

BÜRO ETİK KURALLARI VE BÜROLARDA YAŞANAN CİNSEL TACİZ OLAYLARININ CİNSİYETE GÖRE ALGILANMA BİÇİMİ: BİR ALAN ÇALIŞMASI

**Dilaver TENGİLİMOĞLU¹
Meral TAHTASAKAL**

ÖZET

Günümüzde, iş hayatında meydana gelen değişimler ve hızlı teknolojik gelişmelerle birlikte büro ortamlarında yeni düzenlemelerin yapılması şart olmuştur. Büro ortamlarının fiziksel ortamlardan sanal ortamlara taşınmasıyla, büro etik kurallarının da önemi artmaya başlamıştır. Büro etik kuralları, büroların temel taşlarıdır ve büro çalışanlarının hepsinin uymakla yükümlü oldukları kurallardır. Bu kuralların göz ardı edilmesi ya da bu kurallara uyulmaması durumunda bürolarda önemli sorunlar yaşanabilmektedir.

Bu çalışmada bürolarda etik dışı davranışlar arasında önemli bir yeri olan cinsel taciz ve bürolarda çalışan bireylerin cinsel tacize maruz kalma durumları, bu durumlardan nasıl etkilendikleri ve bu durum karşısında nasıl tepki verdikleri ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Çalışmada 303 ofis çalışanına anket uygulanmış ve çalışma sonucunda bayanların %49'luk oranla erkeklerden daha fazla cinsel tacize maruz kaldıkları ve cinsel taciz olaylarından % 95,6'lık bir oranla, erkeklerden daha fazla etkilendikleri hatta iş performanslarının büyük ölçüde düştüğü sonucuna varılmıştır. Bayanların %28,1'i tacizde bulunan kişiye fiziksel, %97,8'i ise sözlü tepki verdiklerini belirtmişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre, cinsel taciz olaylarının bayanları daha çok etkilediği görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Büro, Büro etiği, Cinsel Taciz.

ABSTRACT

The changes in today's working life and the rapid technological developments, it has become new arrangements in office environment. Office environments from physical to cybernetic of ethical rules started to increase. The ethical rules are the main stones of the offices. Important problems can be experienced in the offices.

Sexual harassment that an important behaviors in individuals how they are from and how they react under these circumstances.

In this study a questionnaire was administered to the 303 office workers. As result of this study, the women are exposed to sexual harassment more than men (%49), they are more than men (95.6 %) even, their working performances decrease. 28.1% of women mentioned that they react physically and 97.8 % of them oral reaction against the person who harasses them.

Key Words: Office, Business Ethics, Sexual Harassment

1. GİRİŞ

Sanayi devriminden sonra orta çağlarda loncalar tarafından geliştirilmiş bulunan iş ve meslek ahlakı ilkeleri çözülmüş ve kitle üretimi hem toplumsal ilişkilerdeki dengeyi hem de doğal dengeyi alt üst etmiştir. Yirminci yüz yıl sona erdiğinde artık işletme faaliyetlerinin topluma ve doğaya en az zarar verecek özellikte olması konusunda sanayileşmiş ülkelerde bir kamuoyu oluşmuş ve iş ahlakı-iş etiği dersleri işletme bölümlerinin müfredatlarına girmiştir (Arslan,2005:6).

İş hayatında, çok hızlı yaşanan teknolojik ve bilimsel gelişmeler, küreselleşme ve artan rekabet koşulları işletmelerin beyni durumunda olan büroların da bu gelişmelere ayak uyduracak şekilde düzenlenmesini gerekli kılmıştır. Nitekim, 21. yy. büroları fiziksel alanları aşarak sanal aleme taşınmıştır. İster sanal ister fiziksel alanda faaliyet gösterebilir, büroların faaliyetlerine yön veren ve bu faaliyetleri düzenleyen çeşitli kurallar vardır. Bu kurallar ise, büroların temel taşları niteliğinde olan büro etik kurallarıdır.

Fiziksel alana sahip bürolarda yaşanan önemli sorunların başında; bireylerin kendi çıkarları doğrultusunda hareket etmeleri, yalancılık, hırsızlık, rüşvet, kayırmacılık, ayrımcılık, ürünü veya hizmeti olduğundan daha fazla ifade etme, gizli bilgilerin

¹ Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Büro Yönetim Bölümü, Gölbaşı Kampusu, ANKARA dilaver@gazi.edu.tr

dışarıya sızdırılması, büro araç ve gereçlerinin özel amaçlar için kullanılması, işe geç gelip erken çıkılması ve bireyleri çalışma hayatında zor durumda bırakan cinsel taciz olayları gelmektedir (Dubrin, 2005:67).

Sanal ortamlarda yaşanan etik dışı davranışlarının bazıları ise; para hırsızlığı, verilerin özel amaçlar için değiştirilmesi, virüsler yoluyla yazılım programlarına zarar verilmesi, hizmet hırsızlığı ve Internet suçlarıdır. Bunlar bürolarda yaşanması istenmeyen belli başlı etik dışı davranışlardır.

