

Avm'lerde Çalışan Kadın Satış Danışmanlarının Cinsel Tacize İlişkin Görüşleri

Mustafa ŞAHİN¹, Betül Aydın², Serkan Volkan Sari³

Özet

Kadına yönelik cinsel tacizin konomik, sosyal ve ruhsal anlamda birçok sonucu bulunmaktadır. Cinsel tacize uğrayan kadının işinden ayrılması sonucu maddi gelirinin yok olması, sosyal imajının zedelenmesi, depresyon, anlamsız korku ve kaygılarla baş etmek zorunda kalması bunlardan bir kaçıdır. Literatürde cinsel taciz konusunda yapılmış birçok çalışma olmasına rağmen, kadına yönelik cinsel taciz olaylarında son dönemde yaşanan artış, bu konu üzerinde daha fazla araştırma yapılmasının gerekli olduğu fikrini vermektedir. Bu araştırmanın amacı, cinsel taciz olaylarının Avm'lerde çalışan kadın satış danışmanları üzerindeki etkilerini ve satış danışmanlarının başa çıkma yollarını belirlemektir. Bu çalışmada nitel araştırma metodolojisinin desenlerinden biri olan "özel durum çalışması" kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu 10 kadın çalışan oluşturmaktadır. Katılımcıların görüşlerini belirlemek amacıyla "yarı yapılandırılmış görüşme formu" kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgular; kadınların cinsel taciz konusunda oldukça geniş bilgiye sahip olduklarını, çalışma yaşamında kadına yönelik cinsel taciz olaylarının çokça ortaya çıktığını, cinsel taciz mağdurlarının (uğrayan, şahit olan) pasif başa çıkma yöntemlerini kullandıklarını ve bu olayların, kadın çalışanların hem ruhsal ve davranışsal sorunlar yaşamasına hem de çalışma performanslarının düşmesine neden olduğunu göstermektedir. Elde edilen bulgular ilgili literatür çerçevesinde tartışılıp, konuya ilişkin önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Cinsel taciz, Satış danışmanı, Nitel araştırma

Abstract

Sexual harassment against women has many results in the economic, social, and spiritual sense. Many of them are the damaged social image of sexually harassed woman, her confrontation with depression, senseless fears and anxiety and loss of the financial income due to quit job. In literature, although there have been many studies about sexual harassment, the recent increase in cases of sexual harassment against women gives the idea that it is necessary for further research on the subject. The aim of this study is to determine the effects of sexual harassment cases on female sales consultants and their ways of coping. In this study, case study method, one of the qualitative research methodology designs, was used. 10 female sales consultants comprised the sample of the study. To determine the views of the participants, quasi-structured interview form was utilized. The results of the study showed that the female sales consultants had broad knowledge about the sexual harassment, sexual harassment actions towards women in workplace were frequently seen, the victims (or witnesses) of the sexual harassment used passive coping ways and the sexual harassment cases gave rise to the mental and behavioral problems and decreases in work performance in female sales consultants. All these results were discussed in relation to relevant literature and some recommendations were given.

Key words: Sexual harassment, Sales consultant, Qualitative research.

GİRİŞ

Bir ülkenin gelişmişlik göstergesi o ülkedeki kadınların sosyal, ekonomik ve politik yaşama erkeklerle beraber katılım oranlarına paraleldir. Bu anlamda kadının iş yaşamındaki yeri Türkiye'de giderek önem kazanmaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) adrese dayalı nüfus kayıt sistemi 2011 yılı sonuçlarına göre Türkiye nüfusunun %49 'u (37.191.315) kadındır. Nüfusunun yarısı 29.7 yaşından küçüktür ve kadınlarda ortanca yaş 30.3'dür. Yine aynı kurumun Kasım 2011 verilerine göre 2011 yılı içerisinde istihdam edilen bireylerin

¹ Doç. Dr., Karadeniz Teknik Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, PDR Anabilim Dalı, e-mail: mustafa61@ktu.edu.tr

² Araş. Gör., Karadeniz Teknik Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, PDR Anabilim Dalı, e-mail: betulaydin@ktu.edu.tr

³ Araş. Gör., Karadeniz Teknik Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, PDR Anabilim Dalı, e-mail: vsari@ktu.edu.tr

%28.7'si kadındır (TÜİK, 2011). Bu açıdan bakıldığında ülkemizdeki kadın iş gücü potansiyeli ortaya çıkmaktadır.

Tüm bu veriler Türkiye’de kadının toplumda ekonomik anlamdaki rolü açısından önemli görülmektedir. Kadınların ekonomik rollerinin yanında çalışma şartlarının da onların iş gücüne katılım oranları üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir. Bir insanın işi ve iş hayatı, yaşamı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. İş yaşamında geçirilen olumlu ve olumsuz yaşantılar onun psikolojik sağlığını doğrudan etkilemektedir. İnsanlar zaman zaman iş yaşamlarında olumsuz bazı durumlarla karşılaşabilmektedirler. Bu durumlar cinsiyete, statüye, gelir düzeyine göre farklılıklar gösterebilir. Özellikle kadınlar için bu sorunların başında “cinsel taciz” vakaları gelmektedir. Cinsel tacizin tanımı çok geniştir. Cinselliği çağrıştıran yüz ve mimik hareketlerinden, el şakalarına, şantaja ve tecavüze kadar her şey cinsel tacizin kapsamına girebilmektedir. Burada kültürel farklılıklar da önemlidir. Chen, Sun, Lan ve Chiu (2009) cinsel tacizi tekrarlı ve beklenmedik olan cinsel içerikli sözel ifadeler, bakışlar ya da fiziksel temaslar olarak tanımlamışlardır. Cinsel taciz kelimeler ile bireyi tehdit yoluyla yıldırma biçiminde doğrudan yapılabilmekte, bazen bir bakışla ya da cinsel içerikli sözler kullanılarak da yapılabilmektedir (Schneider & Phillips, 1997). Hattatoğlu (1995) cinsel tacizin çoğu kez bir güç gösterisi olduğunu ve bu gösterinin bir başka kişiyi yıldırma, korkutmayı ve aşağılamayı amaçladığını ifade etmektedir. Bu anlamda tacizi sadece cinsel boyutta değerlendirmemek gerekir. Bu yolla kişiler güç ve statülerini de kötüye kullanırlar (Brackenridge & Fasting, 2004).

