

**DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**OTEL İŞLETMELERİNDE ÇALIŞAN KADINLARIN İŞTEN
AYRILMA EĞİLİMLERİNDE İŞYERİNDE ROMANTİZMİN
ARDILLARI: CİNSEL TACİZİN ROLÜ**

Simge KÖMÜRCÜ

Danışman
Doç. Dr. Ebru GÜNLÜ

2011

YÜKSEK LİSANS
TEZ/ PROJE ONAY SAYFASI


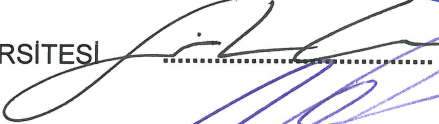

2009801307

Üniversite : Dokuz Eylül Üniversitesi
Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü
Adı ve Soyadı : Simge KÖMÜRCÜ
Tez Başlığı : Otel İşletmelerinde Çalışan Kadınların İşten Ayrılma Eğilimlerinde İşyerinde Romantizmin Ardılları: Cinsel Tacizin Rolü

Savunma Tarihi : 26.07.2011

Danışmanı : Doç.Dr.Ebru GÜNLÜ

JÜRİ ÜYELERİ

<u>Ünvanı, Adı, Soyadı</u>	<u>Üniversitesi</u>	<u>İmza</u>
Doç.Dr.Ebru GÜNLÜ	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ	
Yrd.Doç.Dr.Gürhan AKTAŞ	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ	
Yrd.Doç.Dr.Engin Deniz ERIŞ	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ	

Oybirliği ()
Oy Çokluğu ()

Simge KÖMÜRCÜ tarafından hazırlanmış ve sunulmuş "Otel İşletmelerinde Çalışan Kadınların İşten Ayrılma Eğilimlerinde İşyerinde Romantizmin Ardılları: Cinsel Tacizin Rolü" başlıklı Tezi () / Projesi () kabul edilmiştir.

Prof.Dr. Utku UTKULU
Enstitü Müdürü

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “**Otel İşletmelerinde Çalışan Kadınların İşten Ayrılma Eğilimlerinde İşyerinde Romantizmin Ardılları: Cinsel Tacizin Rolü** ” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

.../.../....

Simge KÖMÜRCÜ

İmza

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

Otel İşletmelerinde Çalışan Kadınların İşten Ayrılma Eğilimlerinde İşyerinde
Romantizmin Ardılları: Cinsel Tacizin Rolü

Simge KÖMÜRCÜ

Dokuz Eylül Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı

Turizm İşletmeciliği Programı

İş hayatında kadın çalışanların sayısındaki artış, bekar çalışan sayılarındaki artış, esnek çalışma saatleri ve benzer yapıdaki kişilerin işyerlerinde bir arada bulunmaları, işyerindeki kişilerin birbirleri ile olan etkileşimlerini artırmaktadır. Kişilerin sosyal hayatlarına vakit ayıramamaları gerçeği, işyerinde romantizmin ortaya çıkışına neden olmaktadır.

Turizm, kişilerarası etkileşimin fazla olduğu bir sektördür. Bu nedenle turizm sektöründe işyerinde romantizm olgusu sıklıkla görülmektedir. İşyerinde romantizmin doğru şekilde yönetilebilmesi için, romantik ilişkilerin öncül ve ardıllarının araştırılması önemlidir. Yönetilemeyen işyerinde romantizm, örgütü, çalışma arkadaşlarını ve ilişkinin taraflarını olumsuz etkilemektedir. Bu kapsamda işyerinde romantizmin en olumsuz ardıllarından birisi cinsel taciz olarak kabul edilmektedir. Özellikle sona eren romantik ilişkilerin ardından cinsel taciz olarak algılanan davranışlar sıklıkla görülmektedir.

Bu araştırmanın amacı, işyerinde romantizmin ardıllarından biri olan cinsel tacizin, özellikle sona eren romantik ilişkilerin neden olduğu işten ayrılma eğilimine olası etkilerini irdelemektir.

Anahtar Kelimeler: İşyerinde Romantizm, Cinsel Taciz, İşten Ayrılma, Romantik İlişkiler

ABSTRACT

Master's Thesis

**The Consequences of the Workplace Romance for Women's Turnover Intention
at the Hotel Businesses: The Role of Sexual Harassment**

Simge KÖMÜRCÜ

Dokuz Eylul University

Graduate School of Social Sciences

Department of Tourism Management

Tourism Management Program

The increase in the working women population, number of single employees, flexible working hours and attitudes of similar employees working together foster the interactions between employees within the same organization. The fact that individuals lacking time for their social life causes emergence of workplace romance.

Tourism is a sector which has a high interaction between individuals. For this reason, workplace romance behaviors are seen frequently in the tourism sector. To manage workplace romance effectively, it is important to question antecedents and consequences of the romantic relationships. Unmanaged workplace romance affects organizations, employees and the partners of the relationships negatively. One of the most negative consequences of the workplace romance is assumed as the sexual harassment. Especially whenever the so-called romantic relationships end, it is very usual to come across sexual harassment behaviors.

The main aim of this research is to evaluate the effects of sexual harassment not only one of the consequences of workplace romance, but also an antecedent of woman's turnover intention.

Key Words: Workplace Romance, Sexual Harassment, Turnover, Romantic Relationships.

**OTEL İŞLETMELERİNDE ÇALIŞAN KADINLAIN İŞTEN
AYRILMA EĞİLİMLERİNDE İŞYERİNDE ROMANTİZMİN ARDILLARI:
CİNSEL TACİZİN ROLÜ**

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI	ii
YEMİN METNİ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
KISALTMALAR	viii
TABLolar LİSTESİ	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ	x
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞYERİNDE ROMANTİZM

1.1. İŞYERİNDE ROMANTİZM KAVRAMI	4
1.2. İŞYERİNDE ROMANTİZMİN ÖNCÜLLERİ	7
1.2.1. Yakınlık	10
1.2.2. Algılanan Güdüler	10
1.2.3. İlişki Türleri	12
1.2.4. İş / Grup Özellikleri	13
1.3. İŞYERİNDE ROMANTİZM TÜRLERİ	14
1.4. İŞYERİNDE ROMANTİZMİN ETKİLERİ	19
1.5. İŞYERİNDE ROMANTİZMİN ARDILLARI	22
1.5.1. İşyerinde Romantizmin Olumlu Ardılları	23
1.5.2. İşyerinde Romantizmin Olumsuz Ardılları	24
1.6. İŞYERİNDE ROMANTİZMİN YÖNETİLMESİ	27

İKİNCİ BÖLÜM

CİNSEL TACİZ

2.1. CİNSEL TACİZ KAVRAMI.....	35
2.2. CİNSEL TACİZİN TÜRLERİ.....	43
2.3. İŞYERİNDE ROMANTİZM VE CİNSEL TACİZİN İLİŞKİSİ	47
2.4. CİNSEL TACİZİN ARDILLARI	54
2.5. CİNSEL TACİZ İLE KADINLARIN İŞTEN AYRILMA EĞİLİMLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ	59

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

OTEL İŞLETMELERİNDE ÇALIŞAN KADINLARIN İŞTEN AYRILMA EĞİLİMLERİNDE İŞYERİNDE ROMANTİZMİN ARDILLARI: CİNSEL TACİZİN ROLÜ

3.1. ARAŞTIRMA	62
3.2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	62
3.3. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE SINIRLILIKLARI	64
3.4 ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ	65
3.5 ARAŞTIRMA VERİLERİNİN ANALİZİ VE DEĞERLENDİRİLMESİ	67
3.5.1. Demografik Özellikler.....	67
3.5.2. Mülakat Bulguları.....	68
SONUÇ VE TARTIŞMA	100
KAYNAKÇA.....	118
EKLER.....	128

KISALTMALAR LİSTESİ

EEOC	: Equal Employment Opportunity Commission
ILO	: International Labour Organization
SEQ	: Sexual Experiences Questionnaire
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
TCK	: Türk Ceza Kanunu
TDK	: Türk Dil Kurumu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
US	: United States
vb.	: ve benzeri
vd.	: ve diğerleri

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1: Sternberg'in Üçgen Aşk Kuramı	8
Tablo 2: İşyerinde Romantizmin Öncülleri.....	9
Tablo 3: İşyerinde Romantik İlişkilere Yönelmedeki Güdüler	11
Tablo 4: İşyerinde Romantizmin Etkileri.....	19
Tablo 5: İşyerinde Romantizmin Yönetilmesi	29
Tablo 6: Demografik Özellikler	67
Tablo 7: Resmi Politika Varlığı	69
Tablo 8: Kurumun Yaklaşımı.....	70
Tablo 9: Kurumun Kısıtlamaları	72
Tablo 10: Olumsuz Yaklaşım Nedenleri.....	75
Tablo 11: Kurumun Yaptırımları	78
Tablo 12: İşyerinde Romantizmin Ardılları	80
Tablo 13: Partnerlerin Tutumları	84
Tablo 14: Otellerde İlişki Yaşanma Sıklığı.....	86
Tablo 15: Hiyerarşik İlişkilere Yaklaşım	88
Tablo 16: İşyerinde Romantizm ve Cinsel Taciz İlişkisi	89
Tablo 17: Cinsel Taciz Resmi Politika Varlığı	90
Tablo 18: Cinsel Taciz Davranışları	92
Tablo 19: Mağdur Tutumu	94
Tablo 20: Cinsel Tacizin Ardılları	97
Tablo 21: Cinsel Tacizden Etkilenenler	99

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Romantik İlişkilere Karşı Yönetmel Önlem Modeli.....	31
Şekil 2: İşyerinde Romantik İlişki Türü ile Cinsel Taciz Arasındaki İlişkinin Kavramsal Çerçevesi.....	51

GİRİŞ

Yazında, işyerinde romantizm kavramı ilk olarak Quinn tarafından 1977'de araştırılmaya başlanmıştır. Bu tarihten sonra yapılan pek çok araştırmada, örgütlerin verimliliğine ve etkinliğine büyük etkisi olduğu anlaşılan işyerinde romantizm önemli bir kavram olarak değerlendirilip araştırılmaya devam edilmiştir.

İş yapılarında yaşanan değişimler, esnek çalışma saatleri, kadınların iş hayatına daha fazla dahil olmaları, bekâr çalışan sayısındaki artış, benzer çalışanların bir arada çalışmaları gibi faktörler, örgütleri işyerinde romantizm ve dolayısıyla olumsuz sonuçlarından cinsel tacizin daha sık yaşandığı alanlar haline getirmektedir.

İşyerinde romantizme neden olan faktörler, işyerinde romantizmin öncülleri olarak adlandırılmaktadır. İşyerinde romantizmin öncülleri arasında coğrafi yakınlık, sürekli bir araya gelme, iş, aşk, ego ve güç güdüsü ile ilişkiye başlama ve örgütlerin işyerinde romantizme yönelik tutumları yer almaktadır.

İşyerinde romantizm hiyerarşik ve yatay romantizm olarak ikiye ayrılmaktadır. Hiyerarşik romantizm ast ve üst arasındaki ilişkiler, yatay romantizm ise aynı konumdaki bireyler arasında yaşanan ilişkilerdir. Çalışanların ve örgütlerin bakış açıları bu iki tür için farklılık göstermektedir. Çalışanların hiyerarşik romantizme bakış açıları olumsuzken, yatay romantizme karşı daha olumlu tepkiler gösterilmektedir.

İşyerinde romantizm sonrası pek çok ardıl ortaya çıkmaktadır. Bu ardıllar olumlu olabildiği gibi olumsuz da olabilmektedir. Olumlu ardıllar arasında verimlilik artışı, işbirliğinde ve takım çalışmalarında artış, performans artışı, iş motivasyonunda artış sayılabilmektedir. İşyerinde romantizmin olumsuz ardıllarına daha çok rastlandığı gibi yazında da daha çok araştırıldığı dikkati çekmektedir. Bu olumsuz ardıllar arasında dedikodu, kayırmacılık davranışları, verimlilik ve moralde düşüşler, motivasyon azalışı, iş gücü kayıpları ve cinsel taciz yer almaktadır. Tüm bu

nedenlerden dolayı işyerinde romantizme karşı yönetim müdahaleleri gerekmektedir ve kurumsal işletmelerde bu olguya yönelik bazı politikalara da rastlanılmaktadır.

Bu kapsamda örgütlerde romantik ilişkilere yönelik yönetsel müdahaleler özellikle işin işleyişinde aksaklıklar ortaya çıktığında uygulanmaktadır. Fakat bazı örgütler hiçbir eylem sergileyemeyebilmektedirler. Uygulanan müdahalelerde daha yapıcı yaklaşımlar sergilenebildiği gibi zaman zaman cezai yöntemlere de başvurulabilmektedir.

Cinsel taciz davranışları da işyerinde romantik ilişkiler gibi günümüzde sıkça yaşanan bir durumdur. Kadın çalışanların iş hayatına girişleri ile, erkek çalışanlar kadınları kendilerine eşit olarak görmek istememişlerdir. Böylelikle kadına bir cinsel obje gibi davranılmaya başlanmıştır. Yani cinsel taciz davranışları sergilemedeki ana etmen, güç mücadelesidir. Ayrıca cinsel taciz sadece güçsüze ya da genç ve bekâr çalışanlara uygulanmamaktadır. Cinsel taciz davranışına uğrayanlar çeşitlilik gösterebilmektedirler. Fakat en fazla kadın çalışanlara uygulandığı açıktır.

Örgütlerde yaşanan cinsel taciz davranışları da çeşitlilik gösterebilmektedir. Cinsellik içeren konuşmalar, imalar, rahatsız edici bakışlar, yinelenen flört tekliflerinden tecavüze kadar çok geniş bir yelpazedir. Örgütlerde yer alan cinsel taciz politikaları, mağdurların cinsel tacize yönelik davranışları ayırt etmesinde ve bu tip bir olay yaşanması durumunda sergilemeleri gereken tutumları bilmelerinde kişilere yardımcı olmaktadır.

Cinsel tacizin ikiye ayrıldığı kabul edilmektedir. Bunlardan ilki; bir şeyin karşılığında bir şey istemek türünde cinsel tacizdir. Bu taciz türünde işveren istediklerini aldığı anda karşılığında fırsatlar sunmakta, alamadığında ise olumsuz davranışlar sergilemektedir. İkinci cinsel taciz türü ise; düşmanca iş ortamı oluşturulmasıdır. Bu türde ise saldırgan davranışlar sergilenmekte ve çalışan için iş ortamı düşmanca bir hal almaktadır.

Romantik ilişkiler, iki birey tarafından da hoş karşılanan ilişkilerken, cinsel taciz davranışları taraflardan yalnızca birinin hoş karşıladığı, diğer tarafa sıkıntı ve zarar veren davranışlar olarak ayrılmaktadır. İşyerinde yaşanan cinsel taciz, tacizi yapana, tacize uğrayana, çalışma arkadaşlarına ve örgüte olumsuz etki etmektedir.

Özellikle işyerinde sona eren romantik ilişkiler cinsel taciz davranışı sergileme eğilimini artırmaktadır çünkü biten ilişkinin ardından aynı örgütte çalışmaya devam edilmesi, tarafların etkileşiminin sürmesine neden olmaktadır.

Kadınların cinsel tacize erkeklere oranla daha fazla maruz kalmaları neticesinde, kadınların işten kaçma, kendi rızasıyla işten ayrılma ve işten çıkarılma durumları ortaya çıkabilmektedir. Ayrıca örgütlerde verimlilik ve motivasyon düşmektedir. Bu bağlamda örgütlerin cinsel taciz davranışlarının engellenmesine yönelik uygulamaları, iş gücünü kaybetmemeleri, ekonomik sıkıntılara düşmemeleri ve verimliliklerini korumaları için faydalarına olmaktadır.

Bu kapsamda ele alınan işyerinde romantizm, cinsel taciz olgusu ve işten ayrılma eğilimi söz konusu araştırmanın temelini oluşturmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde, işyerinde romantizm kavramı, işyerinde romantizmin öncülleri, işyerinde romantizmin türleri, işyerinde romantizmin ardılları ve işyerinde romantizme karşı yönetsel müdahaleler yer almaktadır. Çalışmanın ikinci bölümde, cinsel taciz kavramı, cinsel tacizin türleri, işyerinde romantizm ve cinsel taciz ilişkisi, cinsel tacizin ardılları ve cinsel taciz ile kadınların işten ayrılma eğilimleri arasındaki ilişki incelenmektedir. Son bölümde ise araştırmanın bulguları ve ulusal ve uluslar arası yazınla karşılaştırmalı yorumlar yer almaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞYERİNDE ROMANTİZM

1.1. İşyerinde Romantizm Kavramı

Örgütler, çevreleri ile sürekli etkileşim içinde olan ve her çeşit girdi - çıktı alışverişinde bulunan, açık ve canlı sistemler veya organizmalar olarak kabul edilmektedirler (Yazıcı, 2001'den aktaran Erigüç ve Balçık, 2008:76). Bu nedenle her canlı organizmada olduğu gibi örgütlerde de değişim, devamlılık için gerekli bir unsurdur. Örgütlerde, kadın çalışan sayısındaki artış, uzun çalışma saatleri ve farklı cinsiyetlerin bir arada bulunduğu takım çalışmaları, işin değişen doğasına örnek olarak gösterilmektedir (Pierce ve Aguinis, 2001:206).

Çalışma saatlerinde meydana gelen değişim bazı araştırmalara konu olmuştur. Kanada'da yapılan bir araştırmaya göre 25-54 yaş arası maaşlı ve gönüllü çalışanlarda, çalışma saatleri 1986 yılında günde ortalama 8,2 saatken, 2005 yılında bu oran 8,6 saate yükselmiştir (Appelbaum vd. 2007:32). Ayrıca Amerika'da yapılan bir araştırmaya göre, çoğu Amerikalı çalışanın, çalışma saatlerinin arttığı ortaya çıkmıştır. Çalışan nüfusun %45'i haftada 40 saatten fazla çalışırken, çalışan nüfusun %10'u ise haftada 60 saatten fazla çalışmaktadır. Bunun yanı sıra daha önceden olmadığı kadar çok insan ise iki işte birden çalışmaktadır (Sapir, 1998:17). Yapılan araştırmalarda kadın çalışan sayısına yönelik de önemli bulgular elde edilmektedir. Amerika'da 1950 yılında 64 milyon işgücünde kadın çalışanların oranı %30'un altındayken, 2003 yılında bu oran %46,6'ya yükselmiştir (Kaufman ve Hotchkiss, 2003'den aktaran Amaral, 2006:1). Amerika'da yapılan bir diğer araştırmaya göre ise, 1980 yılında nüfusun %42'si kadın çalışırken, 1990 yılında bu oran %45'e yükselmiştir (Powell, 1993'den aktaran Powell ve Foley, 1998:424). Buna ek olarak Amerika'da yönetici konumunda çalışan kadın sayısı da 1980'de %26 oranındayken, 1997 yılında %44'e çıkmıştır (U. S. Department of Labor, 1997'den aktaran Powell ve Foley, 1998:424). Fakat bu durum Türkiye için aynı değildir. TÜİK (2011a) verilerine göre 1988 yılında kadın işgücüne katılım oranı %33,4 iken, 2010 verilerinde bu oranın %21,1'e gerilediği görülmektedir. Türkiye'de yaşanan bu

düşüşün temel nedeni ise genellikle köyden kente yapılan iç göçlerdir. Kırsal bölgelerde tarım sektörü içerisinde ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın, kent hayatında işgücü piyasası dışında kalmaktadır (İlkkarcan, 1998:2).

İş gücü yapısında yaşanan tüm bu farklılaşma sosyal ve ekonomik değişimlere neden olmaktadır. Bu değişimlerden biri de kadın çalışanlar ile erkek çalışanlar arasında etkileşimin artışıdır (Bercovici, 2007:183).

Toplumsal yapılarda da değişimler yaşanmaktadır. Ortalama evlilik yaşının yükselmesi, boşanma oranlarının artışı ve hiç evlenmemiş kişi sayısının fazla olması gibi nedenler örgüt içerisinde bekâr çalışan sayısının artmasına neden olmaktadır (Hochschild, 1996'dan aktaran Cole, 2009:1). Bu da uzun çalışma saatleri boyunca beraber olan karşı cins bireylerin etkileşimini artırmaktadır.

İşyerleri, bazı kaynaklarda “Doğal Randevu Servisi” olarak adlandırılmaktadır. Bunun nedeni çalışanların hayatlarının önemli bir kısmını işyerinde geçirmeleri ve benzer geçmişe, becerilere ve amaçlara sahip kişilerin bir arada bulunmasıdır (Bercovici, 2007:184; Anderson ve Hunsaker, 1985'dan aktaran Jones, 1999:1057; Fisher, 1994:141;). Uluslararası İlişkiler Bürosu tarafından yapılan araştırmaya göre romantik ilişkilerin üçte biri, işyerlerinde başlamaktadır (Bordwin, 1994'den aktaran Karl ve Sutton, 2000:429; Sapir , 1998:17). Diğer bir deyişle ilişkilerin %33'ü işyerinde başlamaktadır (Pierce ve Aguinis, 2001:207).

“İşyerinde romantizm” kavramı ilk olarak 1977 yılında Quinn tarafından tanımlanmıştır. Quinn (1977:30)'e göre işyerinde romantizm “*aynı örgütte çalışan iki kişi arasında olan ve üçüncü taraflar tarafından cinsel yakınlık olarak algılanan ilişkidir*”.

Mainiero (1986:750) işyerinde romantizme davranışsal açıdan bir tanımlama getirmiştir. Mainiero'a göre “*kadın ve erkek çalışanlar arasında meydana gelen bu ilişkiler; a) karşılıklı cinsel çekimle tanımlanan, ve b) ilişkiye katılanların eylemleri ile diğer çalışanların haberdar olduğu ilişkilerdir.*” Böylece işyerinde romantizm

kavramı sadece ilişkiye katılan taraflar açısından değil, aynı zamanda çalışma gruplarına etkisi açısından da değerlendirilmiştir (Mainiero, 1986:750).

Pierce vd. (1996:6)'e göre işyerinde romantizm "*Aynı örgütün iki üyesi arasında olan, karşılıklı cinsel çekim gerektiren heteroseksüel ilişkilerdir.*" İş yerinde romantizm iki çalışanın birbirleri arasındaki karşılıklı çekimi fark etmeleri ile başlamaktadır. Ardından kişiler flört ya da samimi birliktelik olarak nitelendirilen fiziksel yakınlaşma içerisine girmektedir (Pierce vd., 1996:6).

Diğer bir deyişle işyerinde romantizm "*Aynı işyerinde çalışan iki çalışanın cinsel çekimini içeren, karşılıklı arzulan ilişkidir*" (Mainiero, 1986:750; Pierce vd., 1996:6; Quinn, 1977:30).

İşyerinde romantizm, her iki tarafın da ortak isteği olmaksızın bireyi rahatsız eden ya da cinsel açıdan istismar eden ilişkiden çok farklı algılanması gereken bir ilişki olarak kabul edilmektedir. Diğer bir deyişle, işyerinde ortaya çıkan bu ilişki, a) bireyin romantik eş olması için duyulan yoğun tutkulu istek, b) karşılıklı olarak dile getirilmiş yakın arkadaşlık kararı, c) şefkat ve saygı, d) tatmin duyma, mutluluk ve cinsel mutluluk ihtiyacı duymak gibi olumlu duygular ve e) fizyolojik uyarılma ve öpme, dokunma gibi cinsel davranışlara duyulan arzuyu içermektedir (Sternberg, 1986'dan aktaran Pierce vd., 1996:6; Rubin, 1973:25).

İşyerinde romantizm iş dünyasında örneklerine sıkça rastlanan bir durumdur. Microsoft'un kurucusu Bill Gates, Microsoft'da ürün müdürü olarak çalışan Melinda French ile evlenmiştir. General Motors'un 2000 yılına kadar CEO'su olan John Smith ise, yine aynı şirkette çalışan sekreteri ile evlenmiştir. (Sapir, 1998:17). Bunun yanı sıra kariyere olumsuz etkiler sağlayan örneklere de rastlanmaktadır. Dünya Bankası Başkanı Paul Wolfowitz ve Boeing'in CEO'su Harry Stonecipher, kadın iş arkadaşlarıyla anlaşmazlıkla sonuçlanan romantik ilişkileri nedeni ile işlerini kaybetmişlerdir (Cole, 2009:1).

Yukarıdaki örneklerde de görüldüğü gibi işyerinde romantizm sadece çalışma grubu üyeleri arasında değil, liderler ile çalışanları, ya da mentor (akıl hocası) ve onun himayesinde olan kişi arasında da yaşanmaktadır (Powell ve Foley, 1998:424).

Yapılan araştırmalarda işyerinde romantizmin gelişimine neden olan etkenler öncüller olarak belirtilmektedir. Yakınlık, benzer davranışlar, aynı ortamda çalışmak zorunda olunması vb. etkenler çalışanların işyerinde romantizme katılımını desteklemektedir. İşyerinde romantizmin daha iyi anlaşılabilmesi için, bu öncüllerin tek tek açıklanması ve değerlendirilmesi büyük önem taşımaktadır. İşyerinde romantizmin öncülleri, çalışanlar arasında kurulan ilişkilerin, cinsel taciz ve işten çıkarılma gibi sonuçlara ulaşılmasında yol gösterici olmaktadır (Mainiero, 1986; Pierce vd., 1996; Quinn, 1977).

1.2. İşyerinde Romantizmin Öncülleri

İşyerinde romantizmin öncülleri, iki kişinin birbirinden hoşlanmasına ve aşık olmasına neden olan faktörlerin belirlenmesini sağlamaktadır. (Günlü, 2010:16). Sternberg (1986'dan aktaran Powell ve Foley, 1998:429)'in üçlü aşk kuramı genel aşk ilişkilerini açıklarken, aynı zamanda örgütlerde yaşanan romantik ilişkilerin açıklanmasında da önemli bir bakış açısı oluşturmaktadır. Sternberg, aşk üçgeninde yer alan 3 bileşenin aşkı anlamada faydalı olacağını önermektedir. Bu üç bileşenden ilki *yakınlıktır*. Yakınlık, ilişkide bağlı ve yakın hissetme duygusudur (Sternberg, 1986:119). Yakınlık aynı zamanda aile, çocuk, kardeş ya da arkadaş sevgisi gibi pek çok sevgi ilişkisinin özüdür (Powell ve Foley, 1998:429). İkinci bileşen *tutkudur*. Bu bileşen romantizm ve cinsel çekim hissetme ve cinsel birliktelik arzusu olarak açıklanmaktadır (Sternberg, 1986:119). Son bileşen ise *karar/adanmışlık* olarak adlandırılmaktadır. Karar ve adanmışlık, kişinin diğer bireye aşık olduğuna karar vermesi ve o aşkı sürdürmeye kendini adanmasıdır (Sternberg, 1986:119). İlişkilerin kısa ya da uzun olması tüm bu bileşenlerin parçalarına bağlıdır. Özellikle tutku kısa süreli ilişkilerin oluşmasında büyük bir role sahiptir (Powell ve Foley, 1998:429).

