalar devam etmeli, buluşlara yönelik programlar geliştirmeli
ve hataların bedeli ödenmelidir.

Yeni donanımlar alınmalı, yeni tesisler sağlanmalı
ve yeni ürünlerin üretimine başlanmalıdır.

Kötü zamanlar için stoklar oluşturulmalıdır.

Ne zaman bu ilkelerin sorumluluğuyla hareket ederiz,

O zaman ortaklarımız dürüst bir getirinin olduğunu fark ederler (Murray,
1997:100).

Ek:3 Johnson&Johnson Şirketine Ait Örnek Bir Vakka

30 Eylül 1982’de Chicago Tribune ve New York Times gazetelerinin 1-10 Ekim 1982 Business Week gazetesinde, çeşitli ölümler ve Tylenol kapsülleri arasında bağlantı olduğu anlaşılmıştır. Bu olay, Johnson & Johnson yetkililerine bildirilmiştir. Ölü sayısının artmasıyla (toplam yedi kişi) Johnson & Johnson, potansiyel bir kriz ve felaketle karşı karşıya kalmıştır. O dönemde Tylenol, Johnson & Johnson’ın piyasada en büyük pazar payına sahip olan ürünüydü ve toplam kârının % 7.4’ünü ve cirosunun % 17-18’ini oluşturuyordu. Şirketin alınacak önlemlerle ilgili karar sorumluluğuna sahip az sayıdaki yöneticisi “Tylenol’e siyanür üretim aşamasında mı, yoksa daha sonra mı karıştırıldı; ya da ölümler Chicago ile mi sınırlı, yoksa başka şehirlere de yayıldı mı? Gibi sorulardan dolayı nasıl karar vereceklerini tam olarak bilemediler. Amerikan Gıda ve İlaç Kurulu Tylenol’un satın alınmaması konusunda bir bildiri yayınlamış, ancak Amerikan Hükümeti şirketten herhangi bir talepte bulunmamıştı. Ölümlerin yerel kalma ve toplam sayının yedi ile sınırlı olma ihtimali vardı. Belki de yetkililer ilacın geri çekilmesiyle ilgili hiçbir talepte bulunmayacaklardı. Sadece halk sağlığını tehdit eden neden ortaya çıkartılıp çözümlene kadar, ilacın satışının geçici olarak durdurulması mümkündü. Bu bilinmeyenlere karşı kesin olanlar şunlardı: Hükümetten gelecek bir toplatılma talebi 100 milyon dolarlık bir kayıp demektir; kaybı karşılayacak bir sigorta yoktu; herhangi bir söylentinin bile ürüne zarar vereceği; halkın güvenini ve pazarda sahip olduğu % 37’lik payı bir daha hiçbir şekilde elde edemeyeceği açıktı, söylentiler ve kayıp şirketin hisse senetlerinin değerinde önemli bir düşüşe neden olacaktı (Ekim’in ilk haftası içinde % 15’lik bir düşüş olmuştur). Analizezik pazarda rekabet çok güçlüydü ve rakipler bu durumdan kazançlı çıkabilmek için ellerinden gelen her şeyi yapacaklardı.

Johnson & Johnson şirket yönetimi, Tylenol şişelerinin derhal toplatılmasını istemiştir. Şirket hiç tereddüt etmeden kendi “And”ında yer alan kuralları uygulamış, halkın sağlığının ön planda tutmuştur. Bu durumda şirketin uğrayacağı zarar, trajik ve beklenmedik olmasına karşın ikinci planda tutulmuştur. Johnson & Johnson Andı’nın ilk maddesi şöyledir: “Bizim şirket olarak birinci önceliğimiz doktorlara,

hemşirelere, hastalara, annelere ve bizim ürünlerimizle hizmetimizi alan herkese karşı olan sorumluluğumuzdur”. Olay daha sonra bir efsane haline gelmiş ve Johnson & Johnson’ın tepkisi bu gibi durumlarda nasıl davranılacağı üzerine bir çalışma konusu olmuş ve iş ahlâkıyla ilgili kitaplarda örnek vak’a olarak verilmiştir.