Bürolarda yaşanan bu tür etik dışı davranışların yaşanmaması ve bireylerin rahat bir ortamda çalışmalarını sürdürebilmeleri için büro etik kurallarının örgütün önemli değerleri olarak görülmesi ve titizlikle uygulanması gerekmektedir.

2.ETİK ve BÜRO ETİĞİ

Son günlerde ahlak ya da iş ahlakı gibi terimler yerine etik ve iş etiği gibi terimlerin kullanıma eğilimlerinin arttığı görülmektedir. Bu çalışmada ahlak ve etik sözcüklerinin ayrıntılı bir tartışmasına girilmeyecektir. İş ahlakı yerine iş etiği terimini kullanmada bir sakınca görülmemektedir.

Etik sözcüğü latince kökenli olup, ahlak bilmi anlamına gelmektedir. İyi nedir? Doğru nedir? Yanlış nedir? Bu sorulara cevap aramaktadır. İyi insan olmanın özelliklerinin ve bireyin uygun davranışlarını belirleyen kuralların oluşturulması etik konusunun özüdür(Berkman, 2001:341).

İş ahlakı ya da etiğinin, etik alanının bir alt konusu olarak ağırlıklı biçimde gündeme gelmesi ABD 'de 1960 'larda başlamış, 1980'lerde ise ABD'deki tüm büyük işletme ve şirketlerde "Etik İlkeleri"(Code of Ethics), "Etik Komiteleri", "Etik Hizmet İçi Eğitim ve Danışmanlık Birimleri" oluşmuştur. Bununla eş zamanlı olarak ABD'de neredeyse tüm işletme yüksek lisans programlarında "İş Ahlakı" başlı başına bir ders olarak yer almıştır. Ayrıca " etik araştırma Merkezleri" kurulmuştur (Örneğin, Georgetown Üniversitesi, Kennedy Institute of Ethics; Arizona Devlet Üniversitesi, Lincoln Center of Ethics) (Hofman,1992:37-52).

Etiğin çok çeşitli tanımları yapılabilmektedir. Etik, işletme faaliyetlerinde iyi veya kötü kurallarla ilgilidir ve göreceli bir kavram olduğu için kişiden kişiye değişmektedir. (Musselman ve Hughes, 1977:101).

Etik; yanlış, doğru, yükümlülük, görev ve sorumluluk soruları ile ilgilidir (Shaw, 1991:5). Etiğin amacı, insanın ahlaki kararları kendi başına vermek durumunda olduğunu ve başka hiç kimseye ve herhangi bir otoriteye ve hatta daha da yetkin kişilere teslim olmaması gerektiğini gösterebilmektir (Pieper, 1999:21).

İş etiği uygulamalı bir ahlak bilgisi olup iş hayatında karşılaşılan tüm ahlaki sorunları inceler. Bu sorunlar, çalışanlar arasında, çalışanlarla yöneticiler arasında, işletme ve işletme ile alışverişte bulunanlar ya da işletme ile çevresel faktörler arasında olabilir (Arslan, 2005:4).

İş etiği meslek etiğini de içermektedir. İş etiği denildiğinde bir toplumda işe ve çalışmaya karşı geliştirilen tavırlar ve bu konudaki değerler anlaşılmaktadır. Meslek etiği ise, bir meslek üyelerinin uyacağı standartları belirten kurallar bütünüdür. Çeşitli mesleklerde olduğu gibi bürolar ve bürolarda yapılan faaliyetler için de etik ilkeler oluşturulmuştur. Büro etiğini açıklamadan önce büro'yu tanımlamakta yarar vardır.

Fransızca "bureau" kelimesinden gelen büro sözcüğü kamu yada özel işletmelerde örgütsel ve yönetsel bir çok faaliyetin yerine getirildiği yer anlamına gelmektedir. Büro, yapılacak işin niteliğine göre, gerekli insan ve ekipmanla donatılmış çalışma yeridir.(Tengilimoğlu ve Tutar, 2003:18; Genç ve Demirdöğen, 1994:31).

Bürolarda çalışan personelin uymakla yükümlü olduğu kurallar vardır. Bu kurallar sayesinde büro çalışanları çalışmalarını sürdürdükleri ortamlarda rahat ve güven içerisinde çalışırlar.

Büro etiği, bürolarda çalışan bireylerin yaptıkları işleri yasalara uygun ve çalışma ilkeleri doğrultusunda yürüterek, iyi ve doğruları yapması, kötü ve yanlıştan kaçınmasıdır. Çalışma hayatında etik kuralların belirlenip kesin sınırlamaların yapılmamış olmasından dolayı, bazı durumlarda bireylerin ikilemlere düştükleri görülmektedir. Çünkü çoğu etik kararlar, kişisel etkiler içerirler (Johnson,1993:307).