Sternberg (1986)'in bu kuramı işyerinde romantizmin yapısını tanımlamak için kullanışlı bir kuramdır. Çünkü bu kuram aşk ile hoşlanma duyguların arasındaki ayrımı göstermektedir (Pierce vd., 1996:7). Sternberg (1988:122) bu üç bileşeni kullanarak aşk çeşitlerini açıklamaktadır. Buna göre aşk sekiz türe ayrılmaktadır.

Tablo 1: Sternberg'in Üçgen Aşk Kuramı

Aşk Türü	Yakınlık	Tutku	Karar/Adanmışlık
Aşksızlık	-	-	-
Hoşlanma	X	-	-
Arkadaşça Aşk	X	-	X
Boş Aşk	-	-	X
Aptalca Aşk	-	X	X
Çılgınca Aşk	-	X	-
Romantik Aşk	X	X	-
Mükemmel Aşk	X	X	X

Kaynak: Sternberg, 1988, s.122

Pierce vd. (1996:7) Sternberg'in kuramını temel alarak beş tip ilişki olduğunu savunmaktadır. Bu ilişkiler; hoşlanma, çılgınca aşk, romantik aşk, aptalca aşk ve mükemmel aşk olarak adlandırılmaktadır. *Hoşlanmada* sadece yakınlık bileşeni bulunmaktadır. Yakın ilişkilerin ilk basamağında yaşanmaktadır. *Çılgınca aşk*, çiftin birbirine ilk görüşte aşık olduğu (Sternberg, 1986:123'den aktaran Pierce vd., 1996:7) ve birdenbire oluşan, içerisinde sadece tutku değişkeninin bulunduğu ilişkidir. *Romantik aşk*, yakın ilişkilerin yakınlık ve tutku değişkenlerini barındıran ilişkidir. İlişkinin taraflarının birbirlerini fiziksel olarak etkilediği ve güçlü duygusal bağlara sahip olunan ilişki türüdür. *Aptalca aşk*, içerisinde tutku ve karar/ adanmışlık değişkenlerini barındıran ilişki türüdür. Aptalca aşk içerisinde olan bireyler tutku veya tahrik ile uzun süreli ilişki içerisinde olabilirler, fakat aralarında bağlılık bulunmamaktadır. Son olarak *mükemmel aşk* ise, üç bileşenin de kombinasyonundan

oluşan ve örgüt içerisindeki evli ve bekâr bireylerin romantik ilişkilerinde başarmaya çalıştıkları ilişki türüdür.

Sternberg'e göre bireylerin iki farklı aşk üçlemesi bulunmaktadır. Bunlardan birincisi, kişinin varolan ilişkisini nitelendirdiği üçleme, ikincisi, en uygun gördükleri ilişki üçlemesi olarak nitelendirilmektedir. En başarılı ilişkiler her iki bireyin daha uyumlu üçlemelerinin bulunduğu ilişkiler olmaktadır (Sternberg, 1986:130).

İşyerinde romantizmin öncüllerinin belirlenmesi için ilk araştırma Quinn tarafından 1977 yılında yapılmıştır (Dillard, 1987:180). Quinn tarafından “*İşyerinde Romantizm Tipolojisi*” oluşturulmuş ve bu model ile işyerinde romantizmin ortaya çıkış şekilleri, etkileri ve örgütsel davranışların yönetilmesi başlıkları incelenmiştir (Quinn, 1977:30). Aşağıdaki tabloda, işyerinde romantizmin öncülleri Quinn'in araştırmasına göre incelenecektir.

Tablo 2: İşyerinde Romantizmin Öncülleri

A. Yakınlık	
	1. Coğrafi Yakınlık
	2. İş gereksinimlerinden doğan yakınlık
	3. Geçici Yakınlık
B. Algılanan Güdüler	
	1. İş (terfi, güvenlik, güç)
	2. Ego (heyecan, ego/benlik tatmini, cinsellik)
	3. Aşk (samimiyet, arkadaşlık, eş bulma)
C. İlişki Türleri	
	1. Eğlence (erkek ego, kadın ego)
	2. Samimi (gerçek) aşk (erkek aşk, kadın aşk)
	3. Faydacı (erkek ego, kadın iş)

D. İş-Grup Özellikleri	
	1. Kurallar ve beklentiler
	2. Denetim yakınlığı
	3. Bireylerarası ilişki yakınlığı
	4. İşin / Görevin yoğunluğu veya önem derecesi

Kaynak: Quinn, R.E. (1977). "Coping with Cupid:The Formation, Impact and Management of Romantic Relationships in Organizations", *Administrative Science Quarterly*, 22, 33.

1.2.1. Yakınlık

Yakınlık örgüt içerisinde romantik ilişkilerin gelişimindeki ana faktör olarak belirtilmektedir. Üç çeşit yakınlık bulunmaktadır. Bunlardan ilki *coğrafi yakınlıktır*. Coğrafi yakınlık, ilişkiye katılan bireylerin çalışma yerlerinin birbirlerine olan yakınlığı olarak açıklanmaktadır. Beraber çalışma, kişilerarası ilişkilerin daha özelleşmesine neden olmaktadır. İkinci yakınlık türü *iş gereksinimlerinden doğan yakınlıktır*. Bu yakınlık türü, eğitim, danışmanlık, denetleme, iş gezileri ve örgütün sosyal etkinliklerine katılma gibi faaliyetleri içermektedir. Az bir oranda olsa dahi, bazı ilişkiler ise *geçici yakınlık* ile başlamaktadır. Üçüncü yakınlık türü olan geçici yakınlık, aynı işletme içerisinde çalışan fakat ara sıra karşılaşan kişiler arasındaki yakınlıktır (Quinn, 1977:32).

1.2.2. Algılanan Güdüler

Algılanan güdüler, işyerinde romantizmde katılımcıların ne tür ihtiyaçlarını karşılamaya çalıştıklarını açıklamaktadır. Fiziksel çekim, davranış benzerlikleri, inançlar, kişilik, ırk, cinsiyet ve ekonomik varlık bu bağlamda önemli yer tutmaktadır. Algılanan güdüler üçe ayrılmaktadır (Quinn, 1977:34).

Tablo 3. İşyerinde Romantik İlişkilere Yönelmedeki Güdüler

İş Güdüsü	Ego Güdüsü	Aşk Güdüsü
Terfi	Heyecan	Samimi Aşk
İş Güvenliği	Ego Tatmini	Arkadaşlık
Artan Güç	Macera	Eş (evli) Olmak
Finansal Ödüller	Cinsel Deneyim	
Daha Kolay İş		
İş Yeterliliği		

Kaynak: Quinn, R.E. (1977). "Coping with Cupid:The Formation, Impact and Management of Romantic Relationships in Organizations", *Administrative Science Quarterly*, 22, 35.

İş güdüsü ile ilişkiye başlayan bireyler terfi, iş güvenliği, güç artışı, finansal ödüller ve diğer örgütsel sonuçların beklentisi ile ilişkiye başlamış olarak algılanmaktadırlar. (Quinn, 1977:34)' nin yaptığı araştırmada bu güdü ile ilişkiye başlayan erkeklerin oranı sadece %3,4'tür. Ego güdüsü ile ilişkiye başlayan bireyler ilişkiden heyecan, ego tatmini, macera ve cinsel deneyim gibi kişisel ödüller beklemektedirler. Aşk güdüsü ile ilişkiye başlayan bireyler ise gerçek aşk peşinde ve eş bulma amacıyla olan kişiler olmaktadır. Ayrıca bu kişilerde sadakatli romantik ilişki ve uzun süreli arkadaşça beraberlik istekleri de bulunmaktadır (Dillard, 1987:183).

Bu üç güdü dışında, Mainiero (1986) dördüncü bir güdü olduğunu savunmaktadır. *Güç* adı verilen bu güdü ile ilişkiye girmedeki amaç, ilişki içerisinde olan bireylerden bir tanesinin güç ve/veya görünürlüğünü artırma isteğidir (Mainiero, 1986:753). Güç güdüsü, iş dışında olduğu gibi, iş içerisinde de karşılık beklenen ilişkilerde yaşanmaktadır (Paul ve Townsend, 1998:26). Güç, işyerinde romantizmi anlamak için anahtar değişkendir ve ilişkilerde yaşanan hiyerarşik farklılık nedeniyle, güç dinamikleri dikkat edilmesi gereken bir durumdur (Mainiero, 1986:755). Çalışma arkadaşları açısından ise, eşit güçlerdeki bireylerin ilişkisine daha ılımlı bir yaklaşım mevcuttur (Anderson ve Hunsaker, 1985). Mainiero'nun güç

dinamikleri modeli, güç, bağımlılık ve sosyal değişimin örgütsel yapılarda romantik ilişkilerin iç dinamiklerini nasıl etkilediğini göstermektedir (Powell ve Foley, 1998:432).

1.2.3. İlişki Türleri

Quinn (1977:35) ilişki türlerini algılanan güdülerin korelasyonu ile elde etmiştir. Erkeklerin algılanan güdeleri ile kadın partnerlerinin algılanan güdeleri kıyaslandığında ortaya üç tip ilişki türü çıkmaktadır. Bu ilişkiler eğlence ilişkisi, gerçek aşk ilişkisi ve faydacıl ilişkidir.

- İlk ilişki türü *eğlence ilişkisi*dir. Eğlence ilişkisi ilişkinin her iki tarafı için de yüksek heyecan isteği ile oluşan ve geçici olması beklenen ilişkidir. İlişkinin her iki tarafı için de ego tatmini güdüsü bulunmaktadır (Powell ve Foley, 1998:432; Quinn, 1977:35). İlişkinin taraflarında yalnızca ego tatmini isteği bulunmaktadır (Dillard, 1987:180). Sternberg (1988)'in belirlediği aşk türlerinden çılgınca aşk ile benzerlik göstermektedir (Powell ve Foley, 1998:432).
- İkinci ilişki türü *gerçek aşk ilişkisi*dir (Quinn, 1977:35). Bu ilişki türünde ilişkiye katılan her iki bireyde de samimiyet duygusu hakimdir. Genellikle iki bekar birey arasında yaşanır ve ilişki evlilikle noktalanmak istenmektedir. Kişilerin ilişki hedefleri uzun süre beraber olacakları bir eşe sahip olma isteğidir (Dillard,1987:180). Gerçek aşk ilişkisi Sternberg (1988)'in mükemmel aşk türü ile benzerlik göstermektedir (Powell ve Foley, 1998:432).
- Quinn (1977:36)' e göre son ilişki türü ise *faydacıl ilişkidir*. Faydacıl ilişki türünde, erkek ilişkide ego tatmini, macera, cinsel deneyimler ve heyecan ararken, kadın ise ilişkisini, örgüt içinde kazanımlar elde etme aracı olarak görmektedir. Yani kadında iş ile ilgili ilerlemeye

yönelik güdüler varken, erkekte ego tatmini güdüsü hakimdir (Dillard, 1987:180; Powell ve Foley, 1998:432).

Quinn (1977)' nin araştırmalarında ortaya koyduğu üç ilişki türüne, Dillard (1987:189) iki farklı ilişki türü daha eklemiştir. Bunlardan ilki kadın ve erkeğin her ikisinin de iş güdüsüne sahip olduğu ilişki türüdür. Bu ilişkiye *karşılıklı kullanım ilişkisi* adı verilmektedir. Diğer ilişki türü ise faydacıl ilişkinin bir diğer türü olan, kadının ego güdüsüyle ilişkiye katıldığı, erkeğin ise iş güdüsüne yani işsel kazanımlar elde etme güdüsüyle ilişkiye katıldığı ilişki türüdür. Bu ilişkiye *kadın baskın faydacıl ilişki* adı verilmektedir (Günlü, 2010:11).

Dillard, Hale ve Sergin (1994:242), son olarak bir ilişki türü daha ortaya koymaktadırlar. Kadın ve erkeğin her ikisinin de aşk ve ego güdüleri ile ilişkiye dahil olduğu bu ilişki türüne ise *tutkulu aşk* adı verilmektedir.

1.2.4. İş / Grup Özellikleri

İş grup özellikleri örgütler içerisinde yaşanan romantizmin biçimlenmesinde en az yakınlık, güdüler ve ilişkiye katılanların özellikleri kadar önemlidir.

Bazı örgütlerde arkadaşlık kurma konusunda kesin kurallar bulunmaktayken, bazı örgütlerde ise kurallar olmamasına rağmen, çalışanlara beyan edilmeyen güçlü beklentiler bulunmaktadır. Kural ve beklentiler örgütün romantizme yaklaşımını belirlemektedir (Quinn, 1977).

Denetim yakınlığı kişilerin yönetim tarafından detaylı incelemeye tabii tutması nedeniyle ilişkilerini daha tedbirli yaşamalarını gerektirmektedir (Quinn, 1977:36).

Bireylerarası ilişki yakınlığı, ilişki tarafları dışında diğer yakın olunan kişilere karşı bile gizli olunmayı gerektirmektedir. Çalışma arkadaşları ilişkinin varlığını onaylamadıklarını ifade ettiklerinde, ilişkiyi yaşayan bireyler ilişkiyi bitirmeye ya da ilişkiyi daha tedbirli yaşamaya karar vermektedirler (Quinn, 1977:37).

İşin / Görevin yoğunluğu veya önem derecesi kimi zaman örgüt içerisindeki yakınlaşmaya mani olmaktadır. Fakat kadın ve erkeğin bir arada geç saatlere kadar çalışması, aynı ofis içerisinde uzun süreler geçirmesi ve yakın çalışma ilişkisi bireyler arasında romantik yakınlaşmalara neden olabilmektedir (Quinn, 1977:36-37).

1.3. İşyerinde Romantizm Türleri

İşyerinde romantizm iki türe ayrılmaktadır. Bu türler *Yatay Romantizm* ve *Hiyerarşik Romantizm* olarak adlandırılmaktadır (Appelbaum vd, 2007:33; Bercovici, 2007:200; Devine ve Markiewicz, 1990:336 ;Jones, 1999:1058; Karl ve Sutton, 2000:433; Powell, 2001:1520). Yatay romantizm, eşit konumdaki bireyler arasında yaşanmakta olup, hiyerarşik romantizmde bireyler farklı örgütsel seviyelere sahip olmaktadır. Diğer bir deyişle örneğin, bir yönetici ile o kişinin astı arasında yaşanan ilişkilere *hiyerarşik ilişki* denilmektedir (Bercovici, 2007:200). Anderson ve Hunsaker (1985'den aktaran Karl ve Sutton, 2000:431) 'ın yaptığı araştırma bulgularına göre ilişkilerden %30'u aynı düzeydeki iş arkadaşları arasında yaşanmakta olup, %8'inde ise kadın çalışanların daha üst pozisyonda yer aldığı saptanmaktadır. Bu araştırmadan da anlaşılacağı gibi günümüzde işyerlerinde yaşanan ilişkilerin büyük çoğunluğu ast- üst arasında (hiyerarşik) yaşanmakta ve erkek çalışanların üst konumda olduğu ilişkilerin oranı % 62 ile en yüksek oranı oluşturmaktadır.

Yatay romantizmde diğer çalışanların tepkisi çok fazla bulunmamaktadır. Kişi kendisi ile aynı düzeyde bir çalışan ile ilişki içerisine girdiği takdirde örgütsel verimlilikte bir düşüş yaşanmıyorsa, yönetim ve diğer çalışanlar büyük tepkiler göstermemekte ve yaptırımlar sergilememektedir (Appelbaum vd., 2007:38; Günlü, 2010:35).

Yatay ilişki içerisinde bulunan iki yöneticinin ilişkisi kadın partner açısından tehdit oluşturan bir durum olmaktadır. Pek çok örgüt, erkek baskın bir yapıya sahiptir

ve kadın yöneticilerin, düşük mevkilerde olması gerektiği çağrışımından kurtulmak için çok çalışması gerekmektedir. Fakat kadın çalışan bir ilişki içerisine girince odak nokta kişinin yeteneğinden, kadınsı cinselliğine kaymaktadır. Bu çifte standart durumu, kadın çalışanın diğer çalışanlar önünde saygınlığını kaybetmesine neden olmaktadır (Colwill ve Lips, 1988:90).

Hiyerarşik romantizm, yatay romantizme göre daha yaygın ve daha problemlili bir ilişki türüdür. Örgütlerde genellikle düşmanlık kaynağı olarak görülmektedir (Bercovici, 2007:200-201). Yöneticilerin ödeme, terfi, transfer, işe alım gibi sonuçlara etkisi bulunmaktadır. Hiyerarşik ilişkiler diğer çalışanların, kıskançlık, kayırma korkusu ve ödüller gibi nedenlerle adaletsizlik hissine kapılmalarına neden olmaktadır (Karl ve Sutton, 2000:431).

Öte yandan hiyerarşik romantizmde eğer kadın çalışan, erkek çalışandan daha üst konumdaysa, diğer çalışanlardan aldığı negatif tepki, erkek çalışandan çok daha fazla olmaktadır (Devine ve Markiewicz, 1990:335).

Quinn (1977:40)' e göre örgüt içerisinde yaşanan romantik ilişkiler gücün ve ödülün çarpıklaşmasına neden olduğu durumlarda felakete neden olmaktadır. Quinn yaptığı pek çok araştırmada, erkek çalışanın gayri resmi yollarla kadın çalışanın gücünü artırdığı, ilişkinin kadın partneri hakkındaki şikâyetleri görmezden geldiği, kadın partneri kayırdığı ve kadının terfisini sağladığı durumlar ile sıkça karşılaştığını ortaya koymaktadır. Bu gibi durumlarda diğer çalışanlar bu tip davranışları adaletsiz ve moral bozucu bulmaktadırlar. Kişilerin morali bozulmakta ve kendilerini güçsüz hissetmektedirler. Sonuçta belli taktiklere başvurmaya başlamaktadırlar. İlk olarak çalışanlar, ilişkiyi görmezden gelmeyi ve yönetimden kişilerin ilişkiyi fark etmelerini beklemektedirler. Bunun dışında ilişkiye katılanlardan biri ya da her ikisiyle ilişki hakkında konuşup, önerilerde bulunmaktadırlar. Bazı durumlarda ilişkiye katılanları ele vermek ve yönetime ilişkiyi bildirmek gibi daha sert tavırlar sergileyebilmektedirler (Powell, 2001:1525; Quinn ve Lees, 1984:40). Çalışanlar ilişki içerisinde olan tarafları şikâyet ve

dışlamadan, şantaj ve istifaya kadar pek çok yola başvurmaktadırlar (Colwill ve Lips, 1988:90).

Mainiero (1986:756) ilişki türlerini güce göre yorumlamaktadır. Hiyerarşik romantizm, yatay romantizme göre güç ve bağımlılık sorunları daha fazla olan romantizm türüdür. Çalışanlar, örgüt içerisinde iki farklı şekilde bağımlılık yaşamaktadırlar. Bunlardan ilki *görev bağımlılığıdır*. Görev bağımlılığı, çalışanlar işlerini tamamlamak ve görevlerini yerine getirebilmek için birbirlerine bağımlı oldukları durumlarda ortaya çıkmaktadır. İkinci bağımlılık *kariyer bağımlılığı* olarak adlandırılmaktadır. Kariyer bağımlılığı ise, bir çalışan, ilerleme veya ayrıcalık elde etme durumlarında diğer çalışanın karar ya da değerlendirmesine bağımlı olduğu zaman ortaya çıkmaktadır. Bu iki alanda, kaynaklar bireyler arasında değiştirilebilmektedir. Örneğin terfi isteyen birey (kariyer alanı), çok çalışıp (güç alanı) gücü ile diğerlerini etkileyebilmektedir. İşyerinde yaşanan romantik ilişkilerde üçüncü bir alan ortaya çıkmaktadır. Romantik ilişkilerde partnerler genellikle sevgi, etkilenme, yoldaşlık, cinsellik ve sosyo-ekonomik faktörler gibi kaynaklara bağlıdır. Mainiero (1986:756), bu kaynakları *kişisel/cinsel bağımlılık* olarak adlandırmaktadır. Kişisel/cinsel bağımlılık ise görev ve kariyer bağımlılıkları arasındaki dengeyi tehdit eden değişkendir. Hiyerarşi seviyeleri, bu üç tip bağımlılık arasındaki dinamikleri ve işyerinde romantizmin ilişki dışındaki diğer kişilere temel etkilerini değerlendirmede kritik rol oynamaktadır. İlişkiye katılanlar eşit düzeyde olduklarında, görev ve kişisel alanlarda kaynak değişimi yapabilirlerken, kariyer fırsatları sağlamada herhangi bir kaynak değişimi mümkün olmamaktadır. Fakat hiyerarşik romantizmde aynı zamanda kariyer gelişimine dair kaynak değişimleri de yaşanmaktadır. Bu durum ilişkiye dahil olmayan diğer kişiler tarafından tehdit faktörü olarak algılanmaktadır. Bu durumda hiyerarşik ilişkiler yatay ilişkilere göre eşitlik ve adalet sorunları daha çok yaşanan bir tür olarak ortaya çıkmaktadır. Güçlü olan partner güçsüz olana, elde ettiğinden çok daha değerli olan kaynakları sağlamaktadır. Böylelikle gücü daha fazla olan birey, ilişkide daha az bağımlı birey haline gelmektedir (Bercovici, 2007:201). Güç dinamikleri açısından hiyerarşik romantizm, yatay romantizmden daha fazla kaynak değişimi yaşanan bir türdür (Günlü, 2010:30). Örgütte alt

konumda çalışan bir birey, aniden ve gayri resmi bir şekilde üst konumdaki kişiye kolaylıkla ulaşmakta ve üste etki yapabilmektedir (Colwill ve Lips, 1988).

Hiyerarşik ilişkilerde meydana gelebilecek bir diğer tehlike ise “cinsel tacize” maruz kalma riski olmaktadır (Karl ve Sutton, 2000:431). Çözümlemeyen hiyerarşik romantizm, ilişki sona erse dahi görev ve kariyer bağımlılıkları devam ettiği için cinsel tacize neden olabilmektedir. Üst görevdeki birey, astı olan kişiyi etkilemeye devam etmektedir. Bu durum da istenmeyen cinsel zorlamalara sebebiyet verebilmektedir (Pierce ve Aguinis, 1997; Pierce vd., 2000). Society for Human Resource Management’ ın 1998’de Amerika Birleşik devletlerinde yaptığı ankete göre işyerinde romantizmin %24’ü cinsel taciz iddiaları ile sonuçlanmaktadır (Wilson vd, 2003’den aktaran Riach ve Wilson, 2007:80). Hiyerarşik ilişkide, ilişki kötü bittiği takdirde, ast için işteki ilerleme engellenebilmektedir. Aynı zamanda misilleme cinsel taciz iddiaları da üst tarafından yapılabilmektedir (Pierce ve Aguinis 2005).

Hiyerarşik romantizmde cinsiyet faktörü önemlidir. Örgütlerin üst seviyelerinde bulunan kadın çalışan oranı erkeklere göre daha azdır (Powell, 2001:1526-1527). Hiyerarşik ilişkilerde de genellikle kadınlar alt konumda çalışmaktadır, kadınların daha az güce ve daha düşük statüye sahip olması nedeniyle, yaşanan romantik ilişki ortaya çıktığı takdirde kadın çalışanlar bu durumdan daha fazla zarar görmektedir (Pierce vd, 1996). Erkeğin işten kovulma olasılığından iki kat fazla oranda kadının işten kovulma olasılığı bulunmaktadır. Bu tip durumların çoğunda ilişkinin tarafları işten çıkarılmamaktadır. Fakat işten çıkarılma durumunda erkekler %5, kadınlar ise %11 oranında işlerini kaybetme tehlikesi yaşamaktadırlar (Quinn, 1977:44; Quinn ve Lees, 1984:41). Kadınların erkeklere göre daha fazla işten çıkarılmasının bir diğer nedeni ekonomik faktörlerdir. Erkek çalışanlar, örgütlerde çoğunlukla daha üst pozisyonlarda bulduklarından, erkekler örgüt yapısı için daha değerli ve yerinin doldurulması daha maliyetli olarak görülmektedirler. Bu gerçek, kadın çalışanların işyerinde romantizme dahil olduklarında ne kadar çok riske girdiklerinin net bir ifadesi olmaktadır. Kadın çalışan

için bu risk işi kaybetmekten öte, çok daha büyük kayıplara yol açabilmektedir (Quinn ve Lees, 1984:44).

İnsan kaynakları yöneticileri ile çalışanlar arasında, hiyerarşik romantizmin uygun olmadığına dair genel bir mutabakat olmasına rağmen, iki taraf da işyerinde romantizmde kısıtlamaları dikkate almak istememektedirler. Society for Human Resources Management (2006)'ın yaptığı araştırmaya göre; işyerinde romantizmi profesyonel bir davranış olarak görmeyen çalışanların oranı %27, insan kaynakları yöneticilerinin oranı %58'dir. İşyerinde yaşanan ilişkilerin verimliliği düşürdüğüne inanan çalışanların oranı %40, insan kaynakları yöneticilerinin oranı %52'dir. Ayrıca yapılan araştırmada romantizmin ast ve üst arasında olmaması gerektiği, insan kaynakları yöneticileri tarafından % 80, çalışanlar tarafından %60 oranda onaylanmaktadır (Parks, 2006:4-5). Fakat bu çalışanlardan %37'si işyerinde romantizme katıldığını söylerken, insan kaynakları yöneticilerinin katılım oranı %40 olmaktadır. Bu araştırma ile de anlaşılacağı gibi, her iki taraf da işyerinde romantizme karşı bir tavır sergilemelerine rağmen, romantik ilişkilere katılmaktadır (Beyers, 2011).

Hiyerarşik romantizmde, evlilik dışı bir ilişki var olduğu durumlarda, tepki daha şiddetli olmaktadır. Pek çok örgütte üstten, yüksek mevkilere ulaşabilmesi için iş tecrübelerinin fazla olması istenmektedir. Böylelikle işyerinde romantizme katılan çoğu üst, asttan daha büyük bir yaşta olmaktadır. Bu durumda yüksek mevkide çalışan kişinin evli olma olasılığı, düşük görevdeki çalışanın evli olma olasılığından daha fazla olmaktadır. Diğer çalışanlar bu durumu iki bekâr insanın hiyerarşik ilişkisinden daha ciddi ve daha yıkıcı bir sorun olarak görmektedirler (Powell, 2001). Dillard ve arkadaşları (1994) ise araştırmalarından elde ettiği sonuçlara göre, işyerinde romantizme katılan bireylerin her ikisinin bekar olmasındansa, bireylerden birinin ya da her ikisinin evli olmasının, çalışan grubunun sosyal ikliminde bozulmalara daha fazla neden olduğunu savunmaktadır.