İş yaşamında yaşanan cinsel tacizi açıklamada literatürde belirli türler ve modeller bulunmektedir. Hulin, Fitzgerald ve Drasgow (1995) cinsel tacizi üç ana davranış biçimine ayırmıştır. Bunlar; cinsiyete dayalı düşmanca tavırlar, istendik olmayan cinsel yaklaşımlar ve cinsel zorlamalardır. Sarmaşık (2009) ise cinsel tacizi yapılaş bakımından 8 boyuta ayırmıştır. Bunlar sözle gerçekleşen tacizler, yazıyla gerçekleşen tacizler, bedenen gerçekleşen tacizler, beden diliyle gerçekleşen tacizler, iletişim araçları yoluyla gerçekleşen tacizler, müstehcen materyaller ile istenmeyen cinsel ilgi ve ısrarlı flört teklifleri ile ve son olarak cinsel ilişki teklifleri ile gerçekleşen tacizler olarak sınıflanmıştır. Çalışanların cinsel tacizi algılama biçimlerine bakıldığında ise; Mörekli’ye (2008) göre iş yerinde en çok görülen cinsel taciz kriteri “rahatsız edici bakışlarla karşı karşıya” kalınması şeklindedir. Özçiçek (2009) kadınların uğradıkları cinsel taciz biçimlerini, cinsel imalar ve aşağılamalar olarak tanımlamaktadır. Bunu sırayla dokunmak, çimdiklemek, sıvazlamak, cinsel öneri ve isteklerde bulunmak olarak ortaya koymuştur. Yine literatürde yer alan çalışmalarda kadınların işyerlerinde cinsel içerikli huzursuzluklar yaşaması, müstehcen ya da küfür içeren konuşmalara maruz kalması, yıldırma yönelik, baskıcı, soğuk bir ortam yaratılması cinsel tacizin yarattığı olumsuz durumlar olarak ifade edilmektedir. (Woods & Kavanaugh, 1994; Sherwyn, Kaufman & Klausner, 2000).

Kadına yönelik cinsel tacizin boyutlarından birisi de tacizin kimler tarafından yapıldığıdır. Karayel’e (2008) göre işyerinde cinsel taciz, arkadaşlar, denetleyiciler, yöneticiler veya müşteriler tarafından yapılmaktadır. İmalî işaretler ve cinsel istekler genellikle denetleyicilerden veya yöneticilerden gelmektedir. Gerni’ye (2001) göre cinsel taciz daha çok üst pozisyonda bulunan kişiler tarafından yapılmaktadır. Worsfold ve McCann’s’a (2000), cinsel taciz vakalarından, %30 oranında yöneticilerin ve %23 oranında çalışma arkadaşlarının sorumlu olduklarını belirlemişlerdir. Atman’a (2003) göre özellikle cinsel tacize uğramaya aday bir risk grubu tanımlanmıştır; bu gruba deneyimsiz, ikinci bir iş bulma şansı zayıf olan dul kadınlar, işyerinde hiyerarşik olarak bir erkeğe bağlı çalışan kadınlar girmektedir. Cinsel tacizin bir olumsuz boyutu da tacize uğrayan kadının iş performansında görülen kayıplarla ilgilidir. Sarmaşık (2009) işyerinde yaşanan cinsel taciz olaylarının kadında yarattığı etkileri; iş tatminsizliği, iş kazalarının ve işe devamsızlığın artması, verimlilik ve performans düşüklüğü şeklinde sıralamaktadır. Gerni’ye (2001) göre

işyerinde cinsel tacizin hedefi olan kadınlarda aşağılanmışlık, utanç ve suçluluk, güvensizlik, öfke ve endişe duyguları ortaya çıkmaktadır. Mağdurlar özel hayatlarında çok önemli problemler yaşayabilmektedirler.

Cinsel taciz konusunda önemli olduğu düşünülen bir diğer nokta ise kadınların bu sorunla başa çıkabilme biçimleridir. Cinsel taciz olayıyla karşı karşıya kalan kadınlar içinde, “Bu durumda ilk olarak ne yaptınız?” sorusuna verilen cevaplarda en çok işaretlenen seçenekler; “en yakın arkadaşına anlatmak” veya “kimseye anlatmamak” şeklindedir (Mörekli, 2008). Özçiçek’e (2009) göre ise cinsel tacize uğrayan kadınların en çok kullandıkları yöntemler sırasıyla kimseye anlatmamak, görmezden gelmek ve üst makamlara şikayet etmek olarak belirlenmiştir. Atman (2003) ise tacize maruz kalan kadınların çoğu polis, sağlık görevlileri, arkadaşlar, aile bireyleri gibi kişilerden yardım istediklerinde durumun ciddiye alınmadığını görmekte ve çaresizlik duygusuna kapılmaktadır. Bu noktada kadınların cinsel tacize uğradıklarında çeşitli nedenlerden ötürü gereken tepkiyi veremedikleri sonucu çıkarılabilir.

Bu araştırmalar Türkiye’de ve dünyada kadına yönelik taciz olaylarının güncelliğini halen koruduğunu göstermektedir. Türkiye’de cinsel taciz vakalarının sanılandan fazla olduğu Tük’in (2010) verilerinden de anlaşılabilir. Buna göre tecavüz ve taciz gibi cinsel saldırı suçlarında son beş yılda % 30 oranında artış meydana geldiği belirlenmiştir. 2006 yılında 489, 2007 yılında 540, 2008 yılında 589, 2009 yılında ise 624 cinsel taciz olayı yaşanmıştır. Bu veriler cinsel taciz olaylarının günümüzde geldiği nokta açısından önemli görülmektedir. Konuyla ilgili olarak Türkiye’de son dönemde birçok çalışma yapıldığı görülmektedir (Gerni, 2005; Mimaroglu & Özgen, 2008). Bu araştırmaların odak noktası iş yerinde meydana gelen cinsel tacizler ve bunların oluşum nedenleridir. Özellikle son dönemde gündemde olan “kadına şiddet” konusu sebebiyle yapılan çalışmaların önemi bir kez daha ortaya çıkmaktadır.

Kadına yönelik cinsel tacizin ekonomik, sosyal ve ruhsal anlamda birçok sonucu bulunmaktadır. Cinsel tacize uğrayan kadının işinden ayrılması sonucu maddi gelirinin yok olması, sosyal imajının zedelenmesi, depresyon, anlamsız korku ve kaygılarla baş etmek zorunda kalması bunlardan bir kaçıdır. Literatürde cinsel taciz konusunda yapılmış birçok çalışma olmasına rağmen, kadına yönelik cinsel taciz olaylarında son dönemde yaşanan artış, bu konu üzerinde daha fazla araştırma yapılmasının gerekli olduğu fikrini vermektedir.

Araştırmanın Amacı

Bu çalışma, AVM’lerde çalışan kadınların cinsel taciz davranışlarına maruz kalma ve cinsel tacizle başa çıkma yollarına ilişkin görüşlerini incelemeyi amaçlamaktadır. Bunun yanı sıra, kadınların cinsel tacizi nasıl tanımladıkları, işyerlerinde cinsiyet ayrımı yapıp yapılmadığı, cinsel tacizde bulunanların daha çok kimler olduğu (müşteri, iş arkadaşı, yönetici/patron) ve işyerinde cinselliğin ön plana çıkarılması konusunda telkin alıp almadıklarının incelenmesi de çalışmanın diğer bir amacıdır.

YÖNTEM

Bu çalışmada, sosyal bilimlerde yaygın olarak kullanılan nitel araştırma yaklaşımı kullanılmıştır. Nitel araştırmaların önemli özelliklerinden birisi incelenen olayların ve durumların, katılımcıların perspektiflerinden izlenmesine olanak sağlamasıdır (Bryman, 1988). Bu çalışmada cinsel tacize uğrama ve tacizle başa çıkmaya ilişkin yaşantılar kadın çalışanların perspektifiyle incelenerek irdelenmeye çalışılmıştır. Araştırmada katılımcı olarak, seçilen iki AVM’nin çalışanları incelendiğinden ‘özel durum çalışması’ yöntemi benimsenmiştir. Özel durum çalışmalarının en temel özelliği bir ya da birkaç durumun derinliğine araştırılmasıdır (Bogdan & Biklen 1992; Yıldırım & Şimşek, 2006).