Bürolarda karşılaşılabilecek etik dışı davranışların başında; cinsel taciz, çalışanların özel hayatının gizliliğine dikkat edilmemesi, kayırma, büro kayıt ve tutanakları rakip firmalara verme, çalışma ortamının güvenliğinin ve güven standartlarının oluşturulmaması, ödemelerin belirli bir prosedüre uydurulmaması, rüşvet, ayrımcılık, büro araç ve gereçlerinin özel işlerde kullanılması, büro giriş ve çıkış saatlerine uyulmaması(zaman çalma) gelmektedir.

Özellikle yöneticilerin, büro ile ilgili kararlar alırken altı etik kuralı göz önünde bulundurmaları gerekmektedir. Bunlar; dürüst iletişim, adil tutum ve davranış, sosyal sorumlulukları paylaşma, adil rekabet, organizasyona karşı sorumluluk ve yasalara saygıdır. Yöneticiler, yanlarında çalıştırdıkları personellerin, dürüst, çalışmaya ve öğrenmeye istekli, herhangi birinin yaptığı işte sorumluluk alabilecek ve birlikte çalışabilecek durumda olmasına özen göstermelidir.

Organizasyonların amacı, etik kurallara uygun kararlar verebilecek çalışanları bürolarda çalıştırmaktır. Etik açıdan sağlıklı karar verebilecek bireylerin bürolarda çalışmasıyla birlikte, bürolarda yaşanan etik dışı uygulamalar azalacak ve problemler çözülecek, etik ilkelere uyum artacaktır (Odgers, 1997:212).

2.1. Büro Etiği Kapsam ve Önemi

Büro etiği, bürolarda çalışan profesyonellerin uymak zorunda oldukları standartlar ve kurallar bütünü olarak tanımlanabilir (Morton,1990:40). Bu kurallar ve standartlar sayesinde büro çalışanları çalıştıkları ortamda rahat ve güven içerisinde çalışmalarını sürdürürler. Büro etiğinin kapsamına baktığımızda özellikle çalışan, çalıştıran, yönetici ve lider konumundaki bütün bireylerin birlikte paylaşmak ve uygulamak zorunda oldukları çeşitli değerleri görürüz. Bunlar; doğruluk, dürüstlük, güvenilirlik, sadakat, adalet, sorumluluk vb. değerlerdir. Bu değerler, bürolarda bütün bireyler için aynı anlama geldiği ve herkes için eşit uygulanabildiği zaman büro etik kurallarından bahsedilebilir.

Bireylerin davranışlarının etik değerlere uygunluğu büyük ölçüde içinde yaşadıkları toplumun kültürü, sahip oldukları değerler sistemi, inançlar ve normlar tarafından belirlenmektedir. Değerler, bireyin yaşamındaki farklı etmenlere yüklediği önemdir. Sözlük anlamıyla bir varlığın ve bir olayın insan için önemini belirleyen inançtır (Çelik ve Şefkatli,2000:53).

Özellikle bürolarda yaşanan etik dışı davranışların yaşanmaması veya en az seviyede yaşanması, istenilir iyi ve doğruların herkes tarafından benimsenmesi için yöneticilerin üzerlerine düşen görevleri tam olarak yerine getirmeleri gerekmektedir.

2.2. Büro Etik Kuralları

Etik kurallar, bir işletmenin uygulamak istediği en yüksek değerlerdir. Bu değerler büroların temel taşı niteliğindedir. Büroların kilit personeli konumunda olan memur ve sekreterler, büro faaliyetlerini yürütürken büro içerisinde ve dışında yönetici ve ortaklarla, diğer çalışanlarla, müşterilerle veya rakiplerle iletişimi sağlayan köprü niteliğindedirler. Büro etik kuralları, çalışma ortamındaki bireylerin birbirleriyle ve müşteriler ile ilgili ilişkilerinde olumlu tavır ve davranışlar sergilemeleri, kaba davranışlardan kaçınmaları, lütfen ve teşekkür ederim gibi ifadeleri sıkça kullanabilmeleri çalışma ortamlarındaki ilişkiler için önemli olan davranışlardır. Müşteriye karşı yapılan küçük bir hata bazen onlarca müşteri kaybı ve işletme imajının sarsılmasına neden olabilir (Tengilimoğlu ve Tutar, 2003:353).

Bürolara gelen ziyaretçilerin karşılanmasında, ziyaretçilerin kendilerini en rahat hissedebilecekleri bölümlere alınması, bekleme zamanlarını değerlendirebilmeleri için çeşitli dokümanların hazırlanması, ara ara çay, kahve gibi içeceklerin ikram edilmesi ve özellikle müşteri ve ziyaretçilerin gereksiz yere bekletilmemesi büro etik kuralları içinde önemli bir yere sahiptir.

Telefon görüşmeleri de büroların imajının geliştirilmesi için önemli bir araçtır. Çünkü iletişim teknolojisinin gelişmesiyle birlikte, kişiler artık birçok işini telefon aracılığı ile halletmeye düşünmektedir. Bu yüzden telefon görüşmelerinde gerekli titizlik gösterilerek müşteri memnuniyeti için gerekli çaba harcanmalıdır.