Karl ve Sutton (2000:432) ise ilgiyi iş yerinde direk etkileşimi olmayan çiftlere de çekmektedir. İlişki içerisindeki bireyler farklı bölümlerde çalışmaktadırlar.

Bu tür ilişkilerde diğer çalışanlar kıskançlık ya da kayırma korkusu gibi durumlar yaşamamaktadırlar.

1.4. İşyerinde Romantizmin Etkileri

İşyerinde romantizmin etkilerini ve sonuçlarını belirlemede Quinn (1977)'nin yaptığı araştırma önemlidir. "İşyerinde Romantizm Tipolojisi" adı verilen araştırma, işyerinde romantizm öncüllerini belirledikten sonra, bazı durumlarda örgütün faal yapısını bozabilmesi nedeniyle, işyerinde romantizmin etkilerini de irdelemektedir ve örgütün yapısını bozması nedeniyle işyerinde yaşanan romantik ilişkiler ciddi sorunlar yaratabilmektedir.

Tablo 4: İşyerinde Romantizmin Etkileri

A. İlişkinin Görünürlüğü	
	1. Belirtiler ve İkazlar (bulunduğu mahalden uzakta sohbet etmek, yemek yemek)
	2. Etki (hassaslaştırmak, tartışma-kaçınma, meşrulaştırmak)
B. İlişkiye Katılan Taraflarda Davranış Değişimleri	
	1. Olumlu Değişimler (daha kolay geçinmek, daha üretken olmak)
	2. Yetkinlik Değişimleri (saygıyı kaybetmek, kafa karışıklığı)
	3. Güç Değişimleri (ayrımcılık, göz kulak olmak, gösteriş yapmak)
C. Çalışma Grubunun Tepkileri	
	1. Onaylamak
	2. Hoşgörmek
	3. Başa Çıkmak (öğüt vermek, şikayet etmek, görmezden gelmek, dışlamak)

D. Sistem Üzerine Genel Etkiler	
	1. Olumlu (takım çalışması, verimlilik)
	2.Olumsuz (dedikodu, düşmanlık, üretkenlik)

Kaynak: Quinn, R.E. (1977). "Coping with Cupid:The Formation, Impact and Management of Romantic Relationships in Organizations", *Administrative Science Quarterly*, 22, 33.

İlişkinin görünürlüğü, tarafların birbirlerine karşı davranışları sonucunda, çalışma grubundaki diğer üyelerin ilişkinin varlığından haberdar olma derecesidir (Quinn, 1977:37). Romantik ilişkilerde tarafların yaklaşık üçte ikisi ilişkilerini gizli tutma çabasında bulunmaktadır. Bazı örgütlerde, arkadaşlık etmek ve ilişkiyi ifşa etmek, açık ya da gizli cezalandırmalarla sonuçlanabilmektedir. Ayrıca ilişkinin taraflarının bazı korkuları bulunmaktadır. Çalışma arkadaşları tarafından onaylanmama, dedikodu olması gibi korkular yaşanabilmektedir. İlişkinin taraflarından birinin ya da her ikisinin de evli olduğu durumlarda ise ailelerin öğrenme ihtimali taraflara daha baskın bir korku yaşatmaktadır.

İlişkinin tarafları her ne kadar ilişkilerini gizlemeye çalışsa da, genellikle bu konuda başarılı olamamaktadır. Çalışma grupları, çalışma arkadaşlarının en küçük davranış değişimlerine bile duyarlı olmaktadırlar. İşyerinden beraber çıkmak, daha uzun ve daha sık sohbet etmek, beraber yenen uzun öğle yemekleri, kapalı kapılar ardında uzun görüşmeler ve beraber gidilen iş seyahatleri çalışma arkadaşlarının ilişkiyi fark etmelerine neden olmaktadır.(Quinn, 1977:37-38).

Bu gibi yakınlaşmaların ortaya çıkması tamamen tesadüf değildir. Bazı durumlarda ilişkinin taraflarından bir tanesi ilişkiyi ifşa etmek için çaba sarf edebilmektedir. Eğer kişinin ilişkiye katılmadaki güdüsü kendi sosyal değerini kanıtlamak ise, bunu başarmak için diğer çalışanların ilişkiden haberdar olmasına ihtiyaç duymaktadır (Quinn, 1977:38).

İlişkinin görünürlüğü'nün en sık karşılaşılan üç sonucu, ilişkinin taraflarının davranış değişikliklerine karşı a) *bireylerin hassaslaşması*, b) *tartışmak- kaçınmak* ve c) *diğer ilişkileri meşrulaştırmaktır*. Çalışma arkadaşları ilişkinin varlığına dair

sinyaller almaya başladıkları anda, ilişkiye katılan bireylerin tüm davranışları inceleme altına alınmakta, gayri resmi iletişim kanalları ile çalışanlara yayılmaktadır (Quinn, 1977:38).

İlişki çalışma arkadaşları tarafından bilindiğinde ve ilişkinin taraflarının da herkesin bildiğini bildiği durumlarda, taraflar ilişkiyi sır olarak yaşamaya devam etmektedirler. Çalışanlar da ilişki varlığının farkında değillermiş gibi davranmaktadırlar. İşyerinde romantik ilişkilerin %50'sinde bu tip davranış şekilleri gözlemlenmektedir (Quinn,1977:38).

Bazı ilişkiler, diğer çalışanları da benzer davranışları denemesi konusunda cesaretlendirebilmektedir. Quinn (1977:39)'in yaptığı araştırmada çalışanların %22'si "romantik ilişkiler, diğer çalışanların da romantik ilişki yaşamalarıyla sonuçlanmaktadır." görüşüne sahiptir.

Kişilerarası ilişki doğduğunda, ilişkinin tarafları çalışma arkadaşlarına, bulunduğu ortamdan uzakta görülmek, uzun öğle yemekleri yemek ve daha fazla ya da sık sohbet etmek gibi belirtiler göstermektedirler. Bu gibi davranış değişimlerin dışında, taraflarda başka değişimler de gözlemlenmektedir. *İlişkiye katılan taraflarda davranış değişimleri* üç türde yaşanmaktadır. Bunlar; a) olumlu değişimler, b) yetkinlik değişimleri ve c) güç değişimleridir (Quinn, 1977:39).

İlişkiye katılan taraflardan birinde ya da her ikisinde olumlu değişimler gözlenebilmektedir. Kişiler daha kolay geçinilen ve daha üretken bireyler haline gelebilmekte, ekstra görevlere, daha uzun çalışma saatlerine ve partneri ile birlikte haftasonu çalışmalarına katılmaya istekli olabilmektedirler (Quinn, 1977:39).

Bazı durumlarda, ilişkinin taraflarının daha az yetkili duruma geldikleri, maliyeti yüksek hatalar yaptıkları, toplantıları kaçırdıkları, yükümlülüklerini yerine getiremedikleri, genellikle kafalarının karışık olduğu, düşük kalitede ya da az miktarda üretim yaptıkları, işe geç geldikleri ya da işten erken ayrıldıkları ve diğer çalışanların saygısını kaybettikleri durumlar yaşanmaktadır. Bu değişimlere *yetkinlik değişimleri* adı verilmektedir (Quinn, 1977:39-40).

Son değişim türü ise güç değişimleri olarak adlandırılmaktadır. Güç değişimleri çoğunlukla hiyerarşik romantizmde meydana gelmektedir. İlişki taraflarından erkeğin, kadından üst konumda çalıştığı durumlarda, partnerine karşı ayrımcılık göstermesi, kadın partner hakkındaki şikayetleri görmezden gelmesi, partnerin resmi veya gayri resmi yollarla gücünü artırması yada terfi ettirmesi ve erkek partnerin ulaşılmaz olması gibi değişimler yaşanmaktadır. Kadın için ise, kayırma, gücü üstlenme, erkek partnerle olan bağlantıları kesme ve güç gösterileri yapma göze çarpan değişimlerdir (Quinn, 1977:40).

Tüm bu yaşanan değişimler neticesinde *çalışma grubunun tepkileri* farklı şekillerde gözlemlenebilmektedir. Çalışanlar bazen ilişkiyi onaylayabilmekte, bazen ilişkiye hoşgörölü yaklaşabilmektedir. Fakat güç ve yetkinlikte değişimler yaşandığı takdirde, çalışanlar ilişki ile başa çıkabilmek için farklı stratejiler geliştirebilmektedirler. İlişki ile başa çıkmak için çalışanlar farklı taktikler denemektedirler. En sık yapılan davranış, ilişkinin taraflarından birine gidip, ilişkisi hakkında tavsiyeler vermektir. Bu görüşmeler genellikle arkadaşça ve olumlu tavırda yapılmaktadır. Fakat durum kötüye gittiği takdirde kişiler, örgüt hiyerarşisinde üst konumda bulunan çalışanlara şikayet etme eğilimindedirler. Bazı çalışanlar üstlerine şikayet etmeyi riskli görmekte ya da sıkıntıyı çözümede çok fayda sağlayamayacağını düşünmektedir. Bu yüzden daha ağır taktikler geliştirmektedirler. Tarafların aleyhine gizli davranışlarda bulunmak, sabote etmeye çalışmak, şantaj yapmak, dışlamak ya da işten ayrılmalara kadar gidebilen davranışlar gözlemlenmektedir (Quinn, 1977:41-42).

Quinn (1977:42)'in araştırmasına göre son etki türü, *sistem üzerine genel etkiler* başlığı altında incelenmektedir. Bu etkiler olumlu, olumsuz olabildiği gibi, tepki olmaması durumları da yaşanmaktadır.

1.5. İşyerinde Romantizmin Ardılları

İşyerinde romantizmin, ilişkinin taraflarına, çalışma arkadaşlarına ve örgütlere olumlu ve olumsuz etkileri bulunmaktadır (Pierce ve Aguinis, 2001:207).

1.5.1. İşyerinde Romantizmin Olumlu Ardılları

Olumlu sonuçlar yaklaşık %10 oranda ortaya çıkmaktadır. Olumlu sonuçlar arasında işbirliğinde artış, gerginlikte azalma, takım çalışmalarında artış, verimlilikte artış ve gelişen iş akışı sayılmaktadır (Quinn, 1977:42).

İşyerinde romantizm çalışan grubunun moralini yükseltebilmektedir. Çünkü işyerinde romantizm örgütü canlandırmakta, daha mutlu bir iş ortamı sağlamakta ve heyecanlı “cinsel elektrik” yaratmaktadır (Horn & Horn, 1982 ve Smith, 1988’den aktaran Sias, 2009:136).

İşyerinde romantizmin örgüt ve çalışma arkadaşları açısından olumlu etkileri olduğu gibi, ilişkinin tarafları açısından da olumlu etkileri bulunmaktadır. İşyerinde romantizm ilişki içerisinde olan bireylerin iş performanslarının artmasına neden olmaktadır (Dillard, 1987; Pierce, 1998; Quinn, 1977:42). İşyerinde romantizm yatay ya da hiyerarşik olduğuna bakılmaksızın, bazen ilişki taraflarının verimliliğini artırırken, bazı durumlarda performansına engel olan bir faktör olarak görülmektedir (Dillard, 1987; Pierce, 1998). Araştırmacılar, çalışma grubu açısından işyerinde romantizmi olumsuz değerlendirmelerine rağmen, ilişki içerisinde olan bireylerin üstlerine daha olumlu etki yaratmak için iş performanslarını artırdığı durumlar yaşanmaktadır (Dillard, 1987). İlişki içerisinde olan bireyler, olmayanlara göre daha iyi performans sergileyebilmektedirler (Pierce, 1998).

Dillard (1987)’a göre ilişkiye aşk güdüsü ile giren bireylerde verimlilik artışı gözlemlenmektedir. Fakat ilişkiye iş ya da ego güdüsü ile dahil olan bireylerde herhangi bir verimlilik artışı yaşanmamaktadır.

İşyerinde romantizm, partneri ile işyerinde bir arada olmak adına motive olan bireyler için daha mutlu bir çalışma ortamı yaratmaktadır. Bu yüzden işyerinde romantizm tarafların iş tatminlerini artıran bir unsurdur (Pierce vd., 1996). Ayrıca işyerinde romantizm ilişkiye katılan tarafların iş motivasyonunu artırabilmektedir (Mainiero, 1986; Pierce ve Aguinis, 2001). Bunun nedeni, ilişkiye katılan bireylerin

kendilerini daha iyi hissetmeleri ve partneri ile birlikte olabilmek için daha uzun saatler çalışmaya istekli olmalarıdır (Pierce vd., 1996:18). Bu tip davranışların ortaya çıkmasındaki bir diğer neden ise; ilişki içerisinde olan bireylerin, ilişkilerinin performanslarını etkilemediğini çalışma arkadaşlarına kanıtlama isteğidir (Sias, 2009).

İşyerinde yaşanan romantik ilişkiler, tarafların işe bağlılığını da artırmaktadır. Çünkü partnerleri de bu işin bir parçasıdır ya da en azından aynı iş grubunda bulunmaktadır (Pierce vd., 1996:18). Kişilerin işyerinde romantizme katılma güduları, işe bağlılık dereceleri ile bağlantılıdır. Dillard (1987)'a göre aşk güdüsü ile ilişkiye giren bireylerde, iş bağlılığının arttığı gözlemlenmektedir. Çünkü kişi yönetim tarafından cezalandırılmaktan korkmakta ve böylece üstlerini etkilemek istemektedir. Aşk arayan çalışan, uygun bir partner bulduğu takdirde, arzu edilen ilişkiyi korumak ve yönetimin olumlu algılamasını sağlamak için iş bağlılığını artırmaktadır (Pierce, 1998).

İlişkinin hangi evrede olduğu, iş bağlılığını etkileyen bir diğer unsurdur. İlişkinin ilk evrelerinde kişiler kendi işlerine kıyasla partnerlerine daha çok değer vermekte ve ilişkiye kendilerini daha çok adamaktadırlar. Tarafların ilişkisi sabit bir noktaya geldiğinde, işlerine yenilenmiş bir katılım göstermektedirler (Pierce vd., 1996:18).

1.5.2. İşyerinde Romantizmin Olumsuz Ardılları

Anderson ve Hunsaker (1985'ten aktaran Mainiero, 1986:755) ve Quinn (1977:42)'e göre işyerinde romantizmin olumsuz etkileri olumlu etkilerine göre daha yaygındır.

İşyerinde romantizm, tarafların ve çalışanların performansını düşürmediği sürece diğer çalışanlar tarafından bir problem olarak algılanmamaktadır. Ayrıca performansa etki etmediği durumlarda yönetimsel bir kaygıya da neden olmamaktadır (Pierce vd., 1996).

Olumsuz etkiler, ilişkinin yoğunluğuna göre değişmektedir. Quinn (1977:42)'in yaptığı araştırmaya göre sadece ute bir oranında, ilişkiye karşı dedikodu ve kayırmacılık anlayışının arttığı görülmektedir. İlişkinin taraflarının ilişkiye hangi güdüler ile girdiği, dedikodunun derecesini belirlemektedir. Genellikle kadın partnerin ilişkiye iş güdüsüyle dahil olduğu durumlarda, olumsuz dedikodulara maruz kalmaktadır. Fakat erkek partnerin aşk güdüsü ile ilişkiye girmiş olduğu durumlarda daha olumlu dedikodular yapılmaktadır (Dillard, 1987).

Örgütlerde daha ciddi olumsuz etkiler de ortaya çıkmaktadır. Bunlardan en sık yaşananlar; Şikayetler, düşmanlıklar ve bozulan ilişkilerdir. Bu durumları, karar vermede yavaşlama, işin yeniden paylaştırılması, moral bozulması, verimliliğin azalması ve bazı çalışanların işini kaybetmesi gibi durumlar takip etmektedir (Quinn, 1977:42). Zaman zaman çalışanlar tarafından misilleme davranışları görülmektedir (Mainiero, 1986:755). Ayrıca rgtlerde çarpık iletişime sebebiyet de verebilmektedir (Quinn ve Lees, 1984).

Bazı durumlarda işyerinde romantizm diğer çalışanların morallerini bozabilmektedir. Özellikle hiyerarşik romantizm yaşanması durumunda kıskançlık ve kayırma kuşkusu nedeniyle daha olumsuz etkilere neden olmaktadır. Pierce vd. (1996:20)'e göre temelde, ast- üst arasında yaşanan romantizm sonucunda, çalışma grupları örgütsel adaletsizlik hissine kapılmaktadırlar, dolayısıyla işteki moralleri düşmektedir.

Jones (1999)'un yaptığı araştırmada hiyerarşik romantizmin çalışanlar üzerine etkileri gösterilmektedir. Araştırma bulgularına göre ilişkinin taraflarından üst konumda bulunan kişinin asttan daha fazla suçlandığı ortaya çıkmaktadır. Ayrıca özellikle üst konumda çalışan bireyin erkek olduğu durumlarda, çiftlerde aşk güdülerine kıyasla, ego güdülerinin daha baskın olduğu görülmektedir. Kadın üstler erkeklere göre, ilişkiye aşk güdüleriyle daha fazla girme eğilimindedir. Powell (2001)'in yaptığı araştırmaya göre ise, ilişkinin taraflarından erkeğin üst konumda, kadının alt konumda çalıştığı ve kadın çalışanın ego ve aşk güdüleri yerine ilişkiye iş

güdü ile katıldığı durumlarda, çalışanların daha olumsuz davranışlar sergilediği görülmektedir.

İlişkinin tarafları açısından ise hiyerarşik romantizm yatay romantizme göre yaratıcılığı engelleyen bir faktördür (Devine ve Markiewicz, 1990). Ayrıca üstün dikkatinin başka yerde olması ve/veya partnerini kayırması durumunda, diğer çalışanların da yaratıcılığını olumsuz etkilemektedir (Sias, 2009). Bunun dışında yatay romantizm içerisinde bulunan bireyler, hiyerarşik romantizmdeki bireylere göre daha fazla performans göstermektedirler (Jones, 1999).

İşyerinde romantizm farklı hiyerarşik düzeydeki bireyler arasında yaşandığında, örgütün güç yapısında bozulmalar yaşanmakta, riskli durumlar yaratmakta ve çıkar çatışmalarına neden olmaktadır (Pierce ve Aguinis 2005).

İşyerinde romantizmin olumsuz sonuçlarından bir diğeri de rol çatışmasıdır. İlişkiye katılan bireylerde kişisel ve örgütsel rollerde çatışmalar yaşanabilmektedir. Rol çatışması sıklıkla, farklı rol davranışlarının aynı durumlarda beklendiği zaman meydana gelmektedir (Paul ve Townsend, 1998:26). İlişkinin taraflarının örgütsel rolleri ve bireysel rolleri karşı karşıya geldiğinde, yönetim güçleşmektedir (Günlü, 2010:48).

İşyerinde romantizm yaşayan bireylerde kariyer riski de ortaya çıkabilmektedir. Bireyler arasında hiyerarşik fark olduğu durumlarda, üst konumda olan partner diğer çalışanların saygısını kaybedebilmektedir. Çünkü diğer çalışanlar performans ile ilgili kararların yanlı olduğunu düşünmektedirler. Örgütte sahip olunan yetki ya da kayırma nedeniyle ast konumda çalışan birey ve diğer örgüt çalışanlarının örgüt içindeki ilerlemesi tehlikeye girebilmektedir (Paul ve Townsend, 1998).

Çalışanların, ilişki taraflarından birinin ya da her ikisinin de evli olduğu durumlarda daha olumsuz tepkiler gösterildiğini ortaya koymaktadır (Jones, 1999:1059). İşyerinde romantizm evlilik dışı yaşandığında, özellikle çalışanlar zarar

gören eşi tanıyorlarsa, çalışanlar için bu durum son derece rahatsız edici olmaktadır (Cole, 1999). Evlilik dışı ilişkiler, ev ve aile için de risk oluşturmaktadır. Eğer ilişki taraflarından en az biri evli ise, bu tip bir ilişkide zarar olasılığı çok yüksektir (Paul ve Townsend, 1998).

Warfield (1987'den aktaran, Riach ve Wilson, 2007:80-81) yaptığı araştırmada, işyerinde romantizmin kadınlar için daha olumsuz sonuçları olduğunu ortaya koymaktadır. Bu olumsuz sonuçlar; diğer çalışanların kızgınlığı, bozulan güven ve gelecekteki terfiler için sınırlanma ihtimalidir. Bu da işyerinde romantizmin kadınlar için erkeklerle eşit olmayan sonuçları olduğunu göstermektedir.

Çalışanlar olumsuz dedikodu, dışlama ve ilişki taraflarını cezalandırma eğiliminde olduğu durumlarda, bu tip bir ortamda çalışma zorluğu nedeniyle ilişki taraflarında tatmin, moral ve motivasyonda düşüşler yaşanmaktadır (Sias, 2009).

Mainiero (1989)'ya göre ilişkilerin bitmesi, örgüt içerisinde kızgınlık, öfke ve kargaşa durumlarının ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

İşyerinde romantizmin en olumsuz sonucu ise “cinsel taciz”dir. Araştırmalarda, özellikle biten ilişkiler ardından yaşanan cinsel taciz olaylarının, ilişkinin taraflarını olumsuz etkileyeceği savunulmaktadır (Günlü, 2010:51). Cinsel taciz davranışları, tacizi yapan, tacize maruz kalan, çalışma arkadaşları ve örgüt için olmak üzere farklı açılardan olumsuz sonuçlar doğurmaktadır (Pierce ve Aguinis, 2001:207). Cinsel taciz davranışları iş verimliliğini düşürürken, psikolojik stresi, işe geç kalmaları, devamsızlıkları ve personel devir hızını artırmaktadır (Gutek, 1985'den aktaran Pierce ve Aguinis, 2001:207).

1.6. İşyerinde Romantizmin Yönetilmesi

İşyerinde romantizmin yönetilmesi örgütler için karmaşık bir konu olarak ortaya çıkmaktadır. İşyerinde romantizm, örgüt düzenini etkileyene kadar, ilişkiye katılan çalışanları ilgilendiren bir konu olarak değerlendirilmektedir. Örgüt düzenini

etkilediği takdirde ise, bu durum artık yöneticileri de ilgilendirmektedir (Schaefer ve Tudor, 2001:5). Bunun yanı sıra bir yandan yetişkinler özel hayatlarını istedikleri gibi yaşama hakkına sahipken, diğer bir yandan da iş yerinde yapılması gereken sadece iş olmaktadır. (Quinn ve Lees, 1984:40).

İşyerinde yaşanan ilişkileri görmezden gelmenin pek çok riski bulunmaktadır (Karl ve Sutton, 2000). İlişkilere yapılan müdahaleler sayesinde, ilişki kötüye gittiği takdirde, cinsel tacize maruz kalma riski ortadan kalkmaktadır. Ayrıca ilişki içerisinde olmayan bireylerin ayrımcılık şikayetlerini önlemek açısından da müdahaleler olumludur. (Sapir, 1998; Mainiero, 1986).

İlişki içerisinde olan bireylerin, ilgilerinin işten çok ilişkilerinde olması, uzun öğle yemekleri yeme eğiliminde olmaları, işyerinin verimliliğini düşürmektedir. İlişki sona erdiği durumlarda ise, önceleri iyi bir iş ilişkisi içerisinde olan bireylerin beraber çalışmaları zorlaşmaktadır. Bu durum işyerinde kargaşaya neden olmaktadır (Sapir, 1998).

Az sayıda örgüt, işyerinde romantizme karşı net politikalar belirlemiştir. Society for Human Resource Management tarafından Amerika'da insan kaynakları yöneticilerine yönelik yapılan araştırmada 2001 ve 2005 yılı verileri karşılaştırılmaktadır. 2001 yılında örgütlerin %15'inde yazılı, %5'inde sözlü politikaların var olduğu bulgusuna varılmaktadır. Örgütlerin % 75'inde ise işyerinde romantizme yönelik herhangi bir politika bulunmamaktadır. 2005 yılı verilerine göre ise yazılı ve sözlü politikaların oranı artmaktadır. Yazılı politikalar %18, sözlü politikalar ise %7 oranındadır. Herhangi bir yazılı ya da sözlü kural olmayışı ise %72 oranında belirlenmektedir. 2001 yılında insan kaynakları yöneticilerininin %3'ü herhangi kural olup olmadığına yönelik fikir sahibi değilken, 2005'de bu oran %2'ye düşmektedir (Parks, 2006:1). Business Week (1984) tarafından on ikiden fazla şehirde şubesi bulunan büyük şirketlere uygulanan bir ankette ise, evli çiftlerin birlikte ya da birbirleri için çalışmamaları gerektiği sonucuna varılmıştır (Mainiero, 1986:755). Anderson ve Hunsaker (1985) ve Quinn (1977)'e göre, evli çiftleri içermeyen durumlar örgütler tarafından farklı şekillerde değerlendirilmektedir.

Yönetim, durumu görmezden gelme, transfer, işe son verme, uyarılarda bulunma ve katılımcıları azarlama gibi farklı stratejiler uygulayabilmektedir. Jardim ve Kanter (1983'den aktaran Mainiero, 1986:755)'a göre ise çalışanların performansına bakılmaksızın, yönetsel müdahalenin gerekip gerekmediğine, yine yönetim karar vermelidir.

İşyerinde romantizmin kabul edilebilirliğine yönelik algılar erkekler ve kadınlar arasında farklılık göstermektedir. Buna paralel olarak kadın yöneticiler, erkek yöneticilere kıyasla, işyerinde romantizmi daha olumsuz bir şekilde algılamaktadırlar (Brown ve Allgeiere, 1995:171).

Farklı durumlar için farklı yönetsel politikalar geliştirmek, işyerinde yaşanan ilişkilerin adaletli yönetilmesini sağlamaktadır (Karl ve Sutton, 2000). Bu adaletli yönetimin sağlanabilmesi için pek çok araştırma yapılmıştır. Bunlardan ilki, Quinn (1977)'in yaptığı araştırmadır.

Quinn (1977:43), "İşyerinde Romantizm Tipolojisi" adını verdiği çalışmada, romantik ilişki yaşandığı takdirde yöneticilerin verdiği tepkileri üçe ayırmaktadır. Bunlar aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 5: İşyerinde Romantizmin Yönetilmesi

A. Eylemsizlik (görmezden gelme, kendi kendilerine çözümlenmesini bekleme)
B. Cezalandırıcı Eylem (azarlama, uyarı, transfer, işten çıkarma)
C. Olumlu Eylem (açıkça tartışma, tavsiyede bulunma)

Kaynak: Quinn, R.E. (1977). "Coping with Cupid:The Formation, Impact and Management of Romantic Relationships in Organizations", *Administrative Science Quarterly*, 22, 33.