Çalışma Grubu

Çalışma grubunu 2011-2012 kış sezonunda Ankara ve Trabzon ilinde bulunan iki AVM’de çalışan 10 kadın oluşturmuştur. Katılımcılara ait demografik bilgilerle ilgili tablo aşağıda verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcılara ait demografik bilgiler

Katılımcı kodu	Yaş	Medeni durum	Öğrenim	İş kolu	Çalıştığı kurum	Görevi	Hizmet yılı
K1(Ankara)	31	Evli	Lise	Tekstil	Kurumsal	Satış temsilcisi	14
K2(Ankara)	23	Bekar	Lise	Tekstil	Şahıs	Satış temsilcisi	5
K3(Ankara)	28	Evli	Lise	Oyuncak	Kurumsal	Yönetici yardımcısı	9
K4(Ankara)	22	Bekar	Lisans Öğrencisi	İletişim	Kurumsal	Halkla ilişkiler	4
K5(Ankara)	26	Bekar	Yüksekokul	Tekstil	Şahıs	Muhasebe	11
K6(Trabzon)	24	Bekar	Lise	Kuyumcu	Şahıs	Satış temsilcisi	6
K7(Trabzon)	27	Evli	Lise	Tekstil	Şahıs	Satış temsilcisi	8
K8(Trabzon)	34	Evli	Lise	Tekstil	Kurumsal	Yönetici	15
K9(Trabzon)	22	Bekar	Lisans Öğrencisi	Elektronik	Kurumsal	Satış temsilcisi	2
K10(Trabzon)	23	Bekar	Üniversite	İletişim	Şahıs	Halkla ilişkiler	3

Veri Toplama Aracı ve İzlenen Yol

Araştırmada veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Bu görüşme formundaki sorular katılımcılara yöneltilmiş ve alınan cevaplar ses kayıt cihazı ile kaydedilmiştir. Görüşme formunun ilk bölümünde katılımcılarla ilgili demografik bilgilere ilişkin sorular yer almaktadır. Formun ikinci bölümünde çalışma koşulları, cinsel taciz algıları, cinsel tacize uğrama ya da şahit olma durumlarına ilişkin sorular bulunmaktadır. Formun üçüncü bölümünde ise cinsel tacizle başa çıkma yolları ile ilgili sorular yer almaktadır. Araştırma kapsamında hazırlanan yarı-yapılandırılmış mülakat formunun geçerlik ve güvenilirliği için uzman görüşü alınmıştır. Hazırlanan sorular üç akademisyene iletilerek dil ve anlam uygunluğu açısından incelemeleri istenmiş ve gerekli dönütler alınmıştır. Uzman incelemesi diğer bir deyişle eş denetlemesi bu tip araştırmalarda niteliğin artırılması konusunda alınan önlemlerden birisidir (Yıldırım, 2010). Ayrıca sorular araştırma kapsamında olmayan iki AVM’de (biri Ankara’da, biri Trabzon’ da olmak üzere) çalışan iki bayan satış danışmanına pilot çalışma amacıyla yönlendirilmiş ve soruların anlaşılabilirliği test edilmiştir. Anlamsız ve gereksiz görülen sorular formdan atılarak 12 genel soru ile yarı-yapılandırılmış forma son şekli verilmiştir. Mülakatlar sırasında, çalışanlardan gelen cevaplar doğrultusunda gerekli görüldüğü yerlerde incelenen durum hakkında daha derinlemesine bilgi edinmek amacıyla bazen mülakat formunda yer almayan alt sorular yöneltilmiştir. Bu durum, yarı-yapılandırılmış görüşme formlarının esnekliği ile ilgilidir (Cohen & Manion, 1994).

Verilerin Analizi

Yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak, ses kayıt cihazı yoluyla kayıt altına alınan veriler daha sonra kağıda geçirilmiştir. Veri analiz sürecinde nitel araştırmalarda

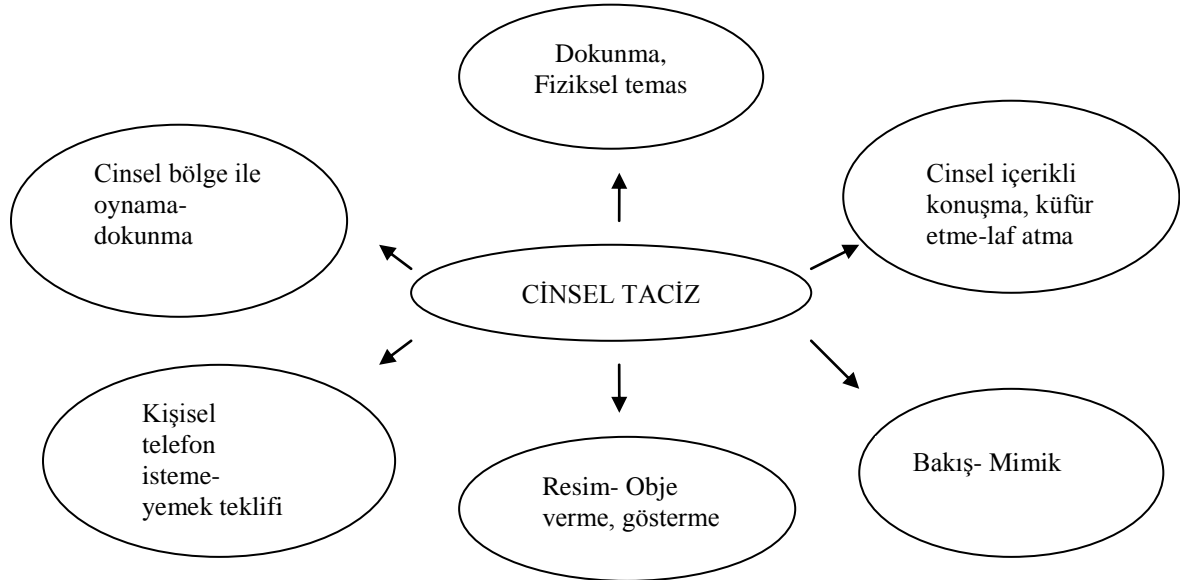
kullanılan ve Glaser ve Strauss (1967) tarafından ortaya konulan “sürekli karşılaştırmalı analiz” metodu kullanılmıştır. Sürekli karşılaştırmalı veri analiziyle incelenen veriler kategori şeklinde kodlanır ve aynı zamanda incelenmekte olan verilerle sürekli olarak karşılaştırılması yapılır (Ekiz, 2009). Bu analiz ile her bir çalışanın ifade ettiği yaşantılar ortaya çıkarılmış ve daha sonra bu yaşantılardan ortak olanlar ve araştırma sorusuna cevap teşkil edenler başka bir başlık altında toplanmıştır. Ortaya çıkan yaşantılar kategoriler altında toplanıp daha sonra araştırmacı tarafından yorumlanmıştır. Var olan durum tablolar halinde sunularak ifade edilmeye çalışılmıştır. Elde edilen veriler katılımcıların konuşmalarından doğrudan alıntılar yapılarak desteklenmiştir.