Çalışanları bürolarda etik dışı davranmaya iten durumların başında; farkında olmamak, duyarsızlık, bencillik, eksik değerlendirme, yasaların, kuralların ve yöntemlerin bilinmemesi, açgözlülük, ideoloji, arkadaşlık, kişisel ya da ailesel kazançtır(Steinberg, 1996:38).

Eti dışı davranışlardan birisi de çalışanların işyerinde cinsiyet temelli düşmanca davranışa maruz kalmaları yani tacize uğramalarıdır. Çalışanlara yönelik yapılan cinsel taciz olayları örgütlerin imajını zedeler ve çalışanların güvenini sarsarak çalışma azimlerini kırar.

3. CİNSEL TACİZ KAVRAMI

Sanayi devriminden sonra kadınların iş yaşamına artan oranda girmeleriyle birlikte cinsiyet farkından kaynaklanan sorunlar da ortaya çıkmaya başlamıştır. Bu sorunların başında cinsel ayrımcılık ve cinsel taciz gelmektedir.

Genel olarak taciz; bir kimsenin istemediği davranışlara maruz kalması, canının sıkılması, rahatının kaçması veya tedirgin olmasıdır. Cinsel taciz ise, işyerinde karşı cins tarafından yapılan her türlü istenmeyen, rahatsız edici ve devamlılık arz eden cinsel tutum ve davranışları ifade eder(Arslan,2005:121). Cinsel tacizin pek çok farklı tanımı yapılmıştır. Başka bir tanıma göre cinsel taciz işyerinde gereksiz ve istenmedik fiziksel temas, dokunma, sözlü cinsel yaklaşımlar, aşağılayıcı konuşmalar, cinsel ayırım güden sözler, müstehcen resimler ve cinsel ilişki talebinde bulunmaktadır. Cinsel tacizin pratikte teşhisi oldukça zordur. Çünkü algılama farklılıkları nedeni ile bir davranış bir kişi tarafından cinsel taciz olarak nitelenirken başka birisine göre normal karşılanabilir. Örneğin, mini etek giyen bir bayana bir erkeğin iltifatta bulunmasından bir kadın rahatsız olurken başka biri memnun olabilir algılamadaki bu farklılıklar, kültür, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyinden kaynaklanabilir.Cinsel taciz sözel, görsel, fiziksel yani dokunsal olarak üçe ayrılmaktadır.

Görsel tacize, kişinin vücuduna yönelik sürekli ve sabit bakışlar, süzmeler, müstehcen içerikli resim ve belgelerin gösterilmesi örnek verilebilir.

- Sözel tacize ise, istenmeyen aşırı ilgi, cinsel içerikli sözler, fıkralar ve şakalar, tekrarlanan buluşma ve yemek talepleri vb örnek verilebilir. (<http://www.SexualHarrasmentAndHumanRights.htm>). Dokunsal tacize örnek olarak, gereksiz elle dokunma, hoş gitmeyen temas, şaka yollu çimdikleme, vücutların birbirine yakın olacak şekilde durması, cinsel saldırı vb. davranışlar gösterilebilir.

Bürolarda cinsel taciz insan kaynakları açısından çalışanların iş verimini düşüren ve temel insan haklarını ihlal eden bir sorundur. Cinsel taciz, iktidar ve otoritenin fiziksel ve zihinsel üstünlüğünü kötüye kullanmasıdır. Yönetici veya patron durumunda olan kişilerin çalışanlara yönelik (üst konumda olması veya mesleki gelişmelerini onaylama, raporlama yetkisi bulunması nedeni ile) taciz olaylarına yöneldikleri görülmektedir. Amir memur ilişkilerinde en sık rastlanan taciz şekli cinsel şantajdır.

Cinsel taciz, dünyada ve özellikle ülkemizde ciddi bir ahlâki problem niteliği taşımaktadır. İş topluluklarında, kişilerin, fiziksel durumları, yaşları, medeni durumları, konumları, cinsel taciz olaylarının yaşanmasını engellemektedir.

3. 1. Cinsel Taciz Olaylarının 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.

Bürolarda cinsel tacizde bulunulmasının nedenlerine ilişkin olarak literatürde, üç farklı görüş ileri sürülmektedir. Bunlar; işyerindeki cinsel tacizi doğal/biyolojik nedenlere dayandıran görüş, sosyo-kültürel nedenlere dayandıran görüş ve örgütsel nedenlere dayandıran görüştür(Tangrı, Burt ve Johnson,1982:38). Araştırmalar cinsel tacizi bağımsız kişiler arası bir problem olarak görmekten çok, örgütsel bir problem olarak görmeye yönelmeye başlamışlardır. Çoğu zaman yöneticiler mağdur olanları pek ciddiye almazlar veya bu konuda konuşan kişilere karşı cezalandırma yöntemleri uygularlar (Arslan,2005:124).