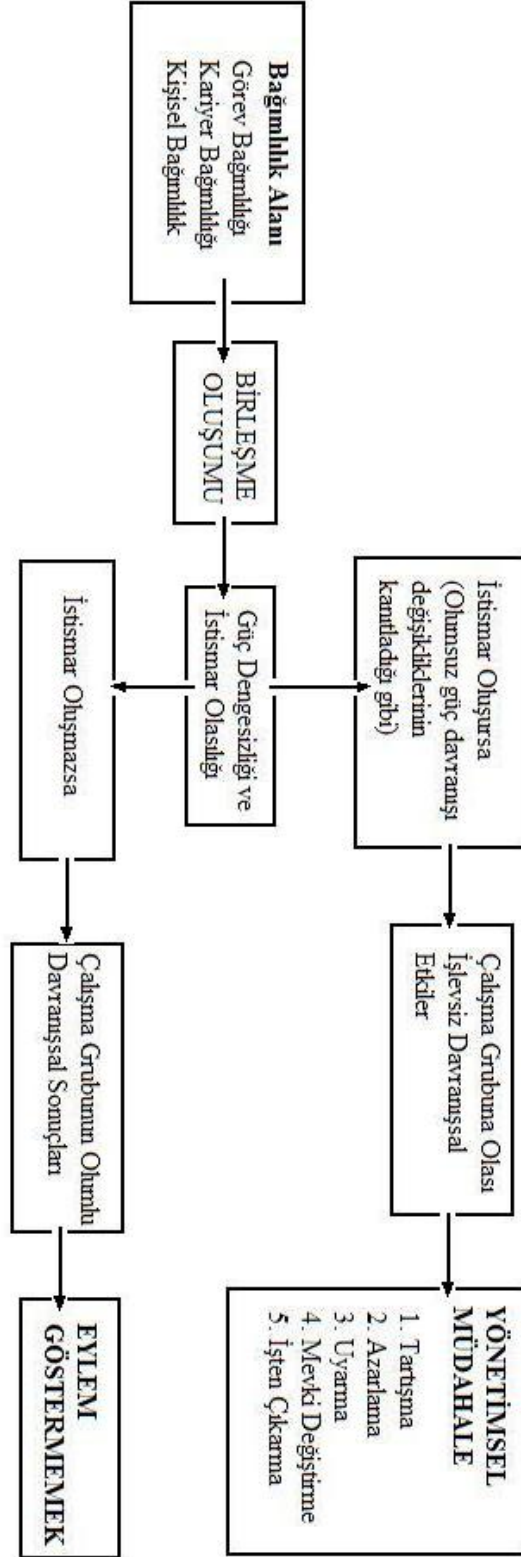
Tabloda yer aldığı gibi üst konumda çalışan yöneticiler, örgüt çalışanları arasında romantik bir ilişkiyi fark ettiği zaman, üç farklı davranış sergileyebilmektedirler; a) yöneticiler bu duruma karşı hiçbir eylem

göstermeyebilmekte, b) cezalandırıcı bir eylem uygulayabilmekte ve c) romantik ilişkiye karşı olumlu yaklaşabilmektedirler (Quinn, 1977: 43).

İşyerinde romantizmin yönetilmesi konusunda, Pierce vd. (1996:23-25) bir model geliştirmiştir. Bu modele göre üç tip yönetim kararı bulunmaktadır. Bunlar; a)terfi, b) transfer ve c) işten çıkarma olarak adlandırılmaktadır. Tutucu toplumlarda, işyerinde ilişki yaşayan bireyler, liberal toplumlara göre daha az terfi ettirilmiştir. Ayrıca hiyerarşik romantizmde, alt konumda çalışan birey, transfer uygulamalarına ya da işten çıkarılmalarına daha fazla maruz kalmaktadır. Özellikle ast konumdaki birey kadınsa, daha önemsiz ve gereksiz eleman olarak görülmektedir. Ayrıca Devine ve Markiewicz (1990)' e göre ilişkinin taraflarının her ikisi de üst konumdaysa, alt konumda olan çiftlere göre daha fazla terfi ettirilmektedirler.

Yönetmel önlemler açısından Mainiero (1986)'nun "*Romantik İlişkilere Karşı Yönetmel Önlem Modeli*" önemli bir araştırmadır. Mainiero bu modelde çalışanlara karşı istismar olasılığına göre yönetmel tepkileri değerlendirmektedir. Söz konusu tepkiler Şekil 1'de görülmektedir.

Şekil 1: Romantik İlişkilere Karşı Yönetmel Önlem Modeli



Kaynak: Mainiero, L. A. (1986). "A review and analysis of power dynamics in organizational romances". *Academy of Management Review*, 11, 759

Kariyer, görev ve kişisel alanlarda kaynak değişiminin kontrollü olduğu dengeli güç ilişkileri, ilişkiye dahil olan katılımcılar için olumlu sonuçların doğacağı örgütsel romantizm ile sonuçlanmaktadır. İlişkide içerisinde istismar durumu olmayan ve çalışma grubunun işleyişini bozmayan ilişkilerde, çalışan tepkisine rastlanmamaktadır. Bu durumlarda yönetim müdahalesine gerek kalmamaktadır. Hiyerarşik romantizm gibi dengesiz güç ilişkileri ise, ilişkinin taraflarından biri için sömürü potansiyeli oluşturabilmekte ve ilişki içerisinde olan bireylere ve çalışma grubuna olumsuz etkilere neden olmaktadır. Üst konumda olan birey ilişkisini, kişisel ilişkilerini ve iş performansının gücünü artırmak için kullanabilirken, ast konumundaki birey ise kişisel olan ilişkisini, görev atamaları istemek olarak kullanabilmektedir. Taraflardan birinin bağımlılığını istismar ettiği durumlarda, çalışma grubunda, birleşme oluşumunu kırmak için daha güçlü tepkiler verilmektedir. Çalışma grubu davranışları sosyal retten, sabotaj davranışlarına ve açık düşmanlığa kadar değişebilmektedir. İlişkinin taraflarından birinin, diğeri tarafından istismar edildiğini hissettiği durumlarda, istismar edilen partnerin performansı engellenmekte, moral ve tatmin seviyesi düşmektedir. Çalışma grubunun oluşan birleşmeye karşı güçlü tepkiler verdiği durumlarda, çalışma grubunun performansı engellenmekte ve moral ve tatmin oranları düşmektedir. Bu tip durumlarda yönetim müdahalesi uygulanmalıdır (Mainiero, 1986: 758-759).

Quinn (1977), Mainiero (1986) ve Anderson ve Hunsaker (1985) yönetim müdahaleleri değerlendirildiğinde, altı çeşit müdahale türü ortaya çıkmaktadır.

Bunlar;

1. Eylemsizlik (en hoşgörülü eylem)
2. İşyerinde romantik ilişki içerisinde yer alan çalışanlara bu durumun sakıncaları hakkında tavsiyelerde bulunmak
3. Sözlü kınama
4. Yazılı uyarı
5. Transfer
6. İşten çıkarma (en katı uygulama)

Yöneticiler sıklıkla, sorunun kişisel olan doğası gereği, bir eylem sergileme taraftarı olmamaktadırlar (Quinn, 1977:43). Karl ve Sutton (2000:429-430)'a göre, CEO'ların %75'i, örgüt içi yaşanan ilişkilerin, ilişkiyi yaşayanları ilgilendirdiğini söylemektedir. Quinn ve Lees (1984:41)'e göre ise romantik ilişki durumlarının dörtte birinde, yöneticiler alenen bu konu hakkında görüşme yapmaktadırlar. Quinn (1977:43)'in yaptığı ankete katılanlardan bir kısmı, yöneticilerin astına onun kişisel hayatının kontrolden çıktığını ve bu durumun değişmesi gerektiğini söylemesinin utanç verici olduğunu belirtmektedirler. Romantik ilişki içinde bulunduğu düşünülen kişinin, böyle bir durumun olduğunu reddedebilmesi nedeniyle yöneticiler, tepki göstermede geç kalabilmektedirler. Ayrıca eyleme geçilmemesinin bir diğer nedeni, yöneticilerin, bu durumun en sonunda kendi kendine çözüleceğine inanmaları da olabilmektedir. Ayrıca, yönetici, çalışanlar arasındaki bu romantik ilişkiyi, geçici bir eylem olarak görebilmektedir.

Karl ve Sutton (2000:431)'un yaptığı araştırma bulgularına göre, eylemsizlik davranışı, sözlü kınama, yazılı uyarı, transfer ve işten çıkarma gibi cezai yöntemlere göre daha fazla tercih edilmektedir.

Yöneticiler tarafından sergilenen olumlu eylemlerde, yöneticilerin çalışanları ile bu durumu tartışması ve yöneticilerin içinde bulunulan romantik ilişki hakkında çalışanlarına tavsiyelerde bulunması söz konusu olabilmektedir (Quinn, 1977:43). Tavsiye politikaları, eylemsizlik dahil diğer tüm uygulamalardan daha adil olarak algılanmaktadır (Karl ve Sutton, 2000).

Romantik ilişkiye dâhil olmayan çalışanların etkilenmediği durumlarda, yöneticiler işyerinde romantizme olumlu tepkiler verebilmektedirler. Ayrıca romantik ilişki içerisinde bulunan katılımcıların iş performansında olumsuz bir etkilenme olmazsa, bu katılımcılar bekâr olup, profesyonel bir tutum sergilerlerse, daha mutlu olurlarsa, yöneticilerin tepkileri de olumlu olmaktadır (Brown ve Allgiere,1995:175).

Bazı durumlarda ise, yöneticiler, romantik bir ilişki içinde bulunan çalışanlarına karşı cezalandırıcı bir eylem sergileyebilmektedir. Yönetici, çalışanını azarlayabilmekte, çalışanın bu durumu değiştirmesi, transferi ya da işten çıkarılması hakkında tehditlerde bulunabilmektedir (Quinn, 1977:43). Romantik ilişki dışında kalan çalışanların bu ilişkiden olumsuz etkilendiği, katılımcıların bir koalisyon kurduğu, bu katılımcılardan en az birinin evli olduğu, katılımcıların profesyonel bir tutum sergileyemediği ve katılımcıların farklı mevkilerde olduğu durumlarda yöneticiler iş yerinde romantizme olumsuz tepkiler vermektedirler (Brown ve Allgiere,1995:175).

İşyerinde romantizme izin verirken diğer çalışanları korumaya yönelik yapılan uygulamalardan bir tanesi, *aşk sözleşmeleri* olmaktadır. Bu sözleşmeler, katılımcıların işyerindeki romantik ilişkilerini açığa vurmalarına yönelik yapılmaktadır. Çalışanlar arasında içerleme ve sert tepkilere yol açacağı için genellikle tavsiye edilmemektedir. Çalışanlar ayrıca içerisinde buldukları romantik ilişkiyi iş arkadaşlarına ya da yönetime açıklamak zorunda oldukları için, bu durum onların ağına da gidebilmektedir. Fakat bu sözleşmelerin örgüt iklimini bozmaması için koyulmuş birtakım olumlu algılanan maddeleri de bulunmaktadır. Örneğin sözleşmelerde, çalışanların işyerinde, el ele tutuşamayacağı, birbirlerine sarılıp öpüşmeyeceği ya da samimi konuşmalar yapamayacağı gibi maddeler de yer almaktadır (Scheafer ve Tudor, 2001:7).

Karl ve Sutton (2000:439)'a göre, yönetsel bir eyleme geçilmesi kararı için, *örgüt verimliliği* değerlendirilmesi gereken en önemli husustur. Çalışanların performansı etkilendiği durumlarda yönetim müdahalesi yapılmalıdır. Çalışanların performansında değişim olmadığı takdirde, herhangi bir müdahaleye gerek yoktur. Ayrıca yaşanan ilişkiler çalışma grubunu olumsuz etkilediği durumlarda da yönetim müdahalesi şarttır. Fakat Quinn ve Lees (1984:41)' e göre etkilerin boyutu ve yönetsel müdahale arasında doğrudan bağ bulunmamaktadır. Yaşanan ciddi olayların bazılarında, hiçbir yönetsel müdahale uygulanmazken, daha yüzeysel olaylarda ise, yönetsel müdahaleler bulunmaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM

CİNSEL TACİZ

2.1. Cinsel Taciz Kavramı

İşyerinde kadına yönelik cinsel taciz ve cinsiyete yönelik ayrımcılık son yıllarda sıkça araştırılan bir konu haline gelmiştir (Bebekoğlu ve Wasti, 2002:2). Özellikle iş ile ilişkili bir stres kaynağı olması nedeniyle, işyerinde cinsel tacizin araştırılması, örgütler için önemlidir (Fitzgerald vd., 1995:425).

Cinsel taciz, özellikle Endüstri Devrimi'nden sonra, çalışma hayatında bir sorun olarak tanımlanmıştır. Fakat konunun detayları ile irdelenmesi 1970'li yılların ortalarına rastlamaktadır. Cinsel taciz ile ilgili araştırmaların başlamasına neden olan faktörler, kadın çalışanların sayısındaki artış ve 1960'lı yıllarda kurulan kadın hakları kuruluşlarının çabalarıdır (Gerni, 2001:20). Konunun araştırılmaya başlanmasının ardından, hukuk, sosyal psikoloji, örgütsel davranış gibi farklı disiplinlerde çalışan araştırmacılar tarafından da cinsel taciz araştırmaları başlamıştır (Mimaroglu ve Özgen, 2008:321).

Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluşundan bu yana kadınlar pek çok haklara sahip olmuşlardır. Türkiye her ne kadar Müslüman bir ülke olsa da, diğer Müslüman ülkelere kıyasla, belli haklara, yetkilere daha fazla sahip olduğu görülmektedir. Bu duruma, Müslüman ülkelerin çok azında meydana gelen, seçimle bir kadın başbakanın yönetime gelişi örnek gösterilebilmektedir (Wasti vd, 2000:767).

Kadınlarda her geçen gün okur-yazarlık oranı artmaktadır. Bu durum kadınların da iş hayatına dahil olmalarını sağlamaktadır. 1927 yılında yapılan nüfus sayımında okuma yazma bilenlerin oranı %10,5 olarak hesaplanmıştır. Erkeklerin %17,4'ü, kadınların ise %4,6'sı okuma yazma bilmektedir (Özsoy, 2009). 2010 verilerine göre Türkiye'de 6 yaş üstü okuma yazma bilmeyenlerin oranı toplamda %5,8 iken erkeklerin oranı %2,1, kadınların oranı %9,4'tür (TUİK, 2011b). Yüzdeler

arasındaki bu farklılık hala Türkiye’de eğitim alanında cinsiyetler arası fırsat eşitliği bulunmadığının kanıtıdır (Pınar vd, 2010:293).

Kadınların eğitim düzeyi, çalışma durumlarını büyük ölçüde etkilemektedir. Okur-yazar olmayan kadınlardan yaklaşık %25’i işgücüne katılmaktadır. Fakat yüksekokul veya üniversite mezunu kadınların %70’i işgücüne dahil olmaktadır. Cinsiyetlere göre değerlendirildiğinde, kadınların işgücüne katılım oranı %23, erkeklerin ise %72,6’dır (Türkçe Bilgi, 2011).

Artan eğitim düzeyleri ve okur-yazarlık oranları kadınların bilinçlenmesine ve böylece iş hayatına daha çok dahil olmasına neden olmaktadır. Fakat halen ataerkil toplum özelliklerine sahip olunması, kadının ikinci sınıf vatandaş olarak görülmesi, geleneksel aile yapısının korunması, kadının görevinin evin ve çocukların bakımı olarak görülmesi gibi inanışlar Türkiye’de yaşanmaktadır (Bebekoğlu ve Wasti, 2002:7; İlkcaracan, 1998:3). Tüm bu kısıtlayıcı etmenler kadınların çalışma olanaklarını azaltırken, aynı zamanda çalıştığı örgüt içerisinde de cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kalınmasına neden olmaktadır.

İşgücü yapısındaki tüm bu değişimler beraberinde karşı cinslerin bağlantıya geçmesi sonucunu doğurmaktadır. Kadın ve erkek çalışanlar arası bu güncel ilişki bağı, örgütlerde iki tür davranışın yaşanmasına neden olmaktadır. Bunlardan ilki *çalışanlar arası romantik ilişkilerin artışıdır*. İkincisi ise örgütte düşmanca bir ortam oluşumuna neden olan *cinsel taciz olaylarının yayılmasıdır* (Bercovici, 2007:183-184; Pierce, vd., 2000:869).

Cinsel taciz örgütlerde sıkça yaşanan bir durumdur. Çalışma hayatında cinsel tacizin görülme oranları üzerine pek çok araştırma yapılmıştır. Kolbert (1991), iş ortamında cinsel taciz üzerine bir araştırma yapmış ve araştırma bulgularına göre ABD’de her 85 kadından 50’sinin kariyerlerinin bir aşamasında cinsel tacize uğradıklarını saptamıştır. Ayrıca Kolbert (1991’den aktaran: Mimaroglu ve Özgen, 2008:321), ABD’nin en iyi 500 şirketinin % 90’ında cinsel tacizle ilgili şikayetlerin sıklıkla ortaya çıktığı tespit edilmiş, her 10 erkekten 5’i işyerinde kadın çalışma

arkadaşları tarafından cinsel taciz olarak algılanabilecek bir takım hareketler yaptıklarını ya da sözler söylediklerini kabul etmişlerdir.

Cinsel taciz davalarındaki büyük artış ve örgütlerin ödemek zorunda kaldıkları cezaların 250.000 dolara yaklaşması nedeniyle, işverenler cinsel taciz davalarını önlemek için farklı yollar aramaktadırlar. Bu bağlamda örgütler işyerinde romantizme sınırlamalar koyma ya da bu tip ilişkileri tamamen engelleme yoluna gidebilmektedirler (Sapir, 1998:16) .

Kadın çalışanların iş hayatına girmeleri ile cinsel taciz problemi ortaya çıkmıştır. Erkek çalışanlar, kadınları iş hayatında eşit olarak görmek yerine, onları rekabette yok saymış ve kadın çalışanları cinsel bir obje olarak görmeye başlamışlardır (Johnson, 2010:2905' dan aktaran Yücel ve Koparan, 2010:12).

Kadınların hareketlerine etkisi nedeniyle cinsel taciz, esas ilgilenilmesi gereken, politik eylem odaklı ve araştırmalar için önemli bir başlık alanı olarak ortaya çıkmaktadır (Quinn ve Lees, 1984:41).

Cinsel taciz davranışları, uzun süre sadece cinsel tatmine yönelik davranışlar olarak görülse de, yapılan araştırmalar ile bu tip davranışlarının temelinde örgüt içerisindeki güç mücadelelerinin önemli yerinin olduğu anlaşılmıştır (Yücel ve Koparan, 2010:12). Diğer bir deyişle cinsel taciz davranışı sergilemedeki temel neden cinsel çekicilik kavramı değil, güç elde etme ya da sahip olunan gücün farkında olunup, bu gücü kötüye kullanmaya yöneliktir (Mimaroglu ve Özgen, 2008:322).

Cinsel taciz vakaları hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerin gizli sorunu olarak kabul edilmektedir. Gelişmiş ülkelerde yapılan araştırmaya göre; Avrupa Birliğine üye olan ülkelerde, kadın çalışanların cinsel tacize maruz kalma oranları %35-84 arasında değişmektedir. Fakat güvencesiz çalışma koşullarının bulunduğu ülkelerde bu konuda bir şikayet olmadığı görülmektedir. Çünkü bu tip ülkelerde işini kaybetme tehdidi bulunmaktadır (Atman, 2003:335). Türkiye'de her

10 kadından sadece 3 tanesi çalışma hayatına atılabilmektedir. Bu oran erkekler için onda yedir. Kadınların iş hayatından kazançları ise erkeklerin yarısı kadardır ve sosyal güvencesiz işlerde çalışma oranları erkeklere kıyasla çok yüksektir (İlkkaracan, 1998:1). Türkiye’de kadınlar tarafından cinsel taciz ve istenmeyen cinsel davranışlar, işin yada kültürün bir parçası olarak görülmekte ve normal karşılanmaktadır (Wasti vd., 2000). Bu da Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde kadınların bu tür durumlarda tepkisiz kaldığının göstergesi olarak algılanmaktadır. Benzer bir örnek Filipinler’de de görülmektedir. Filipinler’de çalışan genç kızlar, işten atılma korkusuyla çalıştıkları örgütte cinsel taciz davranışlarına katlanmak zorunda kalmaktadırlar (Atman, 2003:335).

Türkiye’de örgütlerde yaşanan cinsel taciz hakkında kapsamlı ve doğrudan yapılmış araştırmalar çok kısıtlıdır. Türkiye’deki toplumsal değerler nedeniyle tacize uğrayan kadının daha fazla mağdur olacağı korkusu, kadınların bu konu hakkında konuşmalarını engellemektedir. Fakat cinsiyet ayrımcılığı çalışmalarında ortaya çıkan gerçek, Türkiye’de cinsel tacizin büyük bir sorun olduğudur (Gerni, 2001:21).

Cinsel tacizi açıklayan ortak bir tanım bulunmamaktadır. Bunun nedeni cinsel taciz kavramının çok geniş bir içeriği olması ve cinsel taciz olarak nitelendirilebilecek davranışların herkes tarafından farklı algılanmasıdır. Örneğin bir iltifat edildiğinde bazı çalışanlar tarafından olumlu karşılanabilirken, bazı durumlarda cinsel taciz olarak yorumlandığı görülmektedir (Yeşiltaş, 2005).

Cinsel tacizin tanımlanmasının önemi, hangi tür davranışların cinsel taciz olarak adlandırılması gerektiği konusunda bireylere yol gösterici olmasıdır. Yapılan araştırmalara göre cinsel tacizin belirgin örnekleri (Barling vd, 2001 ve Gerrity, 2000’den aktaran Solmuş,2005:2);

- a.cinsellik içeren ifadeler (imalar),
- b.istenmeyen fiziksel dokunuşlar,

- c.karşı tarafın (çoğunlukla kadının) istemediğinin belirtilmesine rağmen sürekli olarak yinelenen flört teklifleri,
- d.cinsel içerikli “şaka”lar,
- e.fiziksel baskı,
- f.zorlama
- g.pornografik içerikli fıkra veya resimlerin yer aldığı elektronik postalarıdır.

Cinsel taciz kavramı, ilk olarak hukuk profesörü Catherine Mac Kinnon (1979:1'den aktaran Mimaroglu ve Özgen, 2008:323; Gerni, 2001:20; Yücel ve Koparan, 2010:13) tarafından açıklanmıştır. Mac Kinnon'a göre cinsel taciz, “*eşit olmayan güçlerin birbiriyle ilişkisi sonucu, istenmeden, zorla kabul ettirilen cinsel talepler*” olarak tanımlanmaktadır. Mac Kinnon'a göre cinsel taciz, güçsüz grupların özellikle de kadınların maruz kaldığı bir güç eşitsizliği ilişkisidir.

Amerika Birleşik Devletleri'nde “İstihdamda Fırsat Eşitliği Komisyonu” (Equal Employment Opportunity Commission) işyerinde cinsel tacizi Mac Kinnon ile aynı çerçevede değerlendirmektedir. EEOP'ye göre cinsel taciz;“*kabulü veya reddi açıkça veya dolaylı olarak kişinin iş performansına etki eden veya düşmanca, korkutucu yada saldırgan bir iş ortamının oluşmasına neden olan, hoş olmayan cinsel hareketler, cinsel istekler veya cinsel içerikli sözlü veya fiziksel uygulamalar*” şeklinde tanımlamaktadır (Yeşiltaş, 2007:148; Equal Employment Opportunity Commission, 2009).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), ilk olarak 1960 yılında cinsiyete dayalı ayrımcılığı “İstihdam ve Mesleki Ayrımcılığa İlişkin Sözleşme” (Discrimination Convention) ile değerlendirmiş ve cinsiyet ayrımcılığını “*istihdam ve iş ile ilgili fırsat ve davranış eşitliğini bozan ya da geçersiz kılan, cinsiyet temelli yapılan herhangi ayırım, dışlama ve tercih davranışı*” olarak açıklamıştır. Cinsel taciz kavramı 2003 yılına kadar bu sözleşme içerisinde açıkça belirtilmemiştir. 2003 yılındaki toplantıda, cinsel tacizin cinsiyet ayrımcılığının bir türü olduğu ve bu sözleşmenin şartları içerisinde ele alınması gerektiğine karar verilmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (ILO) göre, cinsel taciz, “*birisi tarafından karşısındaki işçinin*

korkmasına, aşağılanması, ezilmesine neden olan ya da işçinin çalışma performansını etkileyen, iş güvenliğini yok eden, tehdit edici veya korkutucu bir çalışma ortamı yaratılmasına neden olan her türlü istenmeyen sözlü veya fiziksel cinsel girişimler, açık, aşağılayıcı ifadeler yada cinsel ayırımı ifadelerdir”(ILO, 2006; The Advocates, 2011).

Türk Ceza Kanunu'na göre cinsel taciz, “*mağdurun vücut dokunulmazlığının ihlali niteliği taşıyan cinsel davranışlar*” şeklinde tanımlanmaktadır. Cinsel taciz durumunda ise “*mağdurun cinsel yönden, ahlak temizliğine aykırı olarak rahatsız edildiği*” belirtilmektedir (Artuk, 2006:35).

Türk Dil Kurumuna göre cinsel taciz, “*Çalışma hayatında ekonomik güç, üst makam veya başka etkili bir göreve sahip olanların, genellikle karşı cinsi ahlak dışı birtakım tutum ve davranışlarla cinsel yönden sıkıntıya sokup rahatsız etmesi*” şeklinde tanımlanmaktadır (TDK, 2011).

Cinsel taciz tüm ülkelerde olduğu gibi Türkiye’ de yaygın bir olgudur. Cinsel tacize uğrayanlar ise büyük çoğunlukta kadınlardır (İşseveroğlu, 2001’den aktaran Çakır, 2007:1).

İşyerinde cinsel taciz yaşanmasının Tangri, Burt ve Johnson (1982)’a göre üç nedeni bulunmaktadır. Bunlardan ilki a) *doğal/biyolojik* görüştür. Bu görüş, cinsel tacizi reddetmektedir. Cinsel taciz, insanlar arasındaki doğal çekimin bir sonucu olarak değerlendirilmektedir. Erkeklerin olumsuz bir amaç dışında, sadece cinsel ilgi nedeniyle bu tür davranışlar gösterdikleri savunulmaktadır, b) *sosyo-kültürel* görüş, cinsel tacizin ataerkil toplumların yarattığı cinsler arasındaki eşitsizlikten kaynaklandığını savunmaktadır. Cinsel taciz kadın-erkek arası güç farklılıklarının sonucudur ve cinsel taciz bu güç farklılıklarının korunduğu durumlarda ortaya çıkmaktadır. Cinsel taciz kadın ve erkeklerinin geleneksel cinsiyet rolü beklentisi ile ortaya çıkmaktadır. Bu görüş, cinsel tacizi, erkeklerin cinsiyet rollerinden kaynaklanan kişisel ve sosyokültürel güçlerinin bir sonucu ve kadınlar üzerindeki ekonomik ve politik egemenliklerini sürdürmede bir araç olarak görmektedir.