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde yarı yapılandırılmış görüşme formuyla elde edilen verilerin analizleri ve bulguları yer almaktadır.

Cinsel Tacizin Tanımına İlişkin Görüşler

Araştırmada öncelikle, katılımcı AVM çalışanlarına cinsel tacizin tanımına ilişkin görüşleri sorulmuştur. Kadın çalışanların tanımlamalarında sıkça kullandıkları ifadeler Şekil 1’de



Şekil 1. Katılımcıların algılarına göre cinsel taciz tanımlamaları

Şekil 1’den de anlaşılacağı üzere araştırmaya katılan kadınların cinsel tacizi daha çok fiziksel temas, dokunma (10) ve sözlü hakaret, küfür etme, laf atma (8) olarak tanımladıkları görülmektedir. Bunların dışında; bakış ve mimiklerle (5), cinsel içerikli resim-obje gösterme, verme (3), kişisel telefonu isteme, yemeğe çıkma teklifi (4) ve cinsel bölge ile oynama, dokunma (4) olarak ifade etmişlerdir. Bu konuda kadın çalışanların görüşlerinden bazıları şu şekildedir:

K1: “Cinsel taciz fiziksel olarak bir bahane bulup dokunma, sürtünme, cinsel boyutlu küfür ve laf atma şeklinde olur.”

K4: “Cinsel içerikli mesaj vermek için fıkralara, filmlere sığınarak sözlü anlatım ve en küçük bir fırsatta fiziksel temas kurma şeklinde olmaktadır.”

K7: “Fiziksel olarak elleme, cinsel organları gösteren resim ya da çizim verme ya da mesaj atma, cinsel içerikli laf atmalar.”

Araştırmaya katılan kadınlar, işyerinde yaşanan taciz olaylarının daha çok bedenle ve sözle olduğunu vurgulamışlardır. Bunların yanında cinsel içerikli materyal kullanarak, çeşitli tekliflerde (yemek, telefon isteme gibi) bulunmak ve bunda ısrar etme, çeşitli mimik ve göz hareketleri ve bakışlarla taciz etme şeklinde meydana geldiklerini bildirmişlerdir. Ayrıca bir katılımcı, beden diliyle (kendi cinsel bölgesi ile oynama, dokunma) tacizlerin olduğunu vurgulamıştır.

Görüldüğü üzere, katılımcıların cinsel taciz konusundaki betimlemelerinin, literatürde geçen tanımlarda kullanılan sözcüklerin çoğunu kapsadığı söylenebilir. Diğer bir deyişle, katılımcı kadınların cinsel tacizin içeriğinde neler olduğu konusunda oldukça geniş bilgiye sahip oldukları sonucuna ulaşılabılır.

Kadınların İş Yerindeki Cinsel Tacize İlişkin Görüşleri

Mülakatlar sırasında katılımcı kadınlara araştırma kapsamında çalıştıkları işyerlerinde cinsel taciz olaylarından haberdar olup olmadıkları, bu tür olayları gözlemleyip gözlemedikleri ve kendilerinin herhangi bir tacize uğrayıp uğramadıkları konularında görüşleri sorulmuştur. Elde edilen bulgular Tablo 2 de özetlenmiştir:

Tablo 2. İş yerinde cinsel tacize ilişkin görüşler

Görüşler	Evet	Hayır
İş yerinde cinsel tacize uğrayanlar olduğunu duydum	K1,K2, K3, K4, K5, K6, K7, K8, K9	K10
İş yerinde cinsel tacize şahit oldum	K3, K4, K5, K6, K7, K8,	K1, K2, K9, K10
İş yerinde cinsel tacize uğradım	K4, K7	K1,K2, K3, K5, K6, K8, K9, K10

Tablo 2’den de görüldüğü üzere araştırmaya katılan kadın çalışanlar, işyerlerinde yaşanan cinsel tacize ilişkin duyular aldıkları, buna şahit oldukları ya da cinsel tacize uğradıkları konusunda görüşler bildirmişlerdir. Katılımcıların büyük çoğunluğu, “işyerinde cinsel tacize uğrayanlar olduğunu duydum” (9) şeklinde görüş bildirirken, yarısından fazlası da “işyerinde cinsel tacize şahit oldum” (6) şeklinde ifadesini belirtmiştir. Katılımcılardan sadece 2 tanesi işyerinde cinsel tacize uğradığını” beyan etmiştir.

Cinsel taciz olaylarından haberdar olduklarını ifade eden katılımcılardan bazıları görüşlerini şu şekilde ifade etmişlerdir:

K2: “Bazı tip kadın müşterilerin güzel ve alımlı çalışan bayanlara karşı tacizde bulduklarını, işyerinden alışveriş yapıp onlarla yakınlık kurduklarını, dışarıda buluşma tekliflerinde bulduklarını da duymaktayız. Erkeklerin istekleri bunlarıki yanında masum kalırmış.”

K9: “Patronumuzun bir arkadaşımıza sürekli yemeğe çıkma ve depoda sayıma kalma teklifleri herkes tarafından bilinirdi.”

Cinsel taciz olayına iş yerlerinde şahit olanlar ise görüşlerini şu şekilde ifade etmişlerdir:

K3: “İşyerimizde nişanlısı ile sorun yaşayan bir bayan arkadaşımızın sorununu bilen erkek çalışan işyerinin deposunda kamera olmadığı için onu kısıtıp tacizde bulunurken diğer arkadaşlarla bu olaya şahit olduk.”

K6: “Mağazaya gelen erkek müşteri bayan satış danışmanı arkadaşımıza hediye almak istediğini ürünü denemesi için rica ediyor. Arkadaşımız ürünü deniyor müşteri kıyafetin kumaşını kontrol ediyormuş gibi yapıp arkadaşımıza dokunuyor, kumaşla ilgili sorular soruyor. Sıcak tutuyor mu, teninde ne hissediyorsun, gıdıklıyor mu gibi ahlaksız kelimelerle diyalog kuruyordu.”

Katılımcılardan K4 ve K7 ise bizzat cinsel tacize maruz kaldıklarını ifadelerinde şu şekilde dile getirmişlerdir:

K4: “Evli bir çift geldi. Bayan beğendiği elbiseyi denemek için kabine girdi ve benden yardım isteyerek birkaç model daha getirmemi istedi. O an eşi yanıma gelerek sözlü tacizde bulundu ve telefonumu istedi. Bu durumdan kurtulmak için diğer arkadaşımı yanıma çağırdım. Kabinden çıkan kadın eşinin elinde telefonu görünce bana bağırarak başladı, hakaret etti, eşime yapıştım dedi ve bağırarak çıkıp gittiler.”

K7: “Bir erkek müşteri elimi tutarak avucunun içine aldı ve elimin içine bir kağıt parçası koyarak elimi kapatıp iş yerinden hemen çıktı. Şok olmuştum telefon numarası olabileceğini tahmin ederek kâğıdı açtım gördüğüm daha şoktu çünkü elle çizilmiş bir erkek cinsel organı resmi.”