Sabancı Üniversitesi İstanbul Politikalar Merkezi ve Açık Toplum Enstitüsü'nün katkılarıyla yapılan bir araştırmaya göre; kadınların yüzde 14'ünün işyerinde cinsel tacize uğradığı ancak kadınların çoğunun cinsel taciz konusunda şikayetçi olmadığı ortaya çıkmıştır. Araştırmaya göre bu oranın daha yüksek olma ihtimali olduğu belirtilmiştir. Çünkü özellikle küçük yerleşim birimlerindeki kadınların bu konuda konuşmamayı tercih ettikleri vurgulanmıştır. Cinsel tacizin en yaygın olduğu yerin hastaneler olduğunu belirtilmiştir. Ayrıca; eğitim sektöründe çalışan kadınların yüzde 15'i, gıda sektöründe çalışanların ise yüzde 11'inin cinsel tacize maruz kaldığı ortaya çıkmıştır (<http://www.yenivatan.com.au>).

Cinsel tacizin etkileri psikolojik ve bedensel belirtilerden sosyal ilişkilerde yaşanan sorunlara kadar uzanmaktadır (korku ve panik nöbetleri, yoğun utanç ve suçluluk duygusu, depresyon, özgüven eksikliği, sinirlilik, konuşma, algılama ve konsantrasyon bozuklukları, intihar eğilimi, kendi bedenini reddetme ve iğrenme duyguları gibi psikolojik tepkiler; aşırı cinselleştirilmiş davranışlar, bedensel ilişkiye geçmede sorunlar, uyku bozuklukları ve kabuslar, psikosomatik hastalıklar ve şikayetler, yeme davranışında rahatsızlıklar, uyuşturucu alışkanlığı; şiddet ve ilgisizlik belirtileri. Günümüzde tacize uğrayan bireyler toplumda çeşitli şekillerde sıkıntı yaşamakta hatta iş gücünde çekilme yoluna gitmektedirler (Arslan, 2005:124).

4. BÜROLARDA YAŞANAN CİNSEL TACİZ OLAYLARI KONUSUNDA BİR ARAŞTIRMA

Çalışma hayatında yaşanan karmaşalar, meydana gelen değişimler zaman zaman iş ortamlarında çeşitli sorunların yaşanmasına sebep olmaktadır. Cinsel taciz olayları yaşanan olumsuz durumlarının bir tanesidir.

4.1. Araştırmanın Amacı

Bürolarda yaşanan cinsel taciz olaylarını incelediğimiz zaman çeşitli sebeplerden dolayı meydana geldiklerini görürüz. Kimi zaman bireysel farklılıklar kimi zaman ise değerlerin kişiden kişiye farklılık arz etmesi cinsel taciz olaylarına sebep olabilmektedir. Bu çalışmada bireylerin cinsel taciz olaylarına maruz kalma ve bu olaylardan etkilenme durumlarının cinsiyete göre farklılık arz edip etmeyeceğinin ortaya konulması amaçlanmıştır.

4.2. Yöntem

Çalışmada, bürolarda yaşanan cinsel taciz olaylarının nedenlerini öğrenmek amacıyla anket yöntemi uygulanmıştır. Anket formlarının hazırlanmasında, benzer araştırmalardan ve uzman görüşlerinden faydalanılmıştır. Anketler kamu ve özel sektör bürolarında çalışan personele uygulanmıştır. Anket sonucunda elde edilen verilerin analizinde Ki-Kare Testi kullanılmıştır. Anket çalışmasının güvenilirlik analizi, SPSS 12'de yapılmış ve güvenilirlik katsayısı olarak Alpha değeri kullanılmıştır. Alpha değeri (α) 0.821 olarak bulunmuştur. Anket sonuçlarının yüksek derecede güvenilirliğe sahip olduğu görülmüştür. Bu nedenle, araştırmada amacına uygun veriler elde edildiği ve anketlerin geçerli ve güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır.

4.3. Hipotezler

Araştırmada aşağıdaki hipotezler test edilmiştir;

- a)H01:Cinsiyet ile işyerinde cinsel tacize maruz kalma durumu arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
b)H02:Cinsiyet ile karşılaşılan olayla ilgili yetkililere herhangi bir şikayette bulunup bulunmadığı arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
c)H03:Cinsiyet ile cinsel taciz olaydan etkilenme durumu arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
d)H04:Cinsiyet ile cinsel tacize verilen tepki arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

4.4. Varsayımlar

Ankete katılan bireylerin anket sorularını doğru algıladıkları ve yine sorulara doğru cevap verdikleri varsayılmaktadır.

4.5. Kısıtlılıklar

Maddi yetersizlikler nedeni ile araştırma İskenderun'daki kamu ve özel kuruluşlarda bürolarda çalışan memur, sekreter ve diğer çalışanlara sınırlı tutulmuştur.

4.6. Evren ve Örneklem

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, kaymakamlıkta bulunan dosyalardan elde edilmiştir.