Üçüncü görüş ise c) *örgütsel* görüştür. Bu görüşe göre ise, cinsel taciz örgütün iklimi, hiyerarşisi ve ortamı gibi faktörlerin sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Hiyerarşik yapıdaki kadın ve erkek oranından kaynaklanan güç ve statü eşitsizliği, iş yerlerindeki erkek egemen bir ortam bulunması, cinsel tacizin önlenmesi yönünde politikaların uygulanmaması gibi yapısal nedenler cinsel tacize neden olmaktadır. Cinsiyet dengesizliği bulunan örgütlerde, kişiler istenmeyen cinsel davranışlara daha fazla maruz kalmaktadırlar. Yani çalışma grubundaki cinsiyet bileşimi, cinsel taciz olayının meydana gelme sıklığını artırmaktadır. Sonuç olarak örgütsel görüşe göre cinsel taciz, örgütte mevcut olan yapısal durum nedeniyle oluşmaktadır (Butler ve Schmidtke, 2010; Knapp ve Kustis, 2000; Mimarçoğlu ve Özgen, 2008; Tengilimoğlu ve Tahtasakal, 2004).

Cinsel tacize uğrayanlar genel yargıya göre genç, çekici, deneyimsiz kadınlar, tacizi yapanlar ise yaşlı, nispeten güçsüz yöneticiler olarak düşünülmektedir. Fakat tacize uğrayanlar çoğunlukla kadın olmasına rağmen, yaş, çekicilik, etnik geçmiş ve hiyerarşik seviye bakımından çeşitlilik gösterebilmektedir (Quinn ve Lees, 1984). Ayrıca çalışanların medeni durumu da cinsel taciz davranışını etkilemektedir. Luthar ve Pastille (2000)'in yaptığı araştırmaya göre işyerinde cinsel taciz özellikle boşanmış ve dul kadınlara uygulanmaktadır. Bu bağlamda eğitim düzeyi de önemli rol oynamaktadır. Eğitim düzeyi yüksek olan bireyler, cinsel taciz davranışlarına karşı koyma ve haklarını koruma konularında daha bilinçli olmaktadır (Yücel ve Koparan, 2010).

Bazı örgütlerde erkeklerin de cinsel tacize maruz kaldıkları görülmektedir (Solmuş, 2005; Quinn ve Lees, 1984). Quinn ve Lees (1984:43)'e göre cinsel tacize maruz kalan erkek için durum iki kat sıkıntılı olmaktadır. Cinsel tacizin kadına uygulanan bir durum olması gibi sosyal normlar ve kadına karşı koyması durumunda homoseksüel olarak algılanabilir olması gibi nedenlerle, erkek çalışan bu konuyu kolaylıkla rapor edememektedir. Ayrıca erkek çalışan kadına sinyaller gönderdiği kuşkusuna da kapılabilmektedir.

Cinsel taciz davranışı sadece karşı cinsten de gelmemektedir. Cinsel taciz erkek ile kadın, kadın ile kadın ve erkek ile erkek arasında da gerçekleşebilmektedir (Yeşiltaş, 2007).

Cinsel tacizde bulunanlar da, cinsel tacize uğrayanlar gibi çeşitlilik göstermektedir. Kişinin taciz yapan tarafından savunmasız algılanması, bu tip davranışlar sergilemesinin tek nedenidir (Quinn ve Lees, 1984). Tacize uğrayan kişi daha güçsüz olduğuna inanılan ve sosyal değerler yönünden zayıf olduğu kanısı getirilen bireyler olmaktadır. Cinsel taciz davranışları bazen anlık refleks olarak da ortaya çıkabilmekte kendisinden daha güçlü olduğu kanısına varılan insanlara ve ulaşamayacağına inanılan insanlara da tahrik ve ego tatmini içinde uygulanabilmektedir (Çakır, 2007).

Cinsel taciz sadece aynı örgüt çalışanları arasında meydana gelmemektedir. Bu tür davranışlar müşterilerden çalışanlara yönelik uygulanılabildiği gibi, çalışanlar tarafından müşterilere de uygulanabilmektedir (Yeşiltaş, 2005).

Çalışanlar arası davranışların işyerinde cinsel taciz olarak değerlendirilebilmesi için bazı unsurların varlığı gerekmektedir. Yeşiltaş (2005:149)'ın yaptığı sınıflandırmaya göre bu unsurlar aşağıda yer almaktadır;

a) Davranışın işyerinde veya işle ilgili bir ortamda meydana gelmesi gerekmektedir. Örneğin, eğitim kurumları açısından bakıldığında dershanede, konferans salonunda, kütüphanede, okul binalarında verilen partilerde, okul dışında da olsa okulun düzenlediği gezilerinde olabilecek cinsel tacizler işyerinde cinsel taciz olarak değerlendirilmektedir.

b) Davranışın kişinin cinsiyeti, cinsellik veya cinsellik çağrıştıran konularda olması gerekmektedir. Örneğin, kadınların daha az zeki olduğunu belirten bir söz, veya cinsellik içeren fıkralar bu kapsamda kabul edilmektedir.

c) Davranışın istenmeden veya karşıdaki kişinin onayı olmadan yapılması gerekmektedir. İstemediği halde birisine masaj yapmaya kalkmak örnek olarak verilebilmektedir.

d) Kişinin çalışma şartlarını veya çalışma ortamını etkilemesi gerekmektedir. Kendisinin cinsel beraberlik teklini kabul etmeyen çalışanı işten çıkaran veya terfi ettirmeyen bir yöneticinin davranışı veya yapılan davranışlardan dolayı bir çalışanın iş veriminin düşmesi bu konularda örnek olarak verilebilmektedir

e) Süreklilik gösteren bir davranış olması gerekmektedir. Bazen tek bir davranış cinsel taciz olarak kabul edilebileceği gibi bazı davranışların cinsel taciz olarak değerlendirilebilmesi için tekrar eden bir davranış olması gerekmektedir. Örneğin, işyerindeki bir çalışma arkadaşına, ilk seferinde reddetmesine rağmen ısrarla yemeğe çıkma teklifinde bulunmak cinsel taciz kapsamına girebilmektedir. Bir davranışın cinsel taciz olarak adlandırılabilmesi için yukarıda bahsedilen unsurların tamamının yaşanması gerekmektedir.

2.2. Cinsel Tacizin Türleri

İşyerinde cinsel taciz yazında iki türe ayrılmaktadır (Guttek vd., 2004:75; Kiser vd., 2006:36; Mimaroglu ve Özgen, 2008:324; O'Connor vd., 2004:70; Thacker vd., 1993:462; Yeşiltaş, 2005:148; Yücel ve Koparan, 2010:12).

Birincisi Latince “quid pro quo”olarak adlandırılan, Türkçe karşılığı “bir şeyin karşılığında bir şey istemek” olarak isimlendirilen türdür. Bu türde, yetki sahibi olan işveren, cinsel talepleri yerine getirildiği takdirde karşısındakine bir şey sunmakta ya da tersi durumda tehdit etmektedir (Yeşiltaş, 2005:148). Kişi istekleri karşıladığı durumda terfi ettirilebilirken, cinsel istekleri karşılamadığı takdirde işini kaybetme durumuyla da karşı karşıya gelebilmektedir (Kiser vd., 2006).Turizm sektöründen örnek verildiğinde, bir otel sahibi ya da yöneticinin cinsel isteklerinin karşılanması durumunda, çalışanını terfi ettirmesi, karşılanmadığı takdirde ise, terfisini gerçekleştirilmeme yada isten çıkartma ile tehdit etmesi durumudur.

Amerika Birleşik Devletleri'nde İstihdamda Fırsat Eşitliği Komisyonu (EEOC), cinsel taciz tanımlamasını “*istenmeyen cinsel hareketler, cinsel istekler veya cinsel içerikli sözlü veya fiziksel uygulamalar*” şeklinde yapmaktadır. Bu açıklama “bir şeyin karşılığında bir şey isteme” türünde cinsel tacizi açıklamaktadır (Guttek vd., 2004:88).

Bir şeyin karşılığında bir şey isteme şeklinde yaşanan cinsel taciz, işverenin cinsel isteğine karşılık, somut iş eylemleri değişimi ile bağlantılıdır (Kiser vd., 2006). En basit açıklama ile işveren tarafından “*ya benimle birlikte olursun ya da işinden kovulursun*” sözlerine maruz kalındığı bir güç oyunudur (Sherwyn, Kaufman ve Klausner, 2000: 76'den aktaran Mimaroglu ve Özgen, 2008:324)

Bu türdeki cinsel taciz, istenmeyen cinsel ilgiyi ve cinsel baskıyı içermektedir. İşle ilgili ödül ve tehditler karşılığında istenen cinsel iyilikler, tekrarlanan ve hoş karşılanmayan randevu istekleri ve kurbanı bir ilişkiye zorlama teşebbüsleridir (Yücel ve Koparan, 2010:12).

‘Quid pro quo’ cinsel taciz, üst tarafından uygulanan taciz türüdür. Üstün elinde bulundurduğu terfi, işten çıkarma, mevki düşürme ve maaş azaltma gibi yetkiler nedeniyle, cinsel isteklerinin karşılanması durumu ortaya çıkmaktadır (Kiser vd., 2006). Kişi istediği mevkiye gelmek ya da varolan işini korumak için cinsel istek veya cinsel eylemleri gerçekleştirmek zorunda kalmaktadır (Guttek vd., 2004). Özetle, üstün yaptırım gücü bulunmaktadır (Bodur, 2007).

İkinci cinsel taciz türü, düşmanca iş ortamının (hostile work environment) oluşmasıdır. Düşmanca çalışma ortamı durumunda, bu istenmeyen davranışlar, şiddetli ve/veya yaygın olarak yapılmakta ve yapılan davranış kişinin çalıştığı ortamın düşmanca bir yer halini almasını sağlamaktadır (Guttek vd, 2004:72). Dokunma, cinsel yorumlar, utandıran şakalar, cinsellik içeren fotoğraf gösterimi, cinsel içerikli fıkralar, pornografik materyallerin teşhiri, saldırgan hareketler, saldırgan düşüncelerin açıklanması, saldırgan vücut dili, imalar, küfür içeren ya da

müstehcen konuşmalar, çalışanı yıldırmaya yönelik, baskıcı, soğuk ortam yaratılmaya çalışılması gibi davranışlar yaygın olarak uygulanmaktadır (Bodur, 2007; Mimaroglu ve Özgen, 2008; Thacker vd., 1993; Yücel ve Koparan, 2010). Kişi için rahatsız edici ortam oluşumunu sağlamaktadır (Kiser vd., 2006). Bu kapsamda kişinin çalışmasını engelleyici ve iş verimini düşürücü bir işyeri ortamına neden olan cinsel içerikli tüm davranışlar bu kapsama girmektedir (Yeşiltaş, 2005). Kişinin iş performansını düşürmenin yanı sıra işten ayrılmasına sebebiyet verebilecek travmalara yol açabilmektedir (Bodur, 2007).

Amerika Birleşik Devletleri'nde İstihdamda Fırsat Eşitliği Komisyonu cinsel taciz tanımlamasının ikinci kısmında yer alan “*düşmanca, korkutucu ya da saldırgan iş ortamının oluşması*” bu cinsel taciz türünü işaret etmektedir (Guttek vd. 2004:88).

Fakat düşmanca iş ortamı oluşması türündeki cinsel tacizin tanımlanmasının belli zorlukları bulunmaktadır. Bir kişiye uygunsuz gelen cinsel şaka, başka kişi için uygunsuz olmayabilmektedir. Bu yüzden düşmanca iş ortamı oluşmasının kabul edilmiş tek bir tanımı bulunmamaktadır. Eğer hedefteki kişi işyerinde rahatsız edici, dolayısıyla istenmeyen cinsel bir ilgi ile karşılaşır, bu kişi cinsel tacize maruz kalmış sayılmaktadır (Thacker vd., 1993).

Amerikan yasalarına göre “quid pro quo” yani bir şeyin karşılığında bir şey istemek cinsel tacizi suç sayılmakta, düşmanca ortam teşkil eden cinsel taciz ise işyeri yönetmelikleri ile belirlenmektedir (Bodur, 2007).

Cinsel tacizden bahsedildiği takdirde değinilmesi gereken bir diğer kavram ise “*güç*”tür. Güç, cinsel taciz için ana güdü olarak ortaya çıkmaktadır (Quinn ve Lees, 1984). Solmuş (2005)'a göre cinsel taciz bir güç gösterisidir. Yöneticilerin ellerinde bulundurduğu ödüllendirme ve cezalandırma yetkileri, cinsel taciz davranışları sergilemelerine neden olmaktadır.

Cinsel tacizin sadece fiziksel hareket, kışkırtıcı davranış ya da cinsellik ile ilgisi bulunmamaktadır. Cinsel taciz davranışları, güçlü olandan güçsüz olana doğru

yapılan baskı, zorbalık, sözlü taciz, tek taraflı davranışlar ve baskı iletişimi ile de ilgilidir (communication of dominance) (Quinn ve Lees, 1984:41).

Kadın çalışanlar bazı durumlarda kendilerinden alt pozisyonlardaki erkek çalışanların da tacizine uğrayabilmektedirler (Mimaroğlu ve Özgen, 2008). Kadınların üst konumda bulunduğu durumlarda cinsel tacize maruz kalmalarının nedeni, kadınlara karşı gelenekselleşmiş cinsiyet rolü algısı olabileceği gibi, aynı zamanda güç eşitliği sağlamaya yönelik de olabilmektedir (Solmuş, 2005). Benson (1984) tarafından bu durum, “*karşıt güçlerin tacizi*” (contrapower harassment) olarak yazına geçmiştir. Çalışma arkadaşları ve astların tacize yönelmelerinin nedeni ise, güç elde etme çabası ya da güç dengesizliklerini en aza indirme çabası olarak açıklanmaktadır (O’Connell ve Korabik, 2000:302’den aktaran Mimaroğlu ve Özgen, 2008:323).

Daha önce yapılan açıklamada, cinsel taciz davranışlarının çoğunlukla savunmasız kadınlara uygulandığından bahsedilmektedir (Quinn ve Lees, 1984). Diğer bir deyişle savunmasız kadın, güçsüz kadındır (Solmuş, 2005). Burada da güç kavramı dikkat çekicidir.

Güç mesafesinin yüksek olduğu toplumlarda, erkeklerin kadınlara cinsel taciz uygulama oranları daha yüksektir (Yücel ve Koparan, 2010:13). Bir kültürde yüksek güç mesafesi olduğunda, özellikle herhangi bir cezalandırma ya da kontrol mekanizması olmadığında taciz olasılığını artırabilmektedir (Luthar ve Luthar, 2002:275’den aktaran Yücel ve Koparan, 2010:13). Örgütlerin güç mesafesi, otoritenin merkezileşme derecesi ve otokratik liderlik derecesi ile ilgilidir. Zira yüksek güç mesafesi bulunan örgütlerde otoritenin merkezileşme derecesi ve otoriter liderlik derecesi artmaktadır (Hofstede, 1983). Otoriter liderlik ile yıldırma davranışları arasında ise pozitif bir ilişki bulunmaktadır (Ertüreten, 2008). Hofstede (1983)’ e göre güç mesafesi, güç ve varlık dağılımına göre değerlendirilmektedir. Kimi toplumlarda güç ve varlık eşitsizliği mevcuttur. Bu gibi toplumların güç mesafesi yüksek olmaktadır. Hiçbir toplum tamamen eşit değildir. Bunun nedeni her toplumda bulunan, varolan eşitsizliği sürdürmek isteyen baskın güçlerdir. Fakat bazı

toplumlar, bu güç ve varlık eşitsizliğini mümkün olduğunca azaltmaya çalışmaktadırlar. Hofstede'in araştırmasında güç mesafesi en az olan ülke Avusturya olup, güç mesafesi değeri 11 olarak açıklanmaktadır. Türkiye'nin güç mesafesi değeri Hofstede' in 50 ülkede yaptığı araştırma sonucunda 66 olarak açıklanmıştır (Clearlycultural, 2011). Bu oran yüksek bir değer olarak değerlendirilmektedir. Güç mesafesinin 77 olduğu Hindistan'da, kadınların çalıştığı örgütte maruz kaldıkları cinsel taciz davranışlarına karşı koymakta zorluklar yaşadığı görülmektedir (Yücel ve Koparan, 2010:13; Clearlycultural, 2011). Bu tür toplumlarda yöneticinin otoritesini kabul etme eğilimi fazla olmaktadır (Hofstede, 1997'den aktaran Yücel ve Koparan, 2010:13). Türkiye'de de cinsel taciz davranışlarının işin ve kültürün bir parçası olarak kabul edilmesi, önemli bir sorun olarak görülmemesi, güç mesafesinin yüksekliği ile doğru orantılıdır (Wasti vd., 2000).

Thacker ve Gohmann'a (1996'dan aktaran Mimaroglu ve Özgen, 2009) göre, yöneticiler güçlerini iki şekilde kullanabilmektedirler. Bunlardan ilki, olumlu performansa göre ödüllendirme, maaş artışı ve esnek çalışma saatlerine izin verme gibi iyi niyetli yaklaşımlardır. İkincisi ise yaptırım gücüne sahip olması nedeniyle, işten çıkarma, mevki düşürme gibi davranışlardır. Bu yaptırım gücü, yöneticilerin sahip oldukları güçlerini kötüye kullanmalarına, dolayısıyla cinsel taciz davranışları göstermelerine neden olabilmektedir.

2.3. İşyerinde Romantizm ve Cinsel Tacizin İlişkisi

Kavram olarak "Romantik İlişki", iki bireyin de hoş karşıladığı, karşılıklı bir ilişkiyi ifade etmektedir. Buna karşın ilişkiler, ilişkinin taraflarından sadece birisi için hoş karşılanırken, diğer taraf için hoş karşılanmazsa, bu durumda "*Cinsel Taciz*" kavramı ortaya çıkmaktadır. Erkeğin kadın üzerinde egemenlik kurmak istemesi ve erkeğin baskın olması nedenleriyle, işyerinde çalışanlar arasında yaşanan romantik ilişkiler çoğunlukla cinsel taciz ile sonuçlanmaktadır (Pierce ve Aguinis, 1997:198).

İşyerinde romantizm ve cinsel taciz davranışları örgütsel yaşam üzerinde önemli etkilere sahip olmaktadır. Örgütlerde yaşanan romantik ilişkiler, ilişkinin

tarafına, çalışma arkadaşlarına ve örgüte, olumlu ve olumsuz yönde etkilerde bulunmaktadır. Buna karşın, işyerinde cinsel taciz davranışları tacize uğrayana, taciz yapana, çalışma arkadaşlarına ve örgüte sadece negatif sonuçlar doğurmaktadır (Pierce ve Aguinis, 2001).

Kavramsal olarak değerlendirildiğinde işyerinde romantizm yazında, aynı örgütteki iki çalışan arasında cinsel ilgi içeren iki taraflı arzulan ilişki olarak açıklanmaktadır (Mainiero, 1986:750; Pierce vd., 1996:6; Quinn, 1977:30). Buna karşılık cinsel taciz davranışları, istenmeyen cinsel hareketler, cinsel iyilik istekleri ve diğer cinsel içerikli istenmeyen fiziksel ya da sözlü uygulamaları içermektedir (Appelbaum vd., 2007:35).

İşyerinde romantizm ve cinsel taciz davranışları örgütsel yaşamda yaygın iki kavram olarak gündeme gelmektedir. İşyerinde romantizm hakkında, çalışanların %71'i bu tür ilişkileri gözlemlediklerini, ya da bu tür ilişkilere dâhil olduklarını belirtmektedirler (Dillard ve Witteman, 1985'den aktaran, Pierce ve Aguinis, 2001:207). Cinsel tacize yönelik, istenmeyen cinsel ilgi ve cinsiyet bazlı taciz gibi daha az tacizkar davranışlar (düşmanca çevre) daha yaygın olmaktadır. Ayrıca daha fazla tacizkar davranışlardan (bir şeyin karşılığında bir şey isteme) olan cinsel baskı ve tecavüz, daha az karşılaşılan taciz yöntemleri olmaktadır (Pierce ve Aguinis, 2001:207).

İşyerinde romantizm ve cinsel tacizin her ikisi de sosyo-seksüel bir yapıda olmalarına rağmen, yapılan araştırmalarda bu iki kavramda çoğunlukla bağımsız olarak araştırılmıştır. İnsan kaynakları yöneticileri tarafından yanıtlanan iki uluslararası ayrı anket bulgularına göre, işyerinde romantizm ve cinsel taciz davranışlarının arasında bir bağ bulunduğu kanıtlanmıştır. Bu anket verilerine göre, katılımcılar, cinsel tacizin işyerinde romantizmin bir sonucu olarak ortaya çıktığını savunmaktadırlar. Ayrıca anket verilerine göre cinsel taciz iddiaları, sona eren romantik ilişkilerin ardından artış göstermektedir (Society for Human Resource Management, 1998'den aktaran, Pierce ve Aguinis, 2001:207-208; Society for Human Resource Management, 2001'den aktaran Appelbaum vd., 2007:35).

Hiyerarşik ilişkiler, cinsel taciz açısından yatay ilişkilere kıyasla daha olumsuz değerlendirilmektedirler. Bazı araştırmacılar, hiyerarşik ilişkilerin daha çok cinsel taciz davranışları ile sonuçlandığını savunmaktadırlar. Doğrudan rapor edilmiş olan sona eren hiyerarşik ilişkilerin, işyerinde romantizm ve cinsel taciz arasındaki ilişkinin temel noktası olduğu belirtilmektedir. Sona eren romantik ilişkilere sıkça rastlanmaktadır ve çiftlerin birbirlerine karşı olumsuz hisler beslemesi ile sonuçlanabilmektedir. İşyerinde yaşanmayan ilişkilerin tersine, işyerinde romantizmde ilişki içerisinde olan bireyler, gündelik iş hayatlarında sıklıkla etkileşim içine girmektedirler. Hiyerarşik romantizmin sona erdiği durumlarda, ilişki bitiminden sonra çiftler arasında sıklıkla yaşanan iş hayatında karşılaşma durumu, çiftlerden birinin diğerine karşı cinsel tacize yönelik davranışlar sergileme isteğini artırmaktadır (Pierce ve Aguinis, 1997).

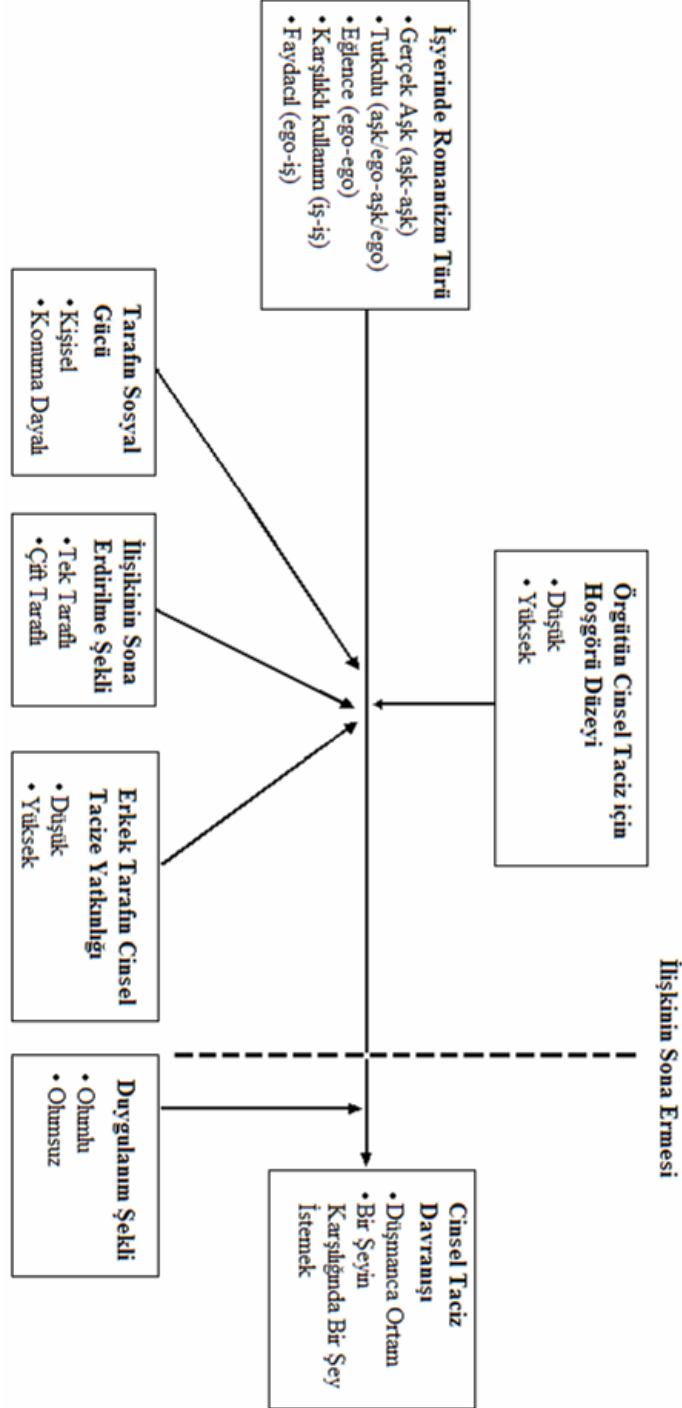
Araştırmacılara göre, hiyerarşik romantizm, yatay romantizme göre daha yaygındır (Dillard vd., 1994'den aktaran Appelbaum vd., 2007:35). Bir şeyin karşılığında bir şey istemek türündeki cinsel taciz davranışları, tacizi yapan ve tacize maruz kalan arasındaki sosyal güç farklılıklarını içermektedir (Cleveland and Kerst, 1993; Gutek, 1985 ve Thacker and Ferris, 1991'den aktaran Appelbaum vd., 2007:35). İlişki bitmesine rağmen, iş ilişkisi devam etmektedir bu yüzden, üst konumdaki kişi tarafından yapılan cinsel taciz şikâyetleri artmaktadır. Çünkü üst konumda olan kişi, terfi, maaş artışı ya da astın kariyer ilerlemeleri konusunda güce sahip olmaktadır (Powell, 2001).