Görüldüğü üzere, katılımcıların hemen hepsi işyerlerinde yaşanan cinsel taciz olaylarından haberdardır. Rastgele örnekleme yoluyla seçilen katılımcı grubun dahi bu olaylardan haberdar olması, bu olgunun iş ortamlarında oldukça yaygın bir durum olduğu gerçeğini yansıttığı düşünülebilir. Ayrıca katılımcıların yarısından fazlası da zaten bu olaylara bizzat şahit olduklarını ifade etmiş, hatta iki katılımcı bizzat kendilerinin bu duruma maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Küçük bir örnekleme yapılan bu çalışmada bile cinsel tacize maruz kalan kadınların olması, işyerlerinde cinsel taciz olaylarının ne kadar yaygın olduğu konusunda önemli ipuçları vermektedir. Burada, Tablo 2’de dikkat çeken bir noktada ise katılımcıların haberdar olma, şahit olma ve bizzat cinsel tacize maruz kalma görüşlerinde giderek bir azalma gözlenmektedir. Belki de bu durum, bireylerin bilimsel bir araştırma için bile olsa, kendilerini rahat ifade edememenin, çekinmenin veya toplumsal baskının etkilerinin bir sonucu olarak görülebilir.

İş Yerinde Cinsel Tacizin Kimler Tarafından Yapıldığına İlişkin Görüşler

Araştırmada katılımcı kadınlara işyerinde cinsel tacizin en çok kimler tarafından yapıldığına ilişkin görüşleri sorulmuştur. Elde edilen bulgular Tablo 3’te özetlenmektedir.

Tablo 3. İş yerinde cinsel tacizin en çok kimler tarafından yapıldığına ilişkin görüşler

Görüşler	Patron/Kurumsal yönetici	Müşteri Erkek/ Kadın	İş arkadaşı Erkek/ Kadın
En çok patron/ kurumsal yönetici tarafından yapılmaktadır.	K2, K9/ K7, K8, K3, K5, K4		
Müşteri tarafından yapılmaktadır.		K2, K3, K5, K6, K7, K8/ K7, K2	
İş arkadaşı tarafından yapılmaktadır.			K9, K3, K2, K7

Çalışmanın derinleştirme aşamasında, çalışmaya katılan bayanlar işyerinde cinsel tacizin en çok kurumsal yöneticiler (5) ve erkek müşteriler (5) tarafından yapıldığı yönünde görüş bildirmişlerdir. Bunu takiben dört katılımcı ise cinsel tacizi, aynı işyerinde çalışan erkek iş arkadaşlarının yaptığını belirtmişlerdir. Ayrıca ikişer katılımcı da cinsel tacizde bulunanların işyeri sahibi ve bayan müşteriler olduğunu ifade etmişlerdir. Bu konuda kadın çalışanların görüşlerinden bazıları şu şekildedir:

K3: “Erkek çalışma arkadaşımızın bayan arkadaşımızı sürekli taciz ettiğine ve bunu daha da abartarak depoda sıkıştırması çok iticiydi.”

K5: “Sadece bayan iç çamaşırı satan bir firmada çalışan kız arkadaşım eşine hediye almak istediğini söyleyen erkek müşteriye eşinin bedenini sordu. Müşteri bilmiyorum dedi, arkadaşımı süzdükten sonra sizin ölçüleriniz bire bir aynı hatta sizin üzerinizde hayal ediyorum da size daha çok yakışacağını düşündüm şimdi dedi. Bunu size bir akşam yemeğinde hediye etmek isterim. Cep telefonunu ya da MSN’ni verirsen konuşup anlaşırız diyerek sözlü ve psikolojik tacizde bulundu.”

K7: “ Bayan müşteri beni soyunma kabinine çağırarak yardımcı olmamı istedi. Daha sonra iç çamaşırını düzeltmemi ve yorulduğunu belirterek onun yerine kıyafetleri denememi söyleyerek soyunmamı istedi. Boynumun ve kolumdaki dövmenin ne kadar seksi olduğu söyleyerek yüklü bir alış veriş yaparak ve mobil telefonumun numarasını isteyerek ayrıldı. Çekindiğim için yanlış no verdim ama defalarca geldi. Çok zorluk yaşattı.”

K8: “Kurumsal işyerlerinde yöneticilik yapan/yapanlar bayan çalışanları erken terfi ettirme ve seminerlere gönderme yardımıyla bulunarak yakınlık kuruyorlar. Daha sonra akşam yemeği ve evde kahve içme teklifleri ile sürekli verdiklerini almaya çalışıyorlar. Bunu kullanan bayan çalışanlar olduğu gibi bu durumdan nefret eden ve bunalım geçiren çok çalışanla dertleştim.”

Görüldüğü üzere katılımcılar, işyerlerinde müşteriler kadar iş yeri sahipleri veya kurumsal yöneticilerin de kendilerine cinsel tacizde buldukları şekilde ifadelerde bulunmuşlardır. Bu durumda yönetici ve işyeri sahiplerinin yetkilerini ve gücünü bir anlamda çalışanları üzerinde olumsuz yönde kullandıkları düşünülebilir. Bunun yanında ticarethanelerde bir slogan şeklinde çalışanlara uygulatılan “müşteri her zaman haklıdır” söyleminin kadın çalışanlar üzerinde olumsuz sonuçlar doğurduğu söylenebilir. K5 ve K7'nin yukarıda konuşma alıntıları bu durumu net bir şekilde özetlemektedir. Çalışmada ayrıca dikkate değer bir bulgu olarak da katılımcı kadınlardan iki tanesinin kadın müşterilerinden de cinsel tacize maruz kaldıkları yönündeki görüşleridir. Bu durum cinsel tacizde cinsel farklılaşmanın olmayabileceğini gösteren bir ipucu olarak kabul edilebilir.

İş Yerindeki Cinsel Tacizle Başa Çıkma İlişkin Görüşler

Çalışmada ayrıca, işyerlerinde cinsel tacize uğrayan kadın çalışanların, cinsel taciz ile başa çıkma konusunda ne tür yöntemler kullandıklarına ilişkin görüşleri sorulmuştur. Bu konu ile ilgili yapılan mülakat analizlerine göre kadın çalışanlar taciz olayları ile başa çıkma konusunda görüşlerini dört farklı biçimde dile getirmişlerdir. Bu görüşler Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Cinsel tacizle başa çıkma ilişkili görüşler

Başa çıkma Yöntemleri	Katılımcılar	Açıklama (Nedenler)
İş bırakma	K2, K3, K7, K8, K9, K5, K6	Olayı kaldıramama ve duyulmamasını sağlama
Sineye çekme	K1, K4, K9	Duyulma ve işsiz kalma korkusu
Tehdit etme	K6, K7, K3, K10	Yakını ya da patronu/yöneticisi aracılığıyla olayı söndürme
Yetkiliye şikayet	K7, K6	Dolaylı yollarla işyerindeki yetkiliyi haberdar etme

Mülakat sırasında kendilerine yöneltilen sorulara verdikleri cevaplar incelendiğinde kadın çalışanlar cinsel taciz ile başa çıkma sürecinde şu yöntemleri kullanmışlardır: Kadın çalışanlar, cinsel taciz olayının duyulmaması ve kabul edilmiş bir şey olmadığını belirterek başa çıkma konusunda en çok “iş bırakma” (7) yöntemini kullandıklarını belirtmişlerdir. Çalışan kadınlar diğer bir başa çıkma tarzı olarak; duyulma ve işsiz kalma korkusu ile “sineye çekme” (3), bu çirkin durumdan kurtulmak için yakını ya da patronu/yönetici ile “tehdit etme” (4) ve dolaylı yollarla işyerindeki patron ya da yöneticilere yazılı olarak “şikayet etme” (2) yollarını kullandıkları yönünde görüş bildirmişlerdir. Bu konuda katılımcıların görüşlerinden bazıları şu şekildedir:

K4: “İş yerinde dikkatleri üzerine çekmemek için, dedikodu ve işsiz kalmaktan korkulduğu için anlamazlıktan gelerek sineye çekiliyor. İnsanlara bunu anlatsan şikayet etsen akıllarına “ateş olmayan yerden duman çıkmaz” gelir ve karalanırsın.”