Örneklem grubu seçilirken, basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu örneklem grubu için 291 bireyin yeterli olacağı aşağıdaki formülden yararlanılarak bulunmuştur. (Arıkan, 1995:142). Anketler 303 kişiye uygulanmıştır. Örneklem oranı % 26.6 dır.

n: Örneklem sayısı

E: Katlanılabilir hata oranı (0,05)

p: İncelenen birimin popülasyondaki oranı $p=q=0,05$

D: $(E)^2 \cdot t$

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

N: Araştırmaya konu olan küme bütünlüğü

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

4.7. Bulgular Ve Tartışma

Araştırma sonuçları çeşitli yönleri ile ele alınmış ve yorumlanmıştır. Araştırmaya katılan bireylerin cinsiyet ve cinsel taciz olayları arasındaki ilişkileri incelenmeye çalışılmıştır. Aşağıda araştırmaya ait frekans tabloları ve yorumları verilmiştir.

Çizelge 1. Araştırmaya Katılan Bireylerin Sosyo-Demografik Özellikleri

Cinsiyet	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	44,3
Diğer	55	18,2
TOPLAM	303	100,0
Çalışılan Kuruluş Türü		
Kamu	165	54,5
Özel	138	45,5
TOPLAM	303	100,0
Bireylerin Medeni Durumları		
Evli	139	45,9
Bekar	161	53,5
Dul	3	0,6
TOPLAM	303	100,0
Eğitim Durumu		
Okur yazar	3	1,0
Temel Eğitim	13	4,3
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

Çizelge 1’den de görüleceği üzere bürolarda çalışanların büyük bir çoğunluğunu bayanlar (%66), 18-25 yaş grubundaki kişiler (%40.6), kamu sektöründe çalışanlar (%54.5), sekreter kadrosunda görev yapanlar(% 44.3), üniversite mezunları (% 63.4) ve 5 yıldan daha az bir süredir aynı işletmede çalışanlar (% 58.7) oluşturmaktadır.

Çizelge 2. İşyerinde Cinsel Tacize Maruz Kalanların Cinsiyete Göre Dağılımı

DEĞERLER		Evet		Hayır		Toplam		Ki- kare	p
		n	%	n	%	n	%		
Cinsel Tacize Maruz Kalma Durumu	Bay	31	30,0	72	70.0	103	100.0	5,180	*0,023
	Bayan	98	49,0	102	51.0	200	100.0		

(P<0.05)

Cinsiyet ile işyerinde cinsel tacize maruz kalmak arasında ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (çizelge 2)(p<0.05). Buna göre, Ho1 nolu hipotez red edilmiştir. Bayanların erkeklere nazaran daha fazla tacize uğradıkları görülmektedir.

Çizelge 3. Cinsiyet Durumuna Göre Cinsel Taciz Olayını Şikayet Etme Durumu

DEĞERLER		Evet		Hayır		Toplam	Ki- kare	p	
		n	%	n	%				N
Yetkililere Şikayet Durumu	Bay	35	62,5	21	37,5	56	100	104,442	*0,000
	Bayan	123	91,1	12	8,9	135	100		

(P<0,05)

Karşılaşılan cinsel taciz olayını şikayet durumu ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür (p<0.05).H02 no'lu hipotez red edilmiş olup, bayanların erkeklere oranla büyük oranda (%91,1) şikayetlerini yetkililere ilettiği görülmektedir (çizelge 3).

Çizelge 4.Cinsel Taciz Olayının Bireyi Etkileyip Etkilemediğinin Cinsiyete Göre Dağılımı

DEĞERLER		Evet		Hayır		Toplam	Ki- 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		
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		

(P<0,05)

Taciz sonucundan etkilenme ile cinsiyet arasında ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (p<0.05). Çizelge 4 den de görüleceği üzere taciz olayından bayanların büyük etkilendiği ve sürekli tedirgin bir ortamda çalıştıkları görülmektedir. Bayanların %91,9'u sürekli tedirgin çalışırken, erkeklerin hiçbiri tedirginlik yaşamadıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 5. Cinsel Tacize Verilen Tepki Türünün Cinsiyete Göre Dağılımı

DEĞERLER		Evet		Hayır		Toplam	Ki- 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		
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		

(P<0.05)

Çizelge 5' den de görüleceği üzere, bayanların büyük bir kısmı cinsel taciz olayını önemsemediği, utandığı ve sözlü tepkide bulunduğu görülmektedir. fiziksel tepkide bulunma oranı diğer tepki türlerine göre daha azdır. Tepki türleri ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur (p<0.05). Bayanların %97'sinin cinsel taciz olaylarını önemsedikleri ve bu olaylardan dolayı utanç duyduklarını belirtmişlerdir. Bayanların %97,8'si cinsel taciz olayı karşısında

sözlü tepki verdikleri, erkeklerin ise %91,1'i hayır cevabı vererek sözlü tepkide bulunmadıklarını yine bayanların %28,1'i fiziksel tepkide bulunurken, erkeklerinin hiçbirinin bu fikre katılmadığı görülmektedir.

Cinsel taciz olayların önlenmesi için hizmet içi eğitim verilmeli, ofis ortamı şeffaflaştırılmalı fikrine bayanların ve erkeklerin büyük oranda katıldığı görülmektedir. Taciz edilenlere yardım edilmeli önerisine katılmadıkları görülmektedir. Taciz edenler cezalandırılmalı fikrine ise bayanların yaklaşık yarısı katılırken (%48.5'i) erkeklerin büyük bir kısmı cezalandırma fikrine katılmadığı görülmektedir. Alınacak önlemler ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p<0.05$).