İşyerinde romantizmin gelişmesinin nedenleri anlaşılıp, yorumlanabildiği zaman, bu tür romantik ilişkilerin cinsel tacize yönelik davranışları tetiklediği fark edilmektedir. Yakınlık, teşhir, kişilerarası çekicilik, kişilerin hal ve davranışlarını yanlış anlama, mesleki özerklik (job autonomy), örgütlerin işyerinde romantizme karşı tutumları ve örgüt kültürü gibi çok sayıda etken, işyerinde romantizmin öncülleri arasında sayılmaktadırlar (Pierce vd., 1996:10-17; Powell & Foley, 1998:429). İş yerinde romantizm ve cinsel tacize yönelik davranışların çözümlenmesinde, çalışanları bu tür ilişki ve davranışlara yönlendiren temel

güdülerin anlaşılması son derece önem taşımaktadır. Bu nedenle çalışmanın ilk bölümünde, farklı türdeki işyerinde romantizm çiftlerinde görülen güdü eşleşmelerin sergilediği romantik ilişkiler tanımlanmaktadır (Şekil 2). Her bir eşleşmedeki romantizmin temel güdüsü, o eşleşme için gelişecek işyerinde romantizm türünü belirlemektedir. Bu da beraberinde söz konusu olan eşleşmede oluşabilecek cinsel tacize yönelik davranış türlerinin tahmin edilebilmesini sağlamaktadır (Pierce ve Aguinis, 2001:208).

Şekil 2’de özetlendiği gibi (Pierce ve Aguinis, 2001:209), sona eren işyerinde romantizmde, romantik ilişkilere neden olan her bir temel güdü, katılımcılar için cinsel tacize yönelik farklı bir davranışı beraberinde getirebilmektedir.

Şekil 2: İşyerinde Romantik İlişki Türü ile Cinsel Taciz Arasındaki İlişkinin Kavramsal Çerçevesi



Kaynak: Pierce, C. A., ve Aguinis, H. (2001). "A Framework for Investigating the Link Between Workplace Romance and Sexual Harassment". *Group & Organizational Management*, 26 (2), 209.

İşyerinde sona eren romantik ilişki türü, ortaya çıkacak olan cinsel tacizin türünü belirlemektedir. Buna göre;

a. Sona eren tutkulu ve/veya samimi aşk ilişkileri, sona eren karşılıklı kullanım ve/veya faydacıl ilişkilere göre daha çok düşmanca ortamın yaratıldığı cinsel taciz davranışlarına yol açmaktadır.

b. Sona eren karşılıklı kullanım ve /veya faydacıl ilişkiler, sona eren tutkulu ve/veya samimi aşk ilişkisinden daha çok cinsel saldırı gibi kısasa kısas taciz davranışlarına neden olmaktadır,

c. Sona eren eğlence ilişkileri çok az oranda cinsel taciz davranışı ile sonuçlanmaktadır.

Bir çalışanın romantik ilişki yaşadığı eşinin sosyal gücünü algılayış biçimi sona eren romantik ilişki türü ile cinsel taciz arasındaki ilişkide aracı değişkendir. Buna göre;

Sona eren karşılıklı kullanım ve/veya faydacıl ilişkiler, tarafların kişisel gücünden daha çok konum gücü söz konusu ise daha çok cinsel saldırı gibi kısasa kısas taciz davranışlarına neden olmaktadır.

Romantik ilişkinin bitme kararının tek taraflı ya da çift taraflı olması, sona eren romantik ilişki türü ile cinsel taciz arasındaki ilişkide aracı değişkendir. Buna göre;

a. Sona eren tutkulu ve/veya samimi aşk ilişkileri tek taraflı sona erdirildiğinde daha çok düşmanca ortamın yaratıldığı cinsel taciz davranışlarına yol açmaktadır.

b. Sona eren karşılıklı kullanım ve/veya faydacıl ilişkiler tek taraflı sona erdirildiğinde daha çok düşmanca ortamın yaratıldığı, cinsel saldırı gibi kısasa kısas taciz davranışlarına neden olmaktadır.

Erkek eşin cinsel tacize yatkınlığı sona eren romantik ilişki türü ile cinsel taciz arasındaki ilişkide aracı değişkendir. Buna göre;

a. Sona eren tutkulu ve/veya samimi aşk ilişkilerinde erkek eş cinsel tacize daha yatkınsa daha çok düşmanca ortamın yaratıldığı cinsel taciz davranışlarına yol açmaktadır.

b. Sona eren karşılıklı kullanım ve/veya faydacıl ilişkilerde erkek eş cinsel tacize daha yatkınsa, daha çok düşmanca ortamın yaratıldığı veya cinsel saldırı gibi kısasa kısas taciz davranışlarına neden olmaktadır.

Her eşin sona eren ilişki sonrasındaki duygulanım durumu, sona eren romantik ilişki türü ile cinsel taciz arasındaki ilişkide aracı değişkendir. Buna göre;

a. Sona eren tutkulu ve/veya samimi aşk ilişkilerinde taraflar olumludan çok olumsuz duygulanım haline sahipse daha çok düşmanca ortamın yaratıldığı cinsel taciz davranışlarına yol açmaktadır.

b. Sona eren karşılıklı kullanım ve/veya faydacıl ilişkilerde taraflar olumludan çok olumsuz duygulanım haline sahipse, daha çok düşmanca ortamın yaratıldığı veya cinsel saldırı gibi kısasa kısas taciz davranışlarına neden olmaktadır.

Örgütün cinsel tacizi hoş görme düzeyi, romantik ilişki türü ile cinsel taciz arasındaki ilişkide aracı değişkendir. Buna göre;

a. Sona eren tutkulu ve/veya samimi aşk ilişkileri, tarafların görev yaptığı örgütlerin cinsel tacize yüksek derecede hoşgörü göstermesi durumunda daha çok düşmanca ortamın yaratıldığı cinsel taciz davranışlarına yol açmaktadır.

b. Sona eren karşılıklı kullanım ve/veya faydacı ilişkiler, tarafların görev yaptığı örgütlerin cinsel tacize yüksek derecede hoşgörü göstermesi durumunda, daha çok düşmanca ortamın yaratıldığı veya cinsel saldırı gibi kısasa kısas taciz davranışlarına neden olmaktadır (Pierce ve Aguinis, 2001'den aktaran Günlü, 2010:54-56).

2.4. Cinsel Tacizin Ardılları

İstenmeyen cinsel baskılar, pek çok olumsuz sonuca neden olmaktadır. Quinn ve Lees (1984)'e göre, taraflardan birinin işini kaybetmesi, terfisinin engellenmesi, mevkisinin düşürülmesi, normal iletişim kanallarının kullanımının engellenmesi ve fiziksel saldırıya uğraması gibi pek çok durum ile karşılaşmaktadır. Ayrıca cinsel tacize uğrayan kişiye yönelik, razı olması durumunda terfi ettirileceği söylemleri de gerçeği yansıtmayabilmektedir. Ast konumundaki kişinin ilişkisi sayesinde örgüt içerisinde bazı menfaatler elde ettiği düşüncesi, çalışma grubunun inancını ve etkinliği düşmektedir.

Cinsel tacizin ekonomik boyutları bulunmaktadır (Çakır, 2009; Mimaroglu ve Özgen, 2008). Cinsel taciz vakalarının yaşandığı örgütlerde, örgüt verimliliği ve etkinliği düşmektedir. Böylece örgüt hedeflerine ulaşmada zorluklar yaşamakta ve bazı durumlarda örgüt varlığını yitirebilmektedir (Çakır, 2009). Gutek (1985), Fitzgerald ve Ormerod (1993)' a göre, cinsel taciz iş tatminini azaltmakta ve işten ayrılma oranını artırmaktadır. Cinsel taciz vakalarında üretimin azalması, işe gelmeme gibi davranışlar da yaşanmaktadır. Cinsel taciz bu yüzden işverene maliyeti yüksek bir durum olarak ortaya çıkmaktadır. A.B.D.'de yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre, 500 şirketin cinsel taciz nedeniyle yaşadığı mali kaybın yıllık 8 milyon dolar olduğu tahmin edilmektedir (Aalberts ve Seidman, 1996: 79'den aktaran Mimaroglu ve Özgen, 2008:334).

Cinsel tacize maruz kalan kişinin psikolojik ve fiziksel sağlığı ağır bir şekilde etkilenmektedir (Mimaroglu ve Özgen, 2008). Solmuş (2005)'a göre cinsel tacizin psikolojik sonuçları; özgüvenin yitirilmesi, tecavüze uğrama korkusunun oluşması,

cinsel işlev bozuklukları, depresyon, kaygı, kendine olan saygısının yitirilmesi, kendini suçlama, utanç duygusu, öfke ve ağlama nöbetleri, konsantrasyon bozukluğu, işte yalnızlık duygusu ve alkol kullanımı olarak açıklanmaktadır. Ayrıca kişi fiziksel sağlığı açısından da sorunlar yaşamaktadır (Çakır, 2009; Solmuş, 2005). Bunlar; baş ağrıları ve kilo kayıpları olarak kendini göstermektedir (Solmuş, 2005). Ayrıca kişilerde sindirim bozukluğu, cilt sorunları, uykusuzluk gibi belirtiler de görülmektedir (Baypınar, 2007'den aktaran Çakır, 2009).

Cinsel taciz örgütsel açıdan da büyük yıkımlara neden olmaktadır. Örgütün cinsel taciz gibi saldırgan davranışlara duyarsız kalması, cinsel tacize maruz kalan kişinin örgüte bağlılığının, üretkenliğinin, motivasyonunun ve iş tatmininin düşmesine, iş stresinin artmasına neden olmaktadır. Örgütün verimliliğini azaltmakta, motivasyonu düşürmekte ve böylece işe katılımı azaltmaktadır (Terpstra ve Baker, 1986'den aktaran Mimaroglu ve Özgen, 2008; Solmuş, 2005).

Cinsel tacizin hukuksal sonuçları da bulunmaktadır. Anayasanın 12. maddesine göre “Herkes, kişiliğine bağlı, dokunulamaz, devredilemez, vazgeçilemez temel hak ve hürriyetlere sahiptir” kanunu bulunmaktadır. Yeni Türk Ceza Kanununda da cinsel tacizden bahsedilmiş, özellikle iş yerindeki cinsel tacize hapis cezası getirilmiştir. Türk Ceza Kanununun 102-105. kanunları “*Cinsel Dokunulmazlığa Karşı Suçlar*” olarak adlandırılmaktadır. 105. Madde ise “*Cinsel Taciz*” ile ilgili kanunu işaret etmektedir. Türk Ceza Kanununun 105. maddesi, işyerinde cinsel taciz durumunda uygulanmaktadır.

Aşağıda TCK madde 105 yer almaktadır; (TBMM, 2011).

- (1) Bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikâyeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adli para cezasına hükmolunur.
- (2) Bu fiiller, hiyerarşi veya hizmet ilişkisinden kaynaklanan nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle yada aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanılarak işlendiği takdirde, yukarıdaki fıkra göre verilecek ceza yarı oranında artırılır. Bu fiil nedeniyle mağdur işi terk etmek mecburiyetinde

kalmış ise, verilecek ceza bir yıldan az olamaz (TCK, 2004).

Cinsel taciz durumunda mağdur 6 ay içerisinde şikayet ettiği takdirde yasal süreç başlamaktadır. Cinsel tacizin bir kez yaşanması yeterlidir. Ancak 105 inci maddede yer alan cinsel taciz suçunun sarkıntılık (vücuda temas) şeklinde gerçekleşmemesi gerekmektedir. Aksi takdirde eylem 102/1 (cinsel saldırı) ve 103/1 (cinsel istismar) inci maddeler kapsamında değerlendirilmektedir. 105'inci madde, failin cinsiyetinin sadece erkek olmak zorunda olmadığını belirtmektedir, bu yüzden cinsel taciz suçu erkek veya kadın tarafından işlenebilir. Fail ve mağdurun evli, bekâr veya boşanmış olması arasında da herhangi bir fark bulunmamaktadır (Artuk, 2006:35).

Cinsel tacizin İş Kanununa göre de hukuksal yaptırımı bulunmaktadır. İş Kanunu Madde 24'e göre "*süresi belli olsun veya olmasın işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebilir*" denilmekte ve 2 numaralı bendinde "*ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri*" başlığı bulunmaktadır. 2 numaralı bendin 4. maddesi, "*işçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa*" açıklaması bulunmaktadır. Bu durumda çalışan istediği zaman işten ayrılabilmekte ve tüm tazminatlarını alabilmektedir (E.Mevzuat, 2011). İşveren kıdem tazminatını ödemezse, çalışan iş mahkemesine dava açıp, hakkını yargı yoluyla alabilmektedir (SGK, 2011).

Cinsel taciz durumunda örgütlerin duyarsız kalması ve cezai yaptırımlar uygulamaması, sorunun tüm örgütü daha büyük boyutlarda etkilemesine neden olmaktadır. Tüm bu olumsuz etkiler, cinsel tacizin sonuçlarından açık bir şekilde görülmektedir. Bu nedenle örgütler cinsel tacizi önlemek için bazı uygulamalara gereksinim duymaktadırlar. Özellikle işletmenin zarar görmemesi ve amaçlarına ulaşmasının engellenmemesi için, cinsel taciz için kısıtlamalar gerekli olmaktadır (Yeşiltaş, 2005). Quinn ve Lees (1984)'e göre, örgütler tarafından cinsel taciz, kişisel bir problem olarak görülmemeli, tüm çalışanların problemi olarak

değerlendirilmelidir. İlk olarak örgütler ve karar veren kişiler, cinselliği kontrol edecek standartlar belirlemelidirler. İkinci standart ise, cinsel taciz davranışlarına uğrandığı takdirde bunun açığa çıkmasının desteklenmesidir.

Örgüt içerisinde huzurlu ve güvenli bir ortam yaratılması için öncelikle cinsel tacize neden olan dinamikler gözden geçirilmeli ve örgütlerde güce sahip olan kişilerin, güçlerini kendi çıkarları doğrultusunda kullanması engellenmelidir. Örgütlerin verimliliği için, cinsel taciz konusu titizlikle ele alınmalı, konuya yönelik yazılı politikalar geliştirilmeli, bu politikalar içinde cinsel tacizin kapsamı belirlenmeli, bu politikaların, her yeni işe başlayan personele açıklanarak, sık sık gözden geçirilmesi sağlanmalıdır (Sherwyn ve Tracey, 1998: 17; DeCenzo ve Robbins, 1999: 87'den aktaran Mimaroglu ve Özgen, 2008:331). Konuyla ilgili olarak şirket içi eğitimler verilerek, cezai yaptırımlar ortaya konmalı, cinsel tacize maruz kalan personelin bu durumu bildirebileceği merci belirlenerek, çalışana kendini ifade edebilmesi için güvenli ve rahat ortam sağlanmalıdır (Mimaroglu ve Özgen, 2008:331)

1980 yılında yayınlanan cinsel tacize ilişkin federal kurallar, yöneticilerin cinsel tacizi önlemek için yapması gereken davranışları 5 basamağa ayırmaktadır. Buna göre yöneticiler (Quinn ve Lees, 1984:45);

1. cinsel taciz davranışı açığa çıkarılmalı,
2. güçlü bir kınama uygulamalı,
3. cinsel tacize sorumlu olduğu bulunan kişi için uygun bir yaptırım geliştirmeli,
4. çalışanları bu tip bir sorun karşısında sahip oldukları haklar hakkında bilgilendirmeli,
5. bütün ilgililerin duyarlı olmaları için yöntemler geliştirmelilerdir.

Ayrıca Çakır (2009) da örgütlerde cinsel tacizin engellenmesi için yapılması gereken davranışlara değinmektedir. Çakır (2009:10)'a göre;

- İlk olarak örgüt ahlâki değerleri sağlam en üst düzeyde ki yöneticileri seçebilmeli, yöneticiye ahlâki kuralların uygulanışında gerekli güç ve destek verilebilmelidir. Bu arada yönetici de kendini kontrol altında hissedebilmelidir.
- Yöneticiler astlarına ahlâki değerlere bağlılığını hissettirebilmelidir. Yeri ve zamanı geldiğinde bunu kararlılıkla şüpheyi yer bırakmayacak şekilde gösterebilmeli, kişi ve zamana bağlı olarak değişiklik göstermemelidir.
- Yönetici cinsel taciz konusunda da asla taviz vermeyeceğini astlarına hissettirdikten sonra, çalışanlar; ara yöneticilerden veya çalışanlardan herhangi birinin tacizine uğradıklarında üst yöneticiye gidebilmeli ve ondan sonra gerekenin yapılacağından şüphe ve endişe etmemelidir.
- Yönetici örgütün içinde zaman zaman bu hususu içerecek konuşmalar yaparak örgütün kademelerindeki çalışanlarına sert uyarılar vermelidir. Bu durum alt düzey tacize meyilli yöneticilerin güvenini kıracaktır. İş kaybı, statü kaybı en korktukları şey olduğu da unutulmamalıdır.
- Örgüt kendi içinde oto kontrolünü geliştirerek bunu örgütün tüm çalışanlarına hissettirebilmelidir.
- Yönetici liderlik davranışları sergilemeli, özellikle etik liderlik davranışlarını gösterebilmelidir.
- Örgüt, kendi içinde bireylerin birbirine ahlâki saygısını sağlayabilmeli ve buna zorlamalıdır.
- Üst düzey yöneticiler alt düzey yöneticileri ve çalışanları gözlemleyebilecek bir haber alma ağı geliştirmelidir ve cezai müeyyideyi anında ve kararlılıkla uygulamalıdır.

- Sendikalar cinsel taciz konusunda üzerlerine düşen görevleri yapmalı, yöneticilerle işbirliği içinde olmalıdır.

2.5. Cinsel Taciz ile Kadınların İşten Ayrılma Eğilimleri Arasındaki İlişki

İşyerinde cinsel taciz ile işten ayrılma eğilimleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik pek çok araştırma yapılmıştır. Tüm bu araştırmalar doğrultusunda cinsel taciz ve işten ayrılma eğilimi arasında bir ilişki bulunduğu açıktır. Konrad ve Gutek (1986:430) kadınların erkeklere oranla ne kadar fazla işlerini kaybettiklerini belirlemeye yönelik bir araştırma yapmıştır. Yaptığı araştırma bulgularına göre;

- Kadınların erkeklerden üç kat fazla oranda örgüt tarafından işlerine son verilmektedir.
- Kadınlar erkeklere kıyasla beş kat fazla oranda işyerinden kendi rızaları ile ayrılmak istemektedirler.
- Kadınlar cinsel taciz sonrası erkeklere göre dokuz kat fazla oranda, hem kendi rızaları hem de örgütlerin işten çıkarmaları nedeniyle işlerini kaybetmektedirler.

Benzer bir araştırma McFarlane vd. (2000'den aktaran Timur ve Ok, 2001:70) tarafından da yapılmıştır. Araştırmacıların bulgularına göre, iş yerinde cinsel taciz ve tecavüze maruz kalan kadınların %58' inin çalışmaktan kaçtığı, %21'inin işini kaybettiği veya %47' sinin ise çalışmasının engellendiğini ifade edilmektedir.

Wasti ve diğerleri (2000:775)' nin cinsel tacizin kadınlar üzerindeki olumsuz sonuçlarını saptamaya yönelik Türkiye ve Amerika'yı kıyasladıkları araştırmalarında, cinsel taciz ile iş tatminsizliği ve işten ayrılma isteği arasındaki bağın Amerika'ya göre Türkiye'de daha düşük olduğu gözlenmektedir. Örgütlerde çalışan Türk kadınları, Amerikalı kadınlara göre cinsel tacize maruz kalmaları durumunda, daha az oranda işten ayrılma yolunu seçmektedirler. Türk kadınlarının

ekonomik koşullar, cinsiyet rolleri ve kültürel özellikler nedeniyle cinsel taciz durumlarına daha sessiz kaldıkları ve gizledikleri görülmektedir (Wasti vd., 2000; Yücel ve Koparan, 2010).

Wright ve Fitzgerald (2009)' a göre işten ayrılma davranışları, iş tatmininin ve örgütsel bağlılığın sağlanamadığının göstergesidir. Örgüt içerisinde yüksek bağlılığı ve iş tatmini olan çalışanlar, örgüt için çalışmaya istekli olmaktadır. Fakat cinsel taciz gibi stres kaynakları, kişinin örgütsel bağlılığını ve iş tatminini düşürmekte, böylelikle çalışanlar işten ayrılmaya daha istekli olmaktadır.

Ayrıca iş tatmininin yanı sıra, sağlık tatmini de işten ayrılma eğilimi ile ilişkilidir. Cinsel taciz nedeniyle oluşan iş stresi, kişinin sağlığını, iş tatminini ve psikolojik iyilik halini bozmaktadır. Bu durumda da işten ayrılma eğilimi daha çok gözükmemektedir. Fakat yine yapılan araştırmaya göre, Türkiye'de sağlık koşullarının cinsel taciz nedeniyle bozulması, işten ayrılma davranışlarına dönüşmemektedir. Türkiye, cinsel taciz ve astların işten ayrılması arasında zayıf bir bağ olan ülkelere örnek olarak gösterilebilmektedir. Bunun altında yatan ana sebep ise kadınların kötü ekonomik koşullarla yüz yüze kalmasıdır (Wasti, vd. 2000).

Cinsel taciz, örgüt verimliliğini olumsuz etkilemektedir. Tacize uğrayan kadın, bir daha aynı olayla karşılaşmamak için işten ayrılmakta yada cinsel taciz sonrası geçirdiği travma işini olumsuz etkilemektedir. Verimliliği düşen kadının işine son verilmektedir. Ayrıca cinsel taciz genellikle üst tarafından asta karşı gerçekleştirildiği için, cinsel tacize maruz kalan kadın, tacize karşılık vermediği takdirde, işini kaybetme korkusu da taşımaktadır (Mimaroglu ve Özgen, 2008).

Solmuş (2005)'a göre örgütün cinsel tacize karşı tolerans göstereceğine, şikayetlerin ciddiye alınmayacağına, şikayet etmenin riskli olduğuna ve cinsel taciz davranışında bulunanların cezalandırılmayacağına inanan kadınlar, cinsel tacizden daha yoğun bir şekilde etkilenip işten kaçmakta ve işten ayrılma eğilimlerine sahip olmaktadır.

Örgütlerin cinsel tacize karşı belli politikalar izlemeleri, yetenekli çalışanlarını kaybetmemelerine ve müşterilerden olumlu izlenimler edinmeleri açısından gereklidir. Bu nedenle cinsel taciz ile ilgili, dikkatle ve özenle hazırlanmış şirket içi politikalara ihtiyaç bulunmaktadır (Aalberts ve Seidman, 1996: 78'den aktaran Mimaroğlu ve Özgen, 2008:330).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

OTEL İŞLETMELERİNDE ÇALIŞAN KADINLARIN İŞTEN AYRILMA EĞİLİMLERİNDE İŞYERİNDE ROMANTİZMİN ARDILLARI: CİNSEL TACİZİN ROLÜ

3.1. Araştırma

Bu bölümde İzmir şehir merkezinde faaliyet gösteren beş yıldızlı otel işletmeleri ve butik otel işletmelerinde yapılan araştırmanın amacı, önemi, yöntemi, sınırlılıkları ve araştırma bulguları ve bu bulguların değerlendirmesi yer almaktadır.

3.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

İşyerinde romantizm ve cinsel taciz davranışları tüm sektörlerde sıkça karşılaşılan olgular olarak gündeme gelmektedir. İşyerinde romantizm ve cinsel taciz, örgütsel davranıştan psikolojiye kadar farklı bilim ve/veya alt dallarını ilgilendiren ve araştırmalara konu olan kavramlardır. Fakat yapılan araştırmalar içerisinde turizm sektörüne yönelik araştırmalar kısıtlı sayıda kalmaktadır. Ulusal yazında Ömüriş ve Ehtiyar (2008) ve Günlü (2010)'nün araştırmaları dışında işyerinde romantizme yönelik turizm sektörünü kapsayan araştırmalar bulunmamaktadır. Örgütlerde yaşanan cinsel taciz vakaları ise ulusal yazında sektör ayrımı yapılmaksızın pek çok araştırmaya konu olmuştur. Fakat turizm sektörüne yönelik herhangi bir araştırmaya rastlanmamaktadır.

Hizmet sektörü, emek yoğun yapısı nedeniyle, işyerinde romantizme zemin hazırlayan sektörlerin başında gelmektedir. Hizmet sektörünün bir alt dalı olan turizm sektörü de aynı şekilde kişilerarası etkileşime daha müsait bir sektör olarak ortaya çıkmaktadır. Çalışanların kendi aralarında yaşadıkları ilişkiler dışında, müşteri ve tedarikçilerle de aynı ortamda çalışmalarından dolayı örgütlerde romantik ilişkiler sıkça yaşanmaktadır. Ayrıca pek çok turizm işletmesinde uygulanan vardiyalı çalışma sistemi, esnek çalışma saatleri ve herkesin en yoğun tatil yaptığı dönemlerde çalışma zorunluluğu, çalışanların sosyal hayatlarını kısıtlamaktadır. Kişiler sosyal

hayatta bulamadıkları eşlerini çalıştıkları örgüt içerisinde bulma davranışı sergilemektedirler.

Yapılan pek çok araştırmada, işyerlerinde kötü biten romantik ilişkilerin cinsel tacize yol açtığı savunulmaktadır. Örgütlerde yaşanan cinsel taciz davranışlarının ardından ise, özellikle kadınların mağdur olması nedeniyle, kadın çalışanların işten ayrılma eğilimleri gösterdikleri yapılan araştırmalar ile kanıtlanmaktadır. Fakat Türkiye’de kadın çalışanların cinsel taciz sonucu işten ayrılma eğilimleri sadece Wasti vd.(2000) tarafından araştırılmış olup, yapılan araştırma Amerika’daki davranışlar ile kıyaslanmaktadır. Fakat kadın çalışanların işten ayrılmalarına neden olan cinsel taciz olayı, işyerinde romantizmin ardıllarından biri olarak Türkiye’de hiçbir araştırmada yer almamaktadır. Bu kapsamda, bu araştırmanın özgün yönü cinsel tacizi işyerinde romantizmin ardılı olarak kabul etmesi ve turizm sektöründe uygulamaya tabi tutmasıdır.

Yapılan araştırmada işyerinde romantizm ve cinsel taciz olguları ele alınmakta ve İzmir merkezde yer alan beş yıldızlı oteller ve butik otel işletmeleri inceleme sahası olarak belirlenmektedir. Yapılan mülakatların değerlendirilmesi sonucu elde edilen bulgular, turizm sektörünün cinsel taciz ve işyerinde romantizme yönelik bakış açılarının irdelenmesini amaçlanmaktadır. Otelere göre işyerinde romantizm ve cinsel tacizin öncülleri, ardılları, yönetsel müdahaleleri, politikaları, kısıtlama nedenleri ve kısıtlama şekilleri ele alınmakta, elde edilen bulgular neticesinde bu alandaki boşluğun doldurulması amaçlanmaktadır. Ayrıca araştırmada beş yıldızlı oteller ile butik otellerin işyerinde romantizm ve cinsel tacize yönelik bakış açıları karşılaştırılmakta bu da yine araştırmanın özgün yönü olarak değerlendirilmektedir.