K9: “Damgalanmamak ve bu çirkin durumdan kurtulmak için en çok iş bırakılmaktadır. O iş yerinden ayrılmadan sanki buna razı gelmiş gibi algılanır. Seni çekemeyen çalışma arkadaşların dedikodunu yapar haksız yere toplumda yargılanırsın, iş bırakıp uzaklaşmak hem dedikodudan hem de o iş yerindeki olumsuz psikolojik atmosferden uzaklaşırsın.”

K10: “Bu durumdan kurtulmak için aileden biri ile ya da patron iyi bir insansa onunla tehdit etmek gerekir. Böylece duyulmadan ve korku salarak rahatlarsın.”

Kadınların cinsel tacizle başa çıkma yöntemleri incelendiğinde, en çok “işten ayrılma” yöntemine başvurulduğu gözlenmektedir. Bu durum psikolojik olarak bireyin kendisine olan saygısının bir ifadesi, isminin içinde bulunduğu toplumda zedelenmemesi ve iffetli kadın imajının korunması için işinden bile feragat etmeyi göze alabileceği bir durum olarak dikkat çekmektedir. Özellikle Türk toplumunda bu duruma maruz kalan bir kadının çalıştığı iş yerinde işe devam etmesi, karakterinin zayıflığı, kendisinin de buna razı olduğu şeklinde yorumlanabileceğinden, en kestirme yolun işi bırakmak olduğu düşünülebilir. Özellikle part-time çalışan bir kadın için başka bir işyerinde yeni bir iş bulma olanağının olması, bu tür durumlarda işi kolaylıkla bırakmasında etkili olan faktörlerden biri olarak görülebilir.

Bunların dışında işini kaybetme ve alternatif iş bulamama korkusu yaşayan kadınların işini kaybetmemek için cinsel tacize razı olma veya tacizciyi tehdit etme gibi yolları denedikleri de çalışmada ulaşılan sonuçlardan biridir.

İlginç bir şekilde katılımcılardan sadece iki kişi durumu iş yeri yetkililerine bildirme yolunu seçmişlerdir. Bunun nedeni, her ne sebeple olursa olsun kadınların bu tip olaylarda isimlerinin geçmemesine önem vermelerinden kaynaklanıyor olabilir. Haklı da olsalar kendilerini yetkililere yeterince ifade edememe durumuyla karşı karşıya kalmamak için bu durumu gizleme yolunu seçiyor veya diğer yöntemleri tercih ediyor olabilirler. Buna ilişkin olarak, katılımcılardan hiçbirinin iş yeri yetkililerinin dışında durumu polise veya adliyeye bildirme yoluna gitmemesi de ilginç bir sonuç olarak değerlendirilebilir.

Cinsel Tacizin Çalışanların Davranış ve Performansları Üzerindeki Etkisine İlişkin Görüşler

Araştırmanın sonunda ise katılımcı kadınlara, cinsel tacizin buna maruz kalan çalışanların davranışları ve iş performansları üzerindeki etkileri olup olmadığına ilişkin soru yöneltilmiştir. Bu konuda, cinsel tacize uğrayan ve buna şahit olan katılımcılar hem davranışsal ve duygusal sorunların ortaya çıktığını, hem de iş performanslarının etkilendiğini belirtmişlerdir. Katılımcılardan biri ise patron ya da yöneticiler tarafından cinsel tacize uğrayan bazı kadınların bu durumu ya işyerinde statü kazanma ya da maddi çıkar sağlama açısından kullandıklarını vurgulamıştır. Bu konuya ilişkin K4, K5, K7 ve K9 şunları belirtmişlerdir:

K4: “Taciz olayı her aklıma geldiğinde başım dönüyor, elim ayağım tutmuyordu. Kabine gidip gizlice ağlıyordum. Her müşteriye olumsuz bakmaya başladım. Elimden geldiğince müşteriden kaçırıyordum, kendimi işe veremiyordum. Bir arkadaşım psikologa gitmemi tavsiye etmişti. Çok zor günler geçirdim, karamsar birisi oldum”.

K5: “İşyerinde tacize uğrayan kadınların davranışları tedirgin, yürüme hızları bile değişmektedir. Yüz mimikleri ölü gibi. Ayrıca buna şahit olan birisi olarak gecelerce uyuyamadım, yemekten kesildim. Bir de başına gelenleri düşünün. Bu çirkin olaya şahit olduğumdan beri müşteri seçiyorum. Doğal davranamıyorum.”

K7: “Bu durum çok çirkin ve insanın kendini kirli hissetmesini sağlıyor. Günlerce ağlama, terleme, kin, öfke. Durup dururken çevrendekileri tersleme.”

K9: “Anlatılanlara göre bazı kadınlar bu durumu ekonomik ve iş yerinde yükselme olarak kullanıyorlar. Hatta bu AVM’de bu sayede kendine araba aldırıyor ve yöneticisi ile aynı evde yaşayanlar olduğunu çoğu kimse biliyor.”

Çalışmanın varmak istediği ana tema bu bölümde irdelenmiştir. Kadınlara uygulanan cinsel tacizin birçok doğurgusunun olduğu katılımcıların bu bölümdeki ifadelerinden anlaşılmaktadır. İlk olarak işyerlerinde kadına yönelik uygulanan cinsel taciz sonucunda çalışan kadınlar psikolojik olarak olumsuz yönde etkilenmekte, bu duruma maruz kalmanın yarattığı çöküntüyle başa çıkmak için mücadele etme durumunda kalmaktadırlar. Cinsel tacize maruz kalmamış kadınların bu tip olaylardan haberdar olması bile kendileri üzerinde her an böyle bir olayla karşı karşıya kalabilme korkusu ve tedirginliği yaratacağından, bu durum onların ruh sağlığı üzerinde olumsuz etkiler bırakabilmektedir.