Çizelge 6. Bürolarda Cinsel Taciz Olayların Azaltılması İçin Alınması Gerekli Önlemlerin Cinsiyete Göre Dağılımı

DEĞERLER		Evet		Hayır		Toplam	Ki-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		

($P<0.05$)

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Etik değerler yönetici ve çalışanların eylemlerine rehberlik eden davranış ilkeleri olup, bireylerin varlık ve bütünlüğüne saygıyı içerir. Bu nedenle yöneticiler organizasyonda etik ilkelerin tesis etmesi konusunda kararlı ve inançlı olması, işgörenlerine karşı etik sorumlulukları bilmesi ve etik ilkelere uygun davranışlar sergilemesi, huzurlu ve güvenli bir çalışma ortamı sağlaması gerekir.

İş hayatında kadınların artan rolü, cinsel taciz konularının hassasiyet kazanmasına neden olmuştur. Onun için bürolarda etik olmayan davranışlara yol açan baskı kaynakları iyi teşhis edilmesi ve bunlarla etkin bir mücadeleye gidilmesi gerekir. Diğer araştırmalarda olduğu üzere bu araştırma da ülkemizde cinsel taciz olaylarına rastlandığı görülmektedir.

Araştırma sonuçlarından elde edilen önemli bulgulardan birisi, bayanların erkeklerden daha fazla cinsel tacize maruz kaldığı, olaylardan daha fazla etkilendikleri ve daha fazla önemsedikleri görülmüştür. Bayanların % 95,6 oranla erkeklerden daha fazla cinsel tacizden etkilendikleri ve %91,9'lik oranla sürekli tedirgin çalıştıkları ortaya çıkmıştır.

Bayanları çalışma hayatında zor durumda bırakan, verimliliklerini düşüren ve bayanları manen etkileyen cinsel taciz olaylarının yaşanmaması veya en az seviyede yaşanması için, işyerlerinde gerekli tedbirler alınmalı ve özellikle tacize yönelen bireylere ilk andan başlanarak müdahale edilmelidir. Olayın tekrarlanması durumunda ise derhal gerekli yasal işlemler yapılmalıdır.

Araştırmaya katılan bayan ve erkeklerin genel kanısı cinsel tacizde bulunan veya tacize yönelen kişilerin cezalandırılması yönündedir. Çünkü, yoğun çalışma hayatında bireylerin zaten sıkıntılı bir ortamda çalıştıkları düşünülecek olursa, birde cinsel taciz gibi özellikle bayanları çalışma hayatında uzaklaştıracak olayların yaşanması iş hayatında önemli kayıplara yol açacaktır.

Cinsel tacizin görüldüğü iş ortamlarında huzursuzluk ve stress artmakta buna bağlı olarak da iş verimi ve performansı azalmaktadır (bayanların % 34,8'i iş performanslarının düştüğü ifade etmiştir). Bireylerin iş performanslarının düşmesi, iş kalitesinin ortadan kalkması, yapılan işlerin isteksiz olarak yapılması anlamına gelmektedir. Bu durumda verimlilik konusuna önem veren yönetici ya da yönetici konumundaki diğer çalışanların, çalışma ortamlarında gerekli tedbirleri almaları ve çalışanların rahat ve huzurlu bir ortamda çalışmalarını sağlamaları gerekmektedir.

Bayanların %97,8'si cinsel taciz olayı karşılaştıklarında sözlü tepki verdikleri, erkeklerin ise %91,1'i hayır cevabı vererek sözlü tepkide bulunmadıklarını yine bayanların %28,1'i fiziksel tepkide buldukları ortaya çıkarken erkeklerin bu durum karşısında fiziksel olarak hiç tepki vermedikleri görülmüştür.

Çalışma hayatında bireyleri yaptıkları yanlış davranışlardan caydıracak en önemli unsurların başında, bu durumla karşılaşan bireylerin verdikleri tepkiler gelmektedir. Çünkü, özellikle bayanların iş dünyasında, kötü kadın olarak görülürüm, insanlar tarafından dışlanırım gibi kaygılarından dolayı, cinsel taciz olayları karşısında sustukları, kimseye bahsetmedikleri veya görmezlikten geldikleri ortaya çıkmıştır. Bayanların sustukları, tepkisiz kaldıkları bir ortamda, nasıl olsa yaptıklarımdan hoşnut kalıyor ki, herhangi bir tepki vermiyor düşüncesine kapılan bireyler yaptıkları yanlışlara devam etmektedir.

Günümüzde yaşanan hızlı gelişme ve değişimler karşısında iş dünyasında, bireylerin performanslarını düşüren Cinsel taciz olaylarının önlenmesi için işletme yönetimleri şu tedbirleri almalıdır.