Yapılan karşılaştırmalı analiz neticesinde, araştırmanın sorunsalı olarak belirlenen;

“İşyerinde romantizmin ardıllarından cinsel taciz, kadın çalışanların işten ayrılma eğilimlerinde nasıl etkilidir?”

sorusuna yanıt aramak söz konusu araştırmanın temel amacıdır.

3.3. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Araştırmanın evreni İzmir merkezde yer alan beş yıldızlı oteller ve butik otellerdir. Beş yıldızlı ve butik otellerde çalışan 52 kişiyle yüz yüze görüşmeler yapılmıştır. Görüşmeler sırasında kişilere, yöneltilen sorulara verilecek yanıtların sadece araştırma amacı ile kullanılacağı ve bu bulgular yorumlanırken herhangi bir şekilde isim / soy isim / işletme adının kullanılmayacağı ifade edilerek çalışanların kaygıları giderilmeye çalışılmıştır.

Yapılan görüşmelerde birincil verilere ulaşılacak amaçlanmamaktadır. Kişilerin kendi başlarından geçen romantik ilişki ve cinsel taciz deneyimlerini paylaşmak istemeyecekleri düşüncesiyle, başkalarının başından geçen ve şahit oldukları durumlar hakkında sorulara yer verilmiştir.

Araştırmanın sınırlılıklarından ilki işyerinde romantizm ve cinsel taciz kavramları hakkında sorulan sorulara kişilerin çekingen yaklaşmalarıdır. Ayrıca araştırma özellikle otellerde görev yapan yöneticilere uygulanmak istenmesine rağmen, özellikle beş yıldızlı otellerde çalışan yöneticilerin yoğunlukları nedeniyle görüşmeler ayarlanamamış olup, yapılan araştırma beş yıldızlı ve butik otellerde çalışan yönetici ve personele uygulanmıştır. İzmir merkezde bulunan bazı beş yıldızlı otellerin araştırmaya katılmak istemeyişleri de araştırmanın sadece yöneticilere uygulanma isteğini engellemiştir.

3.4 Araştırmanın Metodolojisi

Yapılan araştırmada *nitel araştırma teknikleri* uygulanmaktadır. Nitel araştırma uygulanmasının nedeni, işyerinde romantizm ve özellikle cinsel tacize yönelik soruların kişilere yanıtlatılma zorluğudur. Nitel araştırma yöntemlerinden “*yüz yüze görüşme tekniği*” kullanılmakta olup beş yıldızlı ve butik otellerde görev yapan yönetici ve çalışanlara 16 adet mülakat sorusu yönlendirilmektedir. Kişilere sorulan 16 soru;

- İşyerinde Romantizm Politikası Mevcudiyeti
- Kurumların işyerinde romantizme yönelik uyguladıkları politikalar
- Kurumların işyerinde romantizm kısıtlamaları
- İşyerinde romantizmin kısıtlanma nedenleri
- İşyerin romantizme yönelik yaptırımlar
- İşyerinde romantizmin sonuçları
- Partner tutumları
- İlişki sıklığı
- Hiyerarşik ilişkilere yönelik bakış açıları
- İşyerinde romantizm ve cinsel taciz ilişkisi
- Kurumların cinsel tacize yönelik politikaları
- Karşılaşılan cinsel taciz davranışları
- Mağdurun tutumu
- Cinsel tacizin sonuçları
- Cinsel tacizden etkilenenler

başlıklarını açıklamaya yönelik sorulardır. Söz konusu görüşme soruları Ek 1’de yer almaktadır.

Soruların oluşturulmasında Quinn (1977)’in “İşyerinde Romantizm Tipolojisi”nden ve Fitzgerald vd. (1995)’in “Cinsel Taciz Deneyimleri” (Sexual Experiences Questionnaire; SEQ) ölçeğinden faydalanılmıştır. Ayrıca katılımcılara

yaş, cinsiyet, medeni durum, çalışılan bölüm, unvan ve çalışma yılını içeren altı adet demografik soru da yöneltilmiştir.

Yapılan yüz yüze görüşmeler neticesinde elde edilen veriler “*içerik analizi*” ile yorumlanmıştır. İçerik analizinde, toplanan verileri açıklayan kodlara ve bu kodları içeren temalara ulaşmak amaç edinilmektedir. Bu amaçla, görüşme, gözlem ya da dokümanlar yoluyla elde edilen araştırma verileri dört aşamada analiz edilmektedir. Bu aşamalar şu şekilde sıralanmaktadır (Huberman ve Miles, 2002:148’den aktaran, Duran, 2009:98);

- Verilerin kodlanması
- Temaların bulunması,
- Kodların ve temaların düzenlenmesi
- Bulguların tanımlanması ve yorumlanması

Nitel bir araştırmada, verilerin toplanması aşamasının ardından içerik analizi yapılmaya başlandığında, ilk olarak araştırmanın geçerliliği ve güvenilirliğine dikkat edilmesi gerekmektedir. İçerik analizinin güvenilirliği büyük ölçüde kodlama işlemine bağlı olmaktadır (Ghiglione, 1978’den aktaran Bilgin, 2006:16).

Kodlama işlemine bağlı olan güvenilirlik, daha çok kodlayıcıların ve kodlama kategorilerinin güvenilirliği ile ilgili olmaktadır. Kodlayıcının güvenilirliği, farklı kodlayıcıların aynı metni aynı şekilde kodlamalarını ya da aynı kodlayıcıların aynı metni farklı zamanlarda aynı şekilde kodlamalarını gerektirmektedir. Kategorilerin güvenilirliği ise, bu kategorilerin açık-seçik olmaları ile bağlantılı olmaktadır (Bilgin, 2006:16). Geçerlik ise verilerin gerçekten ölçülmek isteneni ölçüp ölçmediği ile ilgili olmaktadır (Carmines ve Zeller,1979:17’den aktaran Günlü vd., 2009:219).

Bu araştırmanın geçerliğinin ve güvenilirliğinin ölçülmesi için iki bağımsız akademisyen seçilmiş, yapılan görüşme metinlerinden elde edilen verilerle kodları oluşturmaları ve temalar altında sıralamaları istenmiş, oluşturdukları yüzdeler ile araştırmacının oluşturduğu kod ve tema yüzdeleri karşılaştırılmış, farklılıklar ise

görüş birliğine varılarak bulgulara yansıtılmıştır. Araştırmacı ve bağımsız akademisyenler geçerlik için ise “içerik geçerliği”ni temel almıştır (Bilgin, 2000:13). Ulaşılan kodların ve temaların “işyerinde romantizm” olgusu ile ilişkili olup olmadığı yazın desteği ile incelenmiştir (Günlü, 2010).

Yapılan araştırmada uygulanan örnekleme yöntemi, zengin bilgiye sahip olan bireylere ulaşmak amaç edinildiği için, *amaçlı örnekleme yöntemi* olarak seçilmiştir. Bu kapsamda araştırma 52 tane beş yıldızlı ve butik otel çalışanı ile yüz yüze görüşmeler yapılmıştır. Görüşmelerin nicel olarak eşit dağılımına dikkat edilmiş olup, bu doğrultuda beş yıldızlı otellerde 26 kişi ile görüşüldüğü gibi butik otellerde de yine aynı şekilde 26 kişi ile görüşme yapılmıştır. Bu eşitlik ise verileri yorumlarken, karşılaştırmaların daha sağlıklı yapılmasına neden olmaktadır.

3.5. Araştırma Verilerinin Analizi ve Değerlendirilmesi

3.5.1 Demografik Özellikler

Araştırmaya katılanların demografik özellikleri aşağıda Tablo 6’da görüldüğü gibidir. Buna göre görüşülen kişilere cinsiyet, yaş, medeni durum, çalışma yılı, çalışılan bölüm ve unvana yönelik altı adet demografik soru yöneltilmiştir.

Tablo 6: Demografik Özellikler

		İşletme Türü	
		5 Yıldızlı Otel	Butik Otel
Cinsiyet	Kadın	20	16
	Erkek	6	10
Yaş	20-30	22	12
	31-40	4	9
	41-50		5
Medeni Hal	Bekar	21	15
	Evli	4	5
	Boşanmış	1	6
Çalışma Yılı	1	8	9
	2	3	3
	3	9	6
	4	5	7

	5 yıldan fazla	1	1
Bölüm	Ön Büro	8	8
	Satış / Pazarlama	11	8
	Rezervasyon	4	
	Muhasebe -Finansman	2	2
	İnsan Kaynakları	1	
	Satın Alma		1
	İdari Birim / Yönetim		4
	Yiyecek & İçecek		1
	Kat Hizmetleri		1
	Misafir İlişkileri		1
	Unvan	Misafir İlişkileri Yetkilisi	2
Rezervasyon Yetkilisi		4	
Konsierj		1	
Satış Pazarlama Görevlisi		3	4
Satış Pazarlama Koordinatörü		2	
Satış Sorumlusu		1	
Resepsiyonist		5	4
Muhasebeci		2	1
Banket Koordinatörü		2	
İnsan Kaynakları Uzmanı		1	
Pazarlama Sorumlusu		1	
Kongre Hizmetleri Yetkilisi		2	
Kat Hizmetleri Görevlisi			1
Satış Pazarlama Müdürü			1
Satış Pazarlama Yöneticisi			1
Muhasebe Müdürü			1
Satın Alma Sorumlusu			1
Yönetici Asistanı			1
Bellboy			1
Restoran Şefi			1
Ön Büro Müdürü			1
Rezervasyon Yöneticisi			1
Genel Müdür			3

3.5.2. Mülakat Bulguları

Resmi Politika Varlığı;

Beş Yıldızlı Otellerde yapılan 26 mülakat neticesinde, katılımcıların bağlı buldukları işletmelerin, **işyerinde romantizm politikalarının** %26,9'unun yazılı, %23'ünün sözlü olarak var olduğu, %42,3'ünün herhangi bir yazılı ya da sözlü politikaya sahip olmadığı; ayrıca çalışanların %7,6'sının ise herhangi bir politikanın varlığından haberdar olmadığı görülmektedir. Çalışanlardan bazıları, evli çiftlerin bir

arada çalışmalarına yasaklar getirildiğine yönelik söylemlerde bulunurken, “evli olan çiftlerden biri mutlaka işten ayrılmak zorundadır” ifadesini kullanmışlardır.

Butik Otel çalışanlarından %15,3’ü yazılı bir politikanın var olduğunu dile getirirken, %53,8’i sözlü bir politika olduğunu, %23’ü herhangi bir politikanın var olmadığını belirtmiş ve %7,6’sı da politikanın varlığından haberdar olmadığını altını çizmiştir. Butik Otellerin politikaları, çoğunlukla iş kanununun ilgili maddelerine dayandırılmakta olup, katılımcılardan birisinin politikaya ilişkin ifadesi şu şekilde olmuştur.

“iş kanununda ilgili maddelerinden destek alarak oluşturduğumuz iç yönetmeliğimize göre personelin personel ile, personelin müşteri ile romantik anlamda ilişkisi yasaktır. Yönetim kadromuzun bilgisi dışında personel başka bir personel ile ilişki içinde ise ve iki personelinde diğer yönetmelikleri çiğneyen bir davranışı yok ise, iş performansları da yüksek düzeyde ise personelden 1 tanesi işten uzaklaştırılır”

Tablo 7: Resmi Politika Varlığı

İşletme Türü	Frekans		Oran
	Temalar ve Kodlar		
	Resmi Politika Varlığı		
Beş Yıldızlı	Yazılı	7	26,9
	Sözlü	6	23
	Politika Yok	11	42,3
	Bilmiyorum	2	7,6
Butik	Yazılı	4	15,3
	Sözlü	14	53,8
	Politika Yok	6	23
	Bilmiyorum	2	7,6

Beş yıldızlı oteller ile butik oteller karşılaştırıldığında, beş yıldızlı otellerin çoğunlukla yazılı ya da sözlü bir politikalarının olmamasına karşın, Butik otellerde işyerinde romantizmin sözlü politikalarla kısıtlandığı görülmektedir. Butik otellerin

yapısı gereği Beş yıldızlı otellerden daha az personel ile çalışılması ve bir aile ortamının mevcudiyeti nedeniyle, işyerinde yaşanan romantik ilişkilerin kısıtlanmakta olduğu yapılan analiz sonucunda görülmekte ve katılımcıların ifadeleri ile de desteklenmektedir.

Kurumun Yaklaşımı;

Yapılan mülakatlar sonucunda, beş yıldızlı otellerde çalışanların % 30,7'si çalıştıkları kurumlarda **işyerinde romantizmin** serbest olduğunu söylerken, %11,5'i kurumlarının işyerinde romantik ilişkileri yasakladığını, %57,6'sının ise kurumlarının herhangi bir yasak koymamakla birlikte, işyerinde romantizmi hoş karşılamadıklarını belirtmişlerdir. İşyerinde romantik ilişkilerin hoş karşılanmama nedeni bir görüşmeci tarafından şu şekilde ifade edilmiştir.

“otelicilikte en önemli şey verimlilik ve müşteri memnuniyeti, bu nedenle insan kaynakları çalışanları ilişkileri engellemeye çalışıyor. Zaten profesyonelliğin korunması için gerekli önlemler alınmalı, fakat direkt yasaklama yoluna gidilmiyor. Çalışan profili de farklı işletmemizde. Eğitimli, kendini yetiştirmiş insanların yanında eğitimsiz personel sayısı da çok fazla. Bu nedenle yapılan kısıtlamaları destekliyorum”

Tablo 8: Kurumun Yaklaşımı

İşletme Türü	Frekans		Oran	
	Temalar ve Kodlar			
Beş Yıldızlı	Kurumun Yaklaşımı			
	Serbest	8	30,7	
	Hoş Karşılanmıyor	15	57,6	
	Yasak	3	11,5	
Butik	Serbest	3	11,5	
	Hoş Karşılanmıyor	18	69,2	
	Yasak	4	15,3	
	Bilmiyorum	1	3,8	

Butik otellerde ise mülakat yapılan çalışanlardan %11,5'i kurumlarında işyerinde romantizmin serbest olduğunu söylerken, %15,3'ü işyerinde romantizmin kurum tarafından yasaklandığını belirtmişlerdir. Çalışanların % 69,2'si ise işyerinde romantik ilişkilerin yasak olmamasına rağmen, örgüt tarafından hoş karşılanmaması yönünde bir eğilimin varlığını savunmuşlardır. Bu yüksek orandaki hoş karşılamama durumunun verimlilikle ilişkili olduğu saptanmıştır. Mülakat yapılan çalışanlardan birinin yorumu bu kanıyı destekler niteliktedir;

“Verimlilik açısından bir değerlendirme yapıldığı takdirde yasak değil, fakat tercih edilmiyor. Yöneticiler tarafından işyerinde romantizmin verimliliği düşürdüğünü düşünüyor. Verimliliği bozmasa benim açımdan sorun olmaz.”

Butik oteller ile beş yıldızlı oteller kıyaslandığında, yaşanan ilişkilerin serbestliğinin beş yıldızlı otellerde daha fazla olduğu ortaya çıkmaktadır. Fakat bunun yanında yönetim ve insan kaynakları uygulamalarında her iki otel türünde de işyerinde romantizm yasak olmamasına rağmen hoş karşılanmadığı bulgusu ortaya çıkmaktadır. Bu da her iki türün de işyerinde romantizme yönelik kurum politikaları için birbirine benzer tavırlar sergilediğinin göstergesidir.

Kurumun Kısıtlamaları;

Bulgulara göre, beş yıldızlı otel katılımcılarından %38,4'ü herhangi bir kısıtlama olmadığını belirtmiştir. %30,7'si müşteri ile çalışan arasındaki ilişkilerin; %23'ü aynı bölümde çalışanların arasındaki ilişkilerin; %23'ü çiftler arasındaki sevgi/şefkat gösterilerinin; %7,6'sı rakip firma çalışanları ile ilişkilerin; tedarikçi firmaların çalışanları ile ilişkilerin; %3,8'i aynı projede çalışanlar arası ilişkilerin; %3,8'i aynı yöneticiye bağlı çalışanlar arası ilişkilerin; %7,6'sı ise her türlü ilişkinin yasak olduğunu belirtmişlerdir. Bunun yanı sıra bazı işletmelerde ilişki yaşayan bireylerin yöneticileri bilgilendirme zorunluluğu getirilmiş olup, bunun oranı da

%7,6 olarak belirlenmiştir. Aralarında hiyerarşik fark bulunan çalışanlara yönelik herhangi bir yasaklama da bulunmamaktadır.

Butik otellerde ise yapılan yasaklamalarda en büyük oran, çalışan ve müşteri arası ilişkilerde olup, mülakata katılan kişilerden %57,6'sı bu yasaklamaya değinmiştir. Müşteri çalışan arası ilişkileri %34,6 ile sevgi/şefkat gösterilerine getirilen yasaklar; %26,9 ile herhangi bir yasak olmayışı; %23 ile aynı bölümde çalışanlar arasında yaşanan ilişkilere yönelik yasaklar; %19,2 ile aralarında hiyerarşik fark bulunan çalışanlar arası ilişkilere yasaklar; %19,2 ile tedarikçilerle yaşanan ilişkilere getirilen yasaklar; %11,5 ile rakip firma çalışanları ile yaşanan ilişkilere getirilen yasaklar; %3,8 ile aynı projede çalışanlar arası yaşanan ilişkilere yönelik yasaklar ve %3,8 ile aynı yöneticiye bağlı çalışan kişiler arası yaşanan ilişkilere getirilen yasaklar izlemektedir. Yapılan görüşmelerde çalışanlardan %11,5'i ilişki yaşandığı takdirde yöneticinin bilgilendirilmesi zorunluluğuna değinmekteyken, %11,5'i ise ilişkinin hiçbir türüne izin verilmediğini belirtmiştir. Butik otellerin yasaklama getirmesinin nedeni bir yönetici tarafından şu şekilde açıklanmaktadır;

“...Burası iş ortamı. Romantizm ise özel hayata aittir. Bu durum iş hayatının özel hayata karışmasına neden oluyor. Böylelikle performans düşüyor. Biz buna izin veremeyiz. Bu nedenle işletmemizde tüm ilişkiler yasaktır”.

Tablo 9: Kurumun Kısıtlamaları

İşletme Türü	Temalar ve Kodlar	Frekans	Oran
	<i>Kurumun Kısıtlamaları</i>		
Beş Yıldızlı	Kısıtlama yok	10	38,4
	Müşteri-çalışan arası	8	30,7
	Aynı bölüm	6	23
	Sevgi/şefkat gösterisi	6	23
	Rakip firma çalışanı	2	7,6
	Tedarikçi çalışanı	1	3,8

Butik	Aynı Proje	1	3,8
	Aynı yönetici	1	3,8
	Yöneticiye Bilgilendirme	2	7,6
	İzin Yok	2	7,6
	Kısıtlama yok	7	26,9
	Müşteri-çalışan arası	15	57,6
	Aynı bölüm	6	23
	Sevgi/şefkat gösterisi	9	34,6
	Hiyerarşik ilişki	5	19,2
	Rakip firma çalışanı	3	11,5
	Tedarikçi çalışanı	5	19,2
	Aynı Proje	1	3,8
	Aynı yönetici	1	3,8
	Yöneticiye Bilgilendirme	3	11,5
	İzin Yok	3	11,5

Beş yıldızlı otellerde ilişki kısıtlamasına çok fazla gidilmemektedir. Bunun yanı sıra hiyerarşik ilişkiler, butik otel çalışanları tarafından daha fazla sorun olarak görülmekte ve yasaklama yoluna gidilmektedir. Müşteri ve çalışanlar arası ilişkiler, butik otellerde %57,6 oranında yasaklanmaktadır. Fakat beş yıldızlı otellerde bu kısıtlama %30,7 olarak görülmektedir. Bu da butik otellerin beş yıldızlı otellere göre müşteri - çalışan ilişkisine daha olumsuz baktığının göstergesidir. Bu bulguyu destekler nitelikteki söylem, yapılan görüşmeler esnasında bir butik otel yöneticisi tarafından da dile getirilmiştir;

“... Misafir ile ilişkisi bulunan personelin iş akdi sona erdirilir”.

Ayrıca yapılan araştırma ile butik otellerin işyerinde romantizm kısıtlamalarını daha fazla uyguladıkları da görülmektedir.

Kurumun Olumsuz Yaklaşım Nedenleri;

Beş yıldızlı otel çalışanları ile yapılan görüşmelerde, işyerinde romantik ilişkilerin kısıtlanma veya hoş karşılanmama nedenleri %73 ile verimlilik düşüşü, %38,4 ilişki bitişi ile intikam duyguları gelişimi, %38,4 ile moral bozulması, %38,4

ile profesyonelliği bozduğunun düşünülmesi, %11,5 ile cinsel taciz şikayetlerine yol açabilmesi, %11,5 ile performansı düşürmesi, %3,8 ile diğer çalışanlar tarafından kıskançlık duygusuna kapılmaları ihtimali, %3,8 ile ilişkinin taraflarının birbirlerini koruma ve kayırma güdüsü, %3,8 ile gizli bilgi paylaşımına yol açabilmesi, %3,8 ile işten soğumaya neden olması, %3,8 ile iş ortamının gerginleşmesi olarak değerlendirilmiştir. Verimlilik düşüşü beş yıldızlı otellerin kısıtlama yapmalarındaki ana neden olarak ortaya çıkmaktadır. Görüşmelerde dikkat çeken yorumlardan bir tanesi aşağıda yer almaktadır;

“Kurumumuzda ilişki sonucu arası bozulan çiftlerin birbirlerine olumsuz yaklaşımları sonucu gerginlikler yaşanmıştır. İki taraftan birinin diğeriyle aynı ortamda çalışmaktan huzursuz olduğu ve böylelikle verimliliğin düştüğünü gözlemledim. Verimliliğin düşüşünün yanında kişilerde düşmanca tavırlar oluşmaya başladı ve işyerinde gruplaşmalar oldu. Bu yüzden belli kısıtlamalar getirildiği inancındayım”

Konu ile ilgili butik otel çalışanlarıyla yapılan görüşmelerde, işyerinde romantik ilişkilerin kısıtlanma veya hoş karşılanmama nedenleri %57,6 ile verimlilik düşüşü, %46,1 ile profesyonellik gereği, %34,6 ile moral düşüşü, %19,2 ile performans düşüşü, %15,3 ile ilişki bitişi ile intikam duyguları gelişimi, %15,3 eşini koruma ve kayırma güdüsü, %11,5 ile performans düşüşü, %3,8 ile gizli bilgi paylaşımına yol açabilmesi, %3,8 ile dalgınlığa neden olması, %3,8 ile müşteri tarafından olumsuz izlenim olasılığı, %3,8 ile iş ortamında laubalilik olarak belirlenmiştir.

Butik otellerde “*verimlilik düşüşü*”, en büyük olumsuz yaklaşım nedeni olarak değerlendirilmektedir. Yapılan görüşmelerde verimliliğe yönelik çarpıcı değerlendirmelere yer verilmiştir. Bunlardan birisi şu şekilde ifade edilmiştir;

“Örgütün verimliliğinin etkilemesi nedeniyle işyerinde romantik ilişkilere kısıtlama getiriliyor, böylece ortaya çıkabilecek daha büyük

sorunlar önleniyor. Bunlardan biri de cinsel taciz, bence yapılan kısıtlamalar cinsel taciz davranışının yaşanmasını önler”

Tablo 10: Olumsuz Yaklaşım Nedenleri

İşletme Türü	Temalar ve Kodlar	Frekans	Oran
	Olumsuz Yaklaşım Nedenleri		
Beş Yıldızlı	İntikam	10	38,4
	Verimlilik düşüşü	19	73
	Moral düşüşü	10	38,4
	Profesyonellik gereği	10	38,4
	Cinsel Taciz	3	11,5
	Performans düşüşü	3	11,5
	Kıskançlık	1	3,8
	Eşini koruma-kayıрма güdüsü	1	3,8
	Gizli bilgi paylaşımı	1	3,8
	Dalgınlık	0	0
	Laubalilik	0	0
	Olumsuz izlenim	0	0
	İşten soğutma	1	3,8
Gergin iş ortamı	1	3,8	
Butik	İntikam	4	15,3
	Verimlilik düşüşü	15	57,6
	Moral düşüşü	9	34,6
	Profesyonellik gereği	12	46,1
	Cinsel Taciz	3	11,5
	Performans düşüşü	5	19,2
	Kıskançlık	0	0
	Eşini koruma-kayıрма güdüsü	4	15,3
	Gizli bilgi paylaşımı	1	3,8
	Dalgınlık	1	3,8
	Olumsuz izlenim	1	3,8
	İşten Soğuma	0	0
	Gergin iş ortamı	0	0
Laubalilik	1	3,8	

Beş yıldızlı oteller ile butik oteller, işyerinde romantizme olumsuz yaklaşım nedenleri açısından değerlendirildiğinde, her iki otel türünün de yapılan kısıtlamalarda verimlilik düşüşünü esas aldıkları sonucuna ulaşılmaktadır. Fakat ilişki bittiği takdirde intikam duygularının gelişimi beş yıldızlı otellerde daha sık yaşanan bir durum olarak ortaya çıkmaktadır. Beş yıldızlı otel çalışanlarının %38,4

'ü intikam vakalarının yaşanmaması için kısıtlamalara gidildiğini söylerken, butik otel çalışanlarının sadece %15,3'ü bu tür davranışların yaşanması nedeniyle işyerinde romantizmin hoşnutsuzluk yarattığını iletmişlerdir.

Kurumun Yaptırımları;

Mülakatlarda, beş yıldızlı otel çalışanları bağlı oldukları kurumların politikalarına uymayan kişilerin karşılaştığı yaptırımlar değerlendirilmiştir. Bulgulara göre yaptırımlardan en sık yaşananı *kişilerin işten çıkarılması* olarak görülmekte ve oranı %38,4 olarak belirlenmektedir. İşten çıkarılmayı %34,6 ile herhangi bir yaptırımın uygulanmayışı, %15,3 ile ilişkinin taraflarına danışmanlık hizmetlerinin verilmesi, %7,6 ile görev değişimi, %7,6 ile kınama cezası verilmesi, %7,6 sözlü uyarı ve %3,8 ile ise duygusal taciz (mobbing) olarak dile getirilmiştir. Çalışanların %7,6'sı ise bu tür bir durum yaşanmadığı için yapılacak yaptırımları bilmediklerini söylemişlerdir.