İkinci olarak, görüldüğü gibi cinsel tacize maruz kalan veya şahit olan kadın çalışanlarda patrona, müşteriye ve iş arkadaşına güvensizlik nedeniyle performanslarında düşüklük olduğu ifade edilmektedir. İş performansının düşüklüğü doğal olarak iş yerinin de kazancını olumsuz yönde etkileyecek en önemli unsurlardan biri olarak görülebilir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu bölümde araştırmadan elde edilen sonuçlar ortaya konulmuş ve bu sonuçlar ilgili literatürle ilişkilendirilmeye çalışılmıştır. Araştırmada ulaşılan sonuçlara göre çalışmaya katılan kadınlar, işyerinde yaşanan taciz olaylarının daha çok bedenle ve sözle olduğunu vurgulamışlardır. Bunların yanında cinsel içerikli materyal kullanarak, çeşitli tekliflerde (yemek, telefon isteme gibi) bulunmak ve bunda ısrar etmek, çeşitli mimik ve göz hareketleri ve bakışlarla taciz etmek şeklinde meydana geldiklerini bildirmişlerdir. Ayrıca bir katılımcı, beden diliyle de (kendi cinsel bölgesi ile oynama, dokunma) tacizlerin olduğunu vurgulamıştır. Bu bulgu; Schneider ve Phillips (1997), Chen, Sun, Lan ve Chiu (2009), Güngör (2009) ve Sarmaşık (2009)'ın bulduğu sonuçlarla uyumludur. Görüldüğü üzere, katılımcıların cinsel taciz konusundaki betimlemelerinin, literatürde geçen tanımlarda kullanılan sözcüklerin çoğunu kapsadığı söylenebilir. Katılımcıların sadece iletişim araçları ve sosyal medya yoluyla gerçekleştirilen cinsel tacizden söz etmedikleri tespit edilmiştir. Bu durumun nedeni, kadın çalışanların iş ortamındaki yoğunluktan dolayı bu tür haberleşmeye zaman ayıramamış olabilecekleri şeklinde açıklanabilir.

Araştırmada, kadınların hemen hepsi işyerinde yaşanan cinsel taciz olaylarından haberdar olduklarını, hatta 6/10'sı bu olaylara bizzat şahit olduklarını ifade etmiş, hatta iki katılımcı bizzat kendilerinin bu duruma maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların bu görüşleri ile Mörekli (2008) ve Poulston (2008) tarafından yapılan araştırma bulguları benzerlik taşımaktadır. Bu bağlamda, küçük bir örnekleme yapılan bu çalışma bile cinsel taciz olayının iş yerlerinde ne kadar yaygın olduğu konusunda önemli ipuçları vermektedir.

Katılımcı kadınların işyerlerinde cinsel tacizde bulunanların daha çok kimler olduğu ile ilgili görüşleri incelendiğinde, üst pozisyonda bulunan kişiler (kurumsal yönetici) ve müşterilerin öne çıktığı görülmektedir. Çalışmanın bu bulgusu ile Gerni (2001) ve Karayel (2008) yapılan araştırmaların bulguları ile uyumludur. Bu durum cinsel tacizde bulunanların işyeri içinde daha çok üst pozisyonda (yönetici, patron) bulunan kişiler olduğunu göstermektedir. Ayrıca çalışanlara karşı müşteriler tarafından da yoğun bir şekilde cinsel tacizde bulunduğu belirlenmiştir. Bu çalışmada elde edilen, kadın satış danışmanına başka bir kadın tarafından uygulanan cinsel tacize ilişkin bulgu, cinsiyetler arası bir durumdan çok bireylerin farklı kişilik özellikleri ve eğilimleri ile de açıklanabilir.

Araştırma sonuçlarına göre, kadınların işyerinde yaşadıkları cinsel tacizle başa çıkma yöntemleri; "iş bırakma", "sineye çekme", "tehdit etme" ve "dolaylı olarak yöneticiye şikayet etme" şeklindedir. Bu sonuçların Gerni (2001), Oktay (2001) ve Özçiçek (2009) tarafından yapılan çalışmaların bulguları ile uyumlu olduğu, Karayel'in (2008) yaptığı çalışmanın bulguları ile farklılık gösterdiği görülmektedir. Karayel'in (2008) çalışmasında "emniyete bildirme" yönünde bir başa çıkma yöntemi ön plana çıkmaktadır. Katılımcılar bu başa çıkma tarzlarını seçmelerindeki temel nedenlerin duyulma ve işsiz kalma korkusundan

kaynaklandığını bildirmişlerdir. Bu gerekçe ile bu tür başa çıkma yöntemlerinin uyumlu olduğu da söylenebilir. Katılımcıların duyulma ve işsiz kalma nedenlerini ön planda gerekçe olarak göstermeleri Pauolston'un (2008) yaptığı çalışmanın bulgularıyla uyumluluk göstermektedir.

Araştırmanın sonuçlarının en dikkat çekenlerinden birisi de cinsel tacizin çalışanların davranışları ve iş performansları üzerinde olumsuz etkiler bıraktığıdır. İşyerinde yaşanan cinsel taciz olaylarının, çalışanların davranışları, duygu durumları ve iş performanslarını olumsuz yönde etkilediği ve yaşam kalitelerini düşürdüğü sonucu hem insan hakları hem de çalışma yaşamı ve verimliliği açısından düşünülmeli ve önemsenmelidir. Çalışmanın bu bulgusunun Gölge (2005), Hatch-Maillette ve Scalora (2001) ve Sarmaşık (2009) tarafından yapılan çalışmaların bulguları ile uyumlu olduğu görülmektedir.

Araştırmanın sonuçlarına göre katılımcı kadınlar cinsel tacizin içeriğinde neler olduğu konusunda oldukça geniş bilgiye sahiptirler. Çalışma yaşamında kadına yönelik cinsel taciz olaylarının çok yoğun olduğu, bu olumsuz davranışın aynı iş yerinde bulunan/çalışan başta üst düzey yöneticiler olmak üzere çalışma arkadaşları ve müşteriler tarafından yapıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Cinsel taciz mağdurlarının (uğrayan, şahit olan) sosyal ortamlarda olumsuz algılanmak, olayın duyulması ve işsiz kalma konusunda endişeler yaşadıkları için bu durumla aktif olarak başa çıkamadıkları, daha çok iş bırakma gibi pasif başa çıkma yöntemleri kullandıkları görülmüştür. Ayrıca işyerinde meydana gelen cinsel taciz olaylarıyla ilişkili olarak, kadınların hem ruhsal ve davranışsal sorunlar yaşamaları hem de çalışma performansının düşmesi sonucu bazı ekonomik ve psikolojik problemler yaşadıkları belirlenmiştir.

Araştırmada ulaşılan sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki önerilerin getirilmesi uygun bulunmuştur:

AVM gibi özellikle kurumsal işyerlerinde, yönetici ve çalışanlara yönelik iş etiği, insan ilişkileri ve stresle başa çıkma konularında psiko-eğitimsel bilgilendirme toplantıları yapılmalıdır.

Çalışan kadınlara cinsel tacize ilişkin farkındalık kazandırılarak, işyeri ile sözleşmelerinde görev tanımlarının belirginleştirilmesi önemsenmelidir.

Tüm çalışanlar cinsel taciz konusunda bilinçlendirilerek, tacize uğrayanlara karşı yapıcı davranılması ve haklarını aramaları konusunda yardımcı olunması sağlanmalıdır.

Herhangi bir sebeple tacize maruz kalan bireylere yönelik psikolojik destek programları yoluyla yardım sunulmalıdır.