-Ofis ortamları şeffaflandırılmalı,

-Bütün bireylere eşit şekilde muamele yapılmalı,

-Etik ve cinsel taciz sorunlarına yer veren örnek olaylarla zenginleştirilmiş hizmet içi eğitim programları yürütülmeli. Örneğin, ABD 'de çok sayıda işletme çalışanlarına ve yöneticilerine firmaya ait etik standartlar, etik uygulamalar, sosyal sorumluluk ve iletişim sistemleri konusunda hizmet içi eğitim vermektedir.(Dubrin,2005:71). Amerikan Etik Araştırma Merkezi(Ethic Resource Center) tarafından kar amacı güden işletmelerde yapılan bir araştırmaya göre, araştırmaya katılanların % 55 'i işletmelerinin iş etiği konusunda verdiği eğitim programına katıldığını ve bu eğitimin çok faydalı olduğunu ifade etmiştir. ABD 'de Sağlık İşletmeleri ise: (The Healthcare Company:HCA) işe yeni başlayan her personeline bir ay içerisinde iki saatlik bir etik kodları ve işleyişini içeren oryantasyon eğitimi vermektedir(Ferrell vd.,2005)178-179).

-Organizasyonda etik kurallara uygun davranış ve eylemler takdir edilmeli ve ödüllendirilmeli, buna karşın iş etik ilkelerine uymayan davranışlar kınanmalı ve cezalandırılmalıdır. Yönetimin iş etik ilkelerine önem verdiği açıkça hissettirilmeli, ahlaki olmayan davranışları önlemek için etkin bir cezalandırma sistemi oluşturulmalı ve bu cezalar çalışanlarca bilinmelidir,

-İşletme de etik değerleri oluşturacak, yapılacak araştırma ve çalışmaların etiksel yönünü değerlendirecek ve izleyecek etik kurul oluşturulmalıdır,

Cinsel tacize uğrayan kişinin kimliği gizli tutularak taciz yapan kişi hakkında gerekli işlemler yapılmalı ve gerekiyorsa bireyler işyerinden uzaklaştırılmalıdır.

KAYNAKLAR

ARIKAN, R. (1995). **Araştırma Teknikleri ve Rapor Yazma**, Tutubay Yayınları, Ankara.

ARSLAN, M. (2005). **İş ve Meslek Ahlakı**, Siyasal Kitabevi, Ankara.

BERKMAN, Ü. (2001). “ **İş Ahlakı ve İşletmelerin Toplumsal Sorumluluğu Gelişimi ve Yakın Geleceği**”, **Yönetim ve Organizasyon** (Edit. Salih Güney), Nobel Yayın Dağıtım, Ankara

ÇELİK, A., ŞEFKATLİ, M. (2000). “**Beşeri Münasebetler**”, Tütubay Yayınları, Ankara.

DUBRIN J.A. (2005). **Fundamentals of Organizational Behavior**, 3 th Edition, South-Western Thomson Corporation, Canada.

FERRRELL, O.C., FRAEDRICH, J., FERRELL L. (2005). **Business Ethics: Ethical Decision Making and Cases**, Houghton Mifflin Company, Boston, USA.

GENÇ, N., DEMİRDÖĞEN, O. (1994). **Yönetim El Kitabı**, Birey Yayıncılık, Erzurum.

HOFFMAN, W. M., (1992). “A Blueprint for Corporate Ethical Development”, E.J.Trunflo, B.C.Auday ve M.A.Read (der.), **Developing Moral Corporate Cultures**, Wenham, MA:Gordon College Inst. For Applied Ethics, p.37-59.

JOHNSON, R. S.,(1993). **Managment Process For Quality Operations**, Milwouke: ASOC , Vol 2.

MORTON, A. (1990). **The Office Management Manual**, Self Consel Press Inc.,Canada.

MUSSELMEN, V. A., HUGHES E.H. (1977). **Introduction to Modern Business**, 7th Ed., New Jersey: Prentice Hall Inc.

ODGERS, P. (1997). “**Administrative Office Management**” **Strategies for the 21 st Century**, South- Western College Publishing, USA.

PIEPER, A. (1999). “**Etiğe Giriş**” Çev. V. Atayman, Ayrıntı, İstanbul.

STEINBERG, S.S, Hükümet , **Ahlak ve Yöneticiler**, (Çev.Turgay ERGUN), TODAİ, Yayınları, Yayın No:264, Ankara.

SHAW, W.H. (1991). **Business Ethic Today**, California: Wadsworth Rublishingi C. New York.

TANGRI, S., BURT, M., JOHNSON, L., (1982). “ **Sexual Harassment at Work :Three Explanatory Models**”, Journal of Social Issues, no.38

TENGİLİMOĞLU, D., TUTAR, H. (2003). **Çağdaş Büro Yönetimi**, Gazi Kitabevi, Ankara.

<http://www.Sexual Harrasment And Human Rights.htm>, Erişim tarihi 25 Mart 2005

<http://www.yenivatan.com.au>. Erişim tarihi 20Mart 2005

<http://www.gebelik-rehberi.com>. Erişim tarihi 2 Mart 2005.