Alınan karar yalnızca etik olarak doğru bulunmakla kalmamış Johnson & Johnson olayın kötü sonuçlarıyla da başa çıkabilmiştir. Şirket halka her türlü bilgiyi açık olarak sağlamış ve 18 ay içinde daha önce elinde bulundurduğu pazar payının %96’sını geri almıştır. Gerçekten şirket 100 milyon dolar kaybetmiş, hisse senetlerinin değeri geçici olarak düşmüştür. Bugün hisse değerleri şirketin o dönemde aldığı kararın da etkileriyle, dünyada benzer kuruluşlar arasında en yüksek değerde olanlardan biridir. Ayrıca Johnson & Johnson dünyada ahlâk standartlarına en yüksek değeri veren şirket olarak, piyasadaki en yüksek iş gücünün birinci derecede tercih ettiği bir kuruluştur. Bu olayda ilginç olan bir başka nokta, şirketin o dönemdeki başkanı, James Burke’nin davranışı nedeniyle ‘neden takdir edildiğini’ anlamadığını söylemesi olmuştur. Çünkü başkan, kendilerine rehberlik edenin şirket andı olduğunu söylemiştir. Ona göre, aldıkları karar ‘alınabilecek tek karar’ dır ve yaptıkları “yapılacak tek şey”dir. Burke, bu sebeple “insanların şirketinden farklı bir davranış beklemelerine” şaşırdığını belirtmiştir (Tuncel,1997:56).

Ek:4 Etiksel Problemlerle ilgili çeşitli örnekler

*Kent yönetiminde çalıştığınız 6 yıllık dönem sonunda milyonlarca dolar tutarındaki bir sürü sözleşmeyi denetlediniz. Bir özel şirketten reddetmeniz çok zor olan bir iş teklifi olarak, kent yönetimindeki görevinizden istifa ettiniz. Ne yazık ki sizin denetiminiz dışında kalan kötü mali yönetim nedeniyle işiniz yürümedi. Başka bir iş bulmak için 5 ay uğraştınız. Bu süre içinde ayrıldığınız şirketin yeni sahiplerince, şirketi yeniden ayakta tutabilmek için danışman olarak geri gelmeniz istendi. Onlarla toplam 6 gün çalışabildiniz. Bu arada kent yönetimindeki eski işinize dönmek için bir fırsat doğdu ve tekrar kent yönetimindeki eski işinize geri döndünüz.

Yaklaşık bir yıl sonra, kurumunuz daha önceleri izlediklerinize benzer bir satın alma duyurusu yaptı. Satın alma komisyonu başkanlığını siz yapıyorsunuz. Bu arada eski firmanızın sahiplerinden birisi, ihaleye katılmak istediklerini ve bu ihalenin şirketin geleceği açısından hayati bir önemi olduğunu özellikle vurguladı. Hatta gerekirse, ihalenin alınması karşılığında size komisyonda teklif edildi. O'na bu konuyu tartışamayacağınızı söylediniz, O da fazla üstelemedi. Satın alma komisyonu başkanlığından ayrılır mısınız (Amme İd. Der., 1997:46).

* Aynı şirkette çalıştığınız bir arkadaşınız iki aya kadar şirketten ayrılacağını ve başka bir şirkette, kendisine garanti edilmiş iyi bir pozisyonda çalışacağını söylüyor. Bu sırada patronunuz size, talip olduğunuz pozisyonu veremeyeceğini, çünkü bunu arkadaşınıza vermiş olduğunu söylüyor. Ne yaparsınız?

* Mehmet Bey sizin biriminizde uzun süreden beri çalışan bir kişidir. En azından iş arkadaşlarının gözünde vicdan sahibi ve dürüst olarak görülmektedir. İşine zamanında gelir, iş zamanını tam kullanır ve çok çalışır. Ancak herkesin de kendisi gibi olmasını beklediğinden; sık sık yavaş hareket eden, uzun yemek arası kullanan ya da herkes hasta olmadığını bildiği halde hastaymış gibi telefonla bildiren öteki arkadaşlarından yakındır.

Geçenlerde Mehmet Bey size dairenin fotokopi makinesinde kendi özel işleri için izinsiz fotokopi yapan kimi memurlardan söz etti. Daha da, kötüsü Mehmet Bey'e göre, bu kişiler dairenin telefonunun işgünü boyunca kendi özel konuşmaları için kullanıyorlardı. Bu uygulamalara ilişkin bir genelge yayınladınız, ama arkadaşlarınca Mehmet Bey "istenmeyen adam-person non grata" oldu. Mehmet Bey bir görev için en güçlü aday, bu da onun için bir yükselme olacaktır. Mehmet Bey'i yükseltir misiniz?

T.C. TÜRKİYE İÇİŞİLERİ
BÜYÜK MÜHÜR
T.C. TÜRKİYE İÇİŞİLERİ
BÜYÜK MÜHÜR