KAYNAKÇA

- Atman, Ü.C. (2003). Kadına Yönelik Şiddet; Cinsel Taciz / Irza Geçme. *Sted Dergisi*, 12, 9, 333- 335.
- Bogdan, R. C. & Biklen, S. K. (1992) *Qualitative Research for Education: An Introduction to Theory and Methods*. London: Allyn and Bacon Pres.
- Brackenridge, D. & Fasting, K. (2004). Prevalence of sexual harassment among Norwegian female elite athletes in relation to sport type. *International Review for the Sociology of Sport* 4, 39, 373-386.
- Bryman, A. (1988) *Quantity and Quality in Social Research*. London: Routledge Press.
- Chen, W., Sun, Y., Lan, T. & Chiu, H. (2009). Incidence and Risk Factors of Workplace Violence on Nursing Staffs Caring for Chronic Psychiatric Patients in Taiwan. *International Journal of Environment Resources Public Health*, 6, 2812-2821.
- Cohen, L. & Manion, L. (1994). *Research Methods in Education*. (4th edition). London: Routledge.
- Ekiz, D. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Gerni, M. (2001). İş yerinde cinsel taciz: Erzurum ili bankacılık sektörü üzerinde bir uygulama. *Ankara Üniversitesi, SBF Dergisi*, 3, 56, 19- 46.
- Glaser, B. & Strauss, A. (1967). *Discovery of Grounded Theory*. Chicago: Adline.
- Gölge, Z., B. (2005) "Cinsel Travma Sonrası Oluşan Ruhsal Sorunlar". *Nöropsikiyatri Arşivi Dergisi*, 1, 42 , 19-28.
- Hatch-Maillette, M. A. & Scalora, M. J. (2002). Gender, sexual harassment, workplace violence, and risk assessment: Convergence around psychiatric staff's perceptions of personal safety. *Aggression and Violent Behavior*, 7, 271–291.
- Hattatoğlu, D. (1995). *İş yerinde cinsel taciz*. Disk yayınları: Ankara.
- Hulin, C. L., Fitzgerald, L. F., & Drasgow, F. (1995). *Organizational influences on sexual harassment*. M.Stockdale (Der.), *Sexual harassment in the workplace*, (pp.127-150). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Karayel, A. (2008). Retrospektif Bir Çalışma: 2001-2005 Yılları Arasında Adana İl Emniyet Müdürlüğüne Yansıyan Cinsel Taciz Vakalarının İncelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Adana.
- Mörekli, B. (2008). *Konaklama İşletmelerinde Cinsel Taciz Üzerine Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Mimaroglu, H. & Özgen, H. (2008). Örgütlerde Güç Eşitsizlikleri ve Cinsel Taciz. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17, 1, 321-334.
- Oktay, A. (2001). İş yerinde cinsel taciz. *Kadın Araştırmaları Dergisi*, 7, 75- 89.
- Özçiçek, S. (2009). *İşletmelerde cinsel ve psikolojik taciz*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Paulston, J. (2008). Metamorphosis in hospitality: A tradition of sexual harassment. *International Journal of Hospitality Management*, 27, 232–240.
- Sarmaşık, Ş. (2009). *İş yerinde cinsel taciz algılaması ve yönetim ilişkilerine etkisi hakkında bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Denizli.
- Schneider, M & Phillips, S.P. (1997). A Qualitative study of sexual harassment of female doctors by patients. *Social Science of Medical* 5, 45, 669-676.
- Sherwyn, D. S., Kaufman, E. A. & Klausner, E. A. (2000). "Same-Sex Sexual Harassment." *The Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 6, 41, 75-80.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2010). Cinsel taciz ve tecavüz araştırması (http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?tb_id=41&ust_id=11). (Erişim Tarihi: 02.02.2012).

- Türkiye İstatistik Kurumu (2011). Hanehalkı İşgücü Araştırması 2011 Kasım Dönemi Sonuçları. (http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?tb_id=25&ust_id=8). (Erişim Tarihi: 02.02.2012).
- Woods, H. R. & Kavanaugh, R. R. (1994). "Gender Discrimination and Sexual Harassment as Experienced by Hospitality-Industry Managers." *The Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 35 (1), 234- 245.
- Worsfold, P. & McCann, C. (2000). Supervised work experience and sexual harassment. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 12 (4), 249–255.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2006). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. 6. Baskı. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Yıldırım, K. (2010). Nitel Araştırmalarda Niteliği Artırma. *İlköğretim Online*, 9 (1), 79-92.

View Of Female Shopping Mall Sales Consultants about Sexual Harassment

Mustafa ŞAHİN, Betül Aydın, Serkan Volkan Sari

Summary

Introduction

Sexual harassment against women has many results in the economic, social, and spiritual sense. Many of them are the damaged social image of sexually harassed woman, her confrontation with depression, senseless fears and anxiety and loss of the financial income due to quit job. In literature, although there have been many studies about sexual harassment, the recent increase in cases of sexual harassment against women gives the idea that it is necessary for further research on the subject. This study aimed to examine the views about exposure to sexual harassment behaviors and ways of coping of women who work in the shopping malls. In addition to this, another aim of the study is to examine the answers of these questions: how women define sexual harassment, whether or not a gender discrimination exists in workplaces, who are sexually abusing in workplace (customer, colleague, manager/boss) and whether or not the women are instilled about forefront of sexuality.

Method

In this study, qualitative research method was used. One of the important features of qualitative studies is that it allows monitoring the events and situations from participants' point of view. In this context, the study dealt with examining and discussing the experiences about exposure to sexual harassment and ways of coping from female sales consultants' point of view. As the study examined the experiences of participants from two selected shopping malls, case study method was used. The most important feature of case studies is examination of one or few situations in depth. 10 female sales consultants working at two shopping malls in Trabzon in 2011-2012 winter season comprised the sample of the study. As a data collection tool, quasi-structured interview form was used. Questions on this interviewing form were asked to the participants and answers were recorded with sound equipment. In the first part of the interviewing form, there were questions about participants' demographic characteristics. In the second part, the questions were about working conditions, perceptions about sexual harassment and the situations of exposure to or witness sexual harassment. In the last part, there were questions about the ways of coping with sexual harassment. The data - collected via quasi-structured interview form and recorded via sound equipment- were transferred to the paper. In the data analysis process, "constant comparative analysis" method was used.

Findings

The results of the study showed that the female sales consultants had broad knowledge about the sexual harassment, sexual harassment actions towards women in workplace were frequently seen, the victims (or witnesses) of the sexual harassment used passive coping ways and the sexual harassment cases gave rise to the mental and behavioral problems and decreases in work performance in female sales consultants.

Discussion and Suggestions

According to results of the study, participants had a broad knowledge about content of the sexual harassment. It was found that sexual harassment actions towards women in workplace were common and this negative behavior was performed by customers and by colleagues, particularly senior managers. It was also found that, due to fear of negative perception in social environments, unemployment and heard of the event by others, victims of the sexual harassment couldn't cope with that situation and used passive coping ways like quitting job. Furthermore, in relation to the sexual harassment cases seen in workplace, it was

determined that sexual harassment victims had mental, behavioral and economical problems. Depending on the results of the study, these recommendations were given: In the corporate workplaces, especially in shopping malls, psychoeducational and informative meetings about human relations and to cope with stress should be held for managers and sales consultants. Awareness about sexual harassment should be given to working women and their job descriptions should be clarified. Awareness about sexual harassment should be given to all staff and victims of sexual harassment should be assisted to seek their rights. Psychological help should be given through psychological support programs for the victims of sexual harassment.