Beş yıldızlı otel çalışanlarından birinin yaptığı değerlendirme ise konuya farklı bir bakış açısı kazandırmaktadır. Bu çalışana göre, politikalara uymayan çalışanlara yapılan davranış şu şekilde değerlendirilmektedir;

“Yöneticiler mobbing yaparlar, kişinin kendiliğinden işten ayrılmasını sağlarlar. Çünkü işten çıkarabilmeleri için ellerinde somut bir neden olmalıdır. En ufak davranışta kişiyi bezdirmek, tutanak tutmak gibi davranışlar sergiler otelimizdeki yöneticiler”.

Butik otel çalışanlarından alınan bilgilere göre örgütlerin yaptıkları yaptırımların en önemlisi *kişilerin işten çıkarılması* olarak görülmektedir. Politikalara uymayan çalışanlardan % 50'si işten çıkarılma ile karşı karşıya kalmaktadır. %19,2 oranında herhangi bir yaptırım uygulanmazken, %15,3'ü sözlü olarak uyarılmaktadır. Romantik ilişki taraflarından %11,5'inin görevleri değiştirilmekte, %11,5'i ise kınama cezasına maruz kalmakta ve %3,8'inin rütbesi

düşürülmektedir. Butik otel çalışanlarının %15,3'ü ise bu tip bir durumda ne tür yaptırımlar uygulanacağı konusunda bilgi sahibi değildir.

Butik otellerde çoğunlukla gözlenen davranış, kişilerin öncelikle sözlü uyarı ile uyarılması, ardından devam etmesi durumunda işten çıkarılması yönündedir.

“... uyarılarımız profesyonel olur. Müdahalelerimiz zamanında ve uygun yapılır. Kişiyi önce sözlü uyarı cezası verilir. Düzelmeye olmadığında işten çıkarmaya kadar gidilebilir. İşleyişi ve işe yansımaya göz önüne alırız”

Butik otel yöneticilerinden birinin işten çıkarmaya yönelik değerlendirmesi, kadınlara yönelik işten çıkarma davranışlarını destekler niteliktedir.

“kademeleri düşük olanı işten çıkarıyoruz ki bu kişi genellikle kadın çalışanımız oluyor. Kadınlar maalesef bu konuda mağdur konumda, fakat biz de örgütümüzü düşünmek zorundayız. Yerini kolay dolduramayacağımız personelimizi işten çıkarmak istemeyiz”.

Beş yıldızlı oteller ile butik oteller arasında, yapılan yaptırımlar konusunda büyük bir fark bulunmamakla beraber, beş yıldızlı otellerde ilişki taraflarına danışmanlık hizmetleri verildiği bilgisine ulaşılmıştır. Butik otellerde bu tip davranış gözlemlenmemektedir. Butik otellerde yaptırım %50 oranında işten çıkarılma ile sonuçlanmaktadır. Bu durum beş yıldızlı otellerin çalışanlarını kaybetmek istememeleri olarak değerlendirilebilmektedir zira işe alım süreci zaman ve bütçe açısından ağır maliyetleri beraberinde getirmektedir.

“beş yıldızlı zincir otelde bir personel kolay yetiştirilmiyor. Çok emek harcıyor. Pek çok eğitime tabii oluyor personeller. Direk kişileri işten çıkarmak demek tüm bu emeğin, zamanın ve paranın kaybı demektir. Bu nedenle kişilere danışmanlık hizmeti verilmektedir”

Tablo 11: Kurumun Yaptırımları

İşletme Türü	Temalar ve Kodlar	Frekans	Oran
	<i>Kurumun Yaptırımları</i>		
Beş Yıldızlı	Görev değişimi	2	7,6
	Danışmanlık	4	15,3
	İşten Çıkarma	10	38,4
	Kınama	2	7,6
	Sözlü uyarı	2	7,6
	Mobbing	1	3,8
	Yaptırım Yok	9	34,6
	Bilmiyorum	2	7,6
Butik	Görev değişimi	3	11,5
	İşten Çıkarma	13	50
	Kınama	3	11,5
	Rütbe Düşüşü	1	3,8
	Sözlü uyarı	4	15,3
	Yaptırım Yok	5	19,2
	Bilmiyorum	4	15,3

ifadesi beş yıldızlı otellerin farklı yaptırımlar uygulama nedenlerini açıklar niteliktedir.

İşyerinde Romantizmin Ardılları;

Beş yıldızlı otellerde yapılan mülakatlar neticesinde işyerinde romantizmin üç adet olumlu sonucu ortaya çıkmıştır. Bunlardan ilki %53,8'lik oran ile işyerinde romantizm yaşayan bireylerin ilişkilerini evlilikle sonlandırmalarıdır. Bu oranı %26,9 ile ilişkinin taraflarında gözlenen moral artışı ve %19,2 ile taraflarda gözlenen verimlilik artışı takip etmektedir.

İşyerinde romantizmin olumsuz ardılları ise; %50 oranda moral düşüşü, %46,1 oranda verimlilik azalışı, %23 oranında kayırmacılık şikayetleri ile karşı karşıya gelme, %23 oranında ilişki taraflarından birinin işten ayrılma davranışı, %19,2 oranında evli olan çiftlerin işyerinde başkaları ile yaşadıkları romantik ilişkileri neticesinde boşanmaları, %11,5 oranında ilişki bitiminde meydana gelen

intikam girişimlerine yönelik şikayetler, %11,5 oranında gerginlikler, %7,6 oranında diğer çalışanlar tarafından yapılan dedikodular, %7,6 oranında işyerinde gruplaşmalar, %3,8 oranında cinsel taciz suçlamaları yaşanması, %3,8 oranında işyerinde şiddetin artışı ve %3,8 ile evli bireylerin eşlerini aynı işyerinden kişiler ile aldatması olarak ifade edilmektedir.

Butik otellerle yapılan mülakatlar esnasında da işyerinde romantizmin olumlu ve olumsuz sonuçlarına değinilmiştir. Olumlu sonuçlarından ilişki taraflarının evlenmeleri, %46,1 ile en yüksek oranı oluşturmaktadır. Olumlu sonuçlarından verimlilik artışı ise %23 oranında dile getirilmiştir. Son olumlu sonuç moral artışı olarak belirlenmiş ve mülakatların %7,6'sında yer almıştır.

Yapılan görüşmelerden bir tanesinde şu yoruma yer verilmiştir;

“Evlenenler oldu. Hatta ben evlendim aynı kurumdaki kişi ile. Bu işletmede profesyonelliği bozmadığı için saygı ve destek gördü. Bu da bizim verimliliğimizi artırdı”.

Araştırma bulgularına göre işyerinde romantizm, butik otel çalışanları tarafından olumlu sonuçları kadar olumsuz sonuçları da olan bir olgu olarak algılanmaktadır. Yüzdesele olarak en büyük oran %26,9 ile kayırmacılık şikayetlerinin yaşanmasıdır. Bu oranı %23 ile ilişki taraflarında moral düşüşü, %15,3 ile ilişki taraflarında verimlilik azalışı, % 11,5 ile cinsel taciz suçlamaları yaşanması, %7,6 ile evli olan çiftlerin işyerinde yaşadıkları romantik ilişkileri neticesinde boşanmaları, %7,6 ile ilişki bitiminde meydana gelen intikam girişimlerine yönelik şikayetleri, %7,6 ile ilişki taraflarının işten çıkarılması, %3,8 ile şiddet olaylarının yaşanması takip etmektedir.

Tablo 12: İşyerinde Romantizmin Ardılları

İşletme Türü	Temalar ve Kodlar	Frekans	Oran
	<i>İşyerinde Romantizmin Ardılları</i>		
Beş Yıldızlı	Evlilik	14	53,8
	Moral düşüşü	13	50
	Moral artışı	7	26,9
	Verimlilik azalışı	12	46,1
	Kayırmacılık şikâyeti	6	23
	Boşanmalar	5	19,2
	Bilmiyorum	1	3,8
	Cinsel taciz suçlamaları	1	3,8
	Verimlilik artışı	5	19,2
	Şiddet	1	3,8
	İntikam Şikayetleri	3	11,5
	Dedikodu	2	7,6
	Gerginlik	3	11,5
	Aldatma	1	3,8
	Gruplaşmalar	2	7,6
İşten Ayrılma	6	23	
Butik	Evlilik	12	46,1
	Moral düşüşü	6	23
	Moral artışı	2	7,6
	Verimlilik azalışı	4	15,3
	Kayırmacılık şikâyeti	7	26,9
	Boşanmalar	2	7,6
	Bilmiyorum	2	7,6
	Cinsel taciz suçlamaları	3	11,5
	Verimlilik artışı	6	23
	Şiddet	1	3,8
	İntikam Şikayetleri	2	7,6
İşten çıkarılma	2	7,6	

Butik oteller ve beş yıldızlı oteller kıyaslandığı takdirde, her iki otel türünde de en yüksek oran, *ilişki yaşan bireylerin evlenmeleri* olarak ortaya çıkmaktadır. Her ne kadar olumlu sonuçlardan evliliklerin oranı yüksek olsa da, beş yıldızlı otellerde işyerinde romantizme yönelik tecrübe edilen davranışlar, butik otellere göre daha

olumsuz şekilde değerlendirilmektedir. Özellikle romantik ilişki yaşayan bireylerde moral düşüşü, beş yıldızlı otellerde % 50 iken, butik otellerde %23 oranında dile getirilmiştir. Yine aynı şekilde verimlilik azalışı beş yıldızlı otellerde %46,1 olarak görülürken, butik otellerde bu oran %15,3 olarak görülmektedir. Ayrıca butik oteller ve beş yıldızlı otellerde çalışanların verdikleri cevaplar arasında bir dikkat çekici farklılık da beş yıldızlı otellerde ilişki yaşayan bireylerden birinin işten ayrılması % 23 oranındayken, butik otellerde işten ayrılma davranışları olumsuz sonuçlar arasında yer almamaktadır. Bunu da beş yıldızlı otellerin pek çoğunda uygulanmakta olan romantik ilişki içerisindeki bireylerin evlenme durumlarında, taraflardan birinin işten ayrılma zorunluluğu nedeniyle %23 oranında olduğu açıktır.

Görüşmeler sırasında beş yıldızlı otel çalışanlarından bir tanesi konu hakkında şu şekilde yorum yapmıştır;

“Evlilikle sonuçlanan ilişkiler olduğu gibi evlenmeye karar veren eşlerden birinin işinden ayrılması söz konusu olmuştur”. Ayrıca işten ayrılma davranışına bir görüşmeci tarafından farklı bir bakış açısı da getirilmiştir. Kadınların işten ayrılma eğilimlerinin destekler nitelikteki bu yoruma göre; “Kötü sonuçlanan ilişkilerde taraflardan biri işten ayrılma kararına kadar gidebilmektedirler. Genelde kadınlar bu gibi durumlarda daha sessiz kalmak durumunda bırakıldıklarından, işyerinde artık rahat hissetmeyerek, işten ayrılma davranışı sergilemişlerdir”.

Tüm bu değerlendirmeler sonucunda, beş yıldızlı otellerin butik otellere göre işyerinde romantizmin sonuçlarından daha olumsuz etkilendiği söylenebilmektedir.

Partnerlerin Tutumları;

Yapılan mülakatlar sonucunda, ilişkinin taraflarında gözlenen davranış değişiklikleri çeşitlilik göstermiştir. Beş yıldızlı otellerde en yüksek oranda gözlenen davranış değişikliği, %46,1 ile partnere göz kulak olma davranışdır. Göz kulak olma

davranışının % 34,6 ile hata kapama çabası izlemektedir. Ayrıca verilen yanıtlarda %30,7 oranında ilişki taraflarında dalgınlık olduğu görülmektedir. Çiftlerin birbirlerini kayırma eğilimi sergilemekte oldukları katılımcıların %23'ü tarafından ifade edilirken, %19,2'ü kişilerin iş kalitesinin düştüğünün gözlemlendiğini dile getirmiştir.

Tüm bu oranları, %15,3 ile partnere güç verme davranışı, % 15,3 ile partnerlerde yaşanan verimlilik artışı, %15,3 ile az çalışma eğilimi, %7,6 ile partnere yönelik şikayetleri görmezden gelme davranışı, %7,6 ile taraflarda iyiye doğru gelişim gösterme davranışı, %7,6 ile işe geç gelme, %7,6 ile işten erken çıkma, %3,8 ile bayan partnerde bakımlılık artışı, %3,8 ile daha fazla çalışma davranışı ve %3,8 ile partnere diğer çalışanların ulaşımının engellenmesi davranışları takip etmektedir.

Beş yıldızlı otel çalışanları işyerinde romantizmin evrelerinin partner tutumlarını etkilediğini belirtmektedirler;

“İlişkinin ilk zamanları olumlu etki yapmakta, ayrılık olması halinde olumsuz sonuçlar açıkça görülmektedir”.

Butik otellerde de taraflarda gözlenen davranış değişiklikleri çeşitlilik göstermektedir. En yüksek oranda gözlemlenen davranış değişikliği %65, 3 ile panteri kayırma davranışıdır. Kayırmacılık ile ilgili dikkat çeken bir butik otel çalışanın yorumu ise;

“Koruma ve kayırmacılık davranışları yaşandı otelimizde. İşten çıkarma kararlarını bile etkileyen astlar oldu. Sevdiği kişilerin kalmasını, sevmediklerinin çıkarılmasını isteyen kişilere rastladım”

şeklinde. Kayırma davranışını %46,1 ile partnere göz kulak olma ve %42,3 ile partnerin hatalarını kapama eğilimi takip etmektedir. Yine bir butik otel çalışanın yaptığı yorum hiyerarşik romantizm ve yatay romantizm içinde olan

bireylerde gözlemlenen davranış değişikliklerini açıklamada önemlidir. Bu çalışana göre;

“İlişki ast ile üst arasında yaşıyorsa kayırmacılık oluyor. Astta kayırılma beklentisi ve rahatlık da gözlemledim. İlişki yataysa da kollama koruma davranışı oluyor”.

Ayrıca bulgulara göre, %26,9 oranında partnere ulaşımın engellenmesi durumu ile karşılaşılmakta olup, %23 oranında ilişki içerisindeki bireylerin iş kalitesi düşmesi, %23 oranında tarafların dalgınlaşması, %19,2 oranında daha az çalışma davranışı, %15,3 oranında işe geç gelme, %15,3 oranında işten erken çıkma, %11,5 oranında şikayetleri görmezden gelme, %11,5 oranında diğer çalışanlara karşı güç gösterilerinde bulunma, %7,6 oranında partnere güç verme, %3,8 oranında partnerin terfi ettirilmesi, %3,8 oranında toplantıları kaçırma davranışı, %3,8 oranında örgüte karşı bağlılığın azalması, %3,8 oranında ilişki taraflarının kolay geçinilen kişiler olması, %3,8 oranında sinirlilik hali ve %3,8 oranında üst konumda olan partneri yönlendirme olarak ifade edilmektedir.

Tablo 13: Partnerlerin Tutumları

İşletme Türü	Temalar ve Kodlar	Frekans	Oran
Beş Yıldızlı	<i>Partnerlerin Tutumları</i>		
	Kayıрма	6	23
	Göz kulak olma	12	46,1
	Şikâyetleri görmezden gelme	2	7,6
	Ulaşım engellenmesi	1	3,8
	Hata Kapama	9	34,6
	İş kalitesi azalışı	5	19,2
	Dalgınlık	8	30,7
	Güç verme	4	15,3
	Verimlilik artışı	4	15,3
	Kişisel Gelişim	2	7,6
	Az çalışma	4	15,3
	Geç Gelme	2	7,6
	Erken Çıkma	2	7,6
	Terfi	2	7,6
	Toplantı kaçırma	0	0
	Bağlılık azalışı	0	0
	Güç Gösterileri	0	0
	Kolay Geçinme	0	0
	Sinirlilik	0	0
Üstü Yönlendirme	0	0	
Bayanlarda bakımlılık	1	3,8	
Daha fazla çalışma	1	3,8	
Butik	Kayıрма	17	65,3
	Göz kulak olma	12	46,1
	Şikâyetleri görmezden gelme	3	11,5
	Ulaşım engellenmesi	7	26,9
	Hata Kapama	11	42,3
	İş kalitesi azalışı	6	23
	Dalgınlık	6	23
	Güç verme	2	7,6
	Verimlilik artışı	0	0
	Kişisel Gelişim	0	0
	Az çalışma	5	19,2
	Geç Gelme	4	15,3
	Erken Çıkma	4	15,3
	Terfi	1	3,8
	Toplantı kaçırma	1	3,8
	Bağlılık azalışı	1	3,8
	Güç Gösterileri	3	11,5
	Kolay Geçinme	1	3,8
Sinirlilik	1	3,8	
Üstü Yönlendirme	1	3,8	

Beş yıldızlı otellerde çalışanlar ile butik otellerde çalışanlar arasında, işyerinde romantizme katılan bireylerde gözlemlenen davranış değişiklikleri farklılık göstermektedir. Butik otellerde partnerlerin birbirini kayırma davranışı sıklıkla karşılaşılan bir durum olmasına rağmen, beş yıldızlı otellerde kayırma davranışlarına çok fazla rastlanmamaktadır. Ayrıca butik otellerde partnere ulaşımın engellenmesi % 26,9 oranında ifade edilirken, beş yıldızlı otellerde bu oran sadece %3,8 olarak görülmektedir. Beş yıldızlı otellerde çalışanların cevapları doğrultusunda, ilişkiye katılan partnerlerde gözlemlenen verimlilik artışı %15,3 oranındayken, butik otellerde herhangi bir verimlilik artışı gözlemlenmemektedir.

Yine bu soruya alınan yanıtlar ile işyerinde romantizmin yaşanmaya başlanması ile taraflarda gözlenen davranış değişikliklerinin beş yıldızlı otellerde butik otellere göre daha olumlu değişimler olduğu gözlemlenmiştir. Beş yıldızlı otel çalışanları tarafından, ilişkinin taraflarda gözlemlenen verimlilik artışı, kişisel gelişim artışı, bayan partnerde bakımlılık artışı ve daha fazla çalışma eğilimi, butik otel çalışanlarının hiçbiri tarafından gözlemlenmemiştir. Butik otel çalışanlarından sadece %3,8'i olumlu bir değişim olarak nitelendirirken ilişki taraflarının daha kolay geçinilir olması yorumuna yer vermiştir. Beş yıldızlı otel çalışanlarından bir tanesinin bu soruya yaptığı yorumu da bulunan bulguyu destekler niteliktedir.

“Kişilerin verimlilikleri artıyor. İşlerini severek yapmaya başlıyorlar. Ayrıca kadın çalışan kendisine daha fazla özen göstermeye başlıyor işyerinde bir ilişkisi olunca.”

Otellerde İlişki Yaşanma Sıklığı;

Beş yıldızlı otel çalışanlarından %69,2'si işyerinde romantizmin son dönemlerde arttığını savunurken, %11,5'i artış ya da azalış olmadığı görüşündedir. Beş yıldızlı otellerde çalışanlardan %19,2'si ise herhangi bir artış ya da azalış olup olmadığı konusunda bilgi sahibi olmadıklarını söylemişlerdir.

Artışın yüksek olmasının nedeni bir otel çalışanı tarafından şu şekilde yorumlanmaktadır;

“İnsanların sosyal hayatları kalmıyor, çok uzun süre çalışıyorlar. İzmir otellerinin birçoğunda sendikalaşma olmadığı için uzun çalışma saatleri kişilere kolayca kabul ettirilebiliyor. Kişilerin dışarıda görüp, tanışıp kaynaşabilecekleri kimse olmadığı için işyerlerinden sevgililerinin, eşlerini buluyorlar.”

Butik otel çalışanları ile yapılan mülakatlara göre ise katılımcıların %50’si işyerinde romantizmin her geçen gün arttığını söylerken, %19,2’si herhangi bir artış ya da azalış olmadığı, %7,6’sı ise işyerinde romantizmin azaldığı görüşündedir. Öte yandan %23’ü herhangi bir artış ya da azalış olup olmadığı konusunda bilgi sahibi olmadıklarını ifade etmiştir.

Butik otel çalışanlarından bir tanesi işyerinde romantizmin artma nedenleri değerlendirirken şu şekilde yorum yapmıştır;

“Kesinlikle artışta, 8 saat buradayız, ne bayram, ne yılbaşı... 365 gün çalışıyoruz. İşten çıkıp direk eve gidiliyor. Yeni arkadaşlar bulunamıyor. Böylece otellerden eş aranıyor normal olarak. Vardiyalar da tabi ki bunu etkiliyor.”

Tablo 14: Otellerde İlişki Yaşanma Sıklığı

İşletme Türü	Temalar ve Kodlar	Frekans	Oran
	İlişki Yaşanma Sıklığı		
Beş Yıldızlı	Artıyor	18	69,2
	Sabit	3	11,5
	Azalıyor	0	0
	Bilmiyorum	5	19,2
Butik	Artıyor	13	50
	Sabit	5	19,2
	Azalıyor	2	7,6
	Bilmiyorum	6	23

Beş yıldızlı oteller ile butik oteller karşılaştırıldığında her ikisinde de işyerinde yaşanan romantik ilişkilerin arttığı gözlemlenmektedir. Fakat beş yıldızlı otel çalışanları tarafından bu artış daha fazla dile getirilmiştir.

Hiyerarşik İlişkilere Yaklaşım;

Beş yıldızlı otel çalışanlarının hiyerarşik ilişkilere bakış açılarını öğrenmek amacıyla sorulan soru neticesinde, çalışanların %61,5'i ast - üst arası ilişkilerin yasak olup olmasının duruma bağlı olduğunu savunmuşlardır. Bu durumun kişinin işini etkileyip etkilemediğine göre değerlendirilmesi gerektiği görüşü yaygındır.

Mülakata katılan bireylerden %23'ü ilişkilerin yasaklanmaması, kişilerin ilişkilerinin serbest bırakılması yönünde değerlendirmede bulunurken, %11,5'i hiyerarşik ilişkilerin yasaklanması gerektiğini düşünmektedir.

Butik otel çalışanlarına aynı soru yöneltildiğinde ise, hiyerarşik ilişkilerin yasaklanıp yasaklanmaması gerekliliğinin yaşanan durumlara bağlı olduğu %46,1 oranında dile getirilmiştir. Kişilerden %30,7'si ilişkilerin yasaklanması gerektiğini savunurken, %23'ü ilişkilerin yasaklanmaması gerektiği görüşüne dile getirmektedirler. En fazla oranda ortaya çıkan “*duruma bağlıdır*” yorumu bir butik otel yöneticisi tarafından şu şekilde değerlendirilmektedir;

“bence kişilere ve duruma bağlıdır, ilişkileri düzeyli ve profesyonelce ise ve işle aşk karıştırılmazsa, karşılıklı menfaat beklenmezse sorun olmaz. Ama yansıtılıyor maalesef. Bu yüzden hiyerarşik ilişkilerin olumlu sonuçlarını daha az görüyorum”.

Tablo 15: Hiyerarşik İlişkilere Yaklaşım

İşletme Türü	Temalar ve Kodlar	Frekans	Oran
	<i>Hiyerarşik İlişkilere Yaklaşım</i>		
Beş Yıldızlı	Yasaklanmalı	3	11,5
	Serbest Olmalı	6	23
	Duruma Bağlı	16	61,5
	Bilmiyorum	1	3,8
Butik	Yasaklanmalı	8	30,7
	Serbest Olmalı	6	23
	Duruma Bağlı	12	46,1
	Bilmiyorum	0	0

İşyerinde romantizm kısıtlamalarını belirlemek için sorulan sorularda butik otellerin hiyerarşik romantizme karşı daha fazla önlem aldığı yapılan analizler sonucunda ortaya çıkmaktadır. Butik otellerin, hiyerarşik ilişkilere yasak getirilmesi konusunda, beş yıldızlı otellerden daha duyarlı oldukları görülmektedir. Fakat her iki otel türünde de işin işleyişini bozup bozmadığına göre değerlendirilmesi gerektiği ortaya çıkmaktadır.

İşyerinde Romantizm ve Cinsel Taciz İlişkisi;

Beş yıldızlı otellerde çalışanların %61,5'i işyerinde romantizmin cinsel tacize neden olamayacağını düşünürken, %38,4'ü işyerinde romantizmin cinsel tacize neden olabileceğini savunmaktadır. İşyerinde romantizmin cinsel tacize neden olacağını savunan bir görüşmeci kişilerin eğitim düzeyleri farklılıkları ile cinsel taciz davranışını bağdaştırmıştır.

“Eğitim düzeyi düşük personelin çalıştığı kurumlarda, reddedilme ya da ayrılık sonrası kişiler cinsel taciz gibi saldırgan tavırlar sergileme eğilimi göstermektedirler”.

Butik otellerde ise çalışanlardan %57,6'sı işyerinde romantizmin cinsel taciz ile sonuçlanmayacağını savunurken, %42,3'ü ise işyerinde romantizmin cinsel tacize

neden olabileceğini bildirmişlerdir. Butik otellerde bazı görüşmeciler işyerinde romantizm ve cinsel taciz ilişkisi, ilişkinin hiyerarşik ya da yatay olması ile ilişkilendirilmiştir.

“... Ast üst ilişkisi olup olmadığına bağlı bence. İlişki ast üst arasında ise olur bence”.

Tablo 16: İşyerinde Romantizm ve Cinsel Taciz İlişkisi

İşletme Türü	Temalar ve Kodlar	Frekans	Oran
	İşyerinde Romantizm - Cinsel Taciz İlişkisi		
Beş Yıldızlı	Neden Olur	10	38,4
	Neden Olmaz	16	61,5
Butik	Neden Olur	11	42,3
	Neden Olmaz	15	57,6

Butik oteller ve beş yıldızlı otel çalışanları tarafından yapılan değerlendirmelerde, işyerinde romantizmin cinsel tacize neden olup olmayacağı yönündeki görüşler benzerlik sergilemektedir.

Cinsel Taciz Resmi Politika Varlığı;

Yapılan görüşmelerde bağlı olunan kurumun cinsel tacize yönelik herhangi yazılı ya da sözlü politikası bulunup bulunmadığı sorgulandığında, beş yıldızlı otel çalışanlarından % 34,8'i yazılı politikalara, %15,3'ü sözlü politikalar sahip olduğunu açıklamış, %26,9'u herhangi yazılı ya da sözlü politikanın var olmadığını bildirmiştir. Çalışanların %19,2'si ise cinsel tacize yönelik herhangi bir politikanın varlığından ya da yokluğundan haberdar değildir.

Butik otellerde çalışanlarının %34,6'ü sözlü, %19,2'si ise yazılı politika olduğunu ifade etmiştir. Görüşme yapılan kişilerden %26,9'u herhangi yazılı ya da sözlü politika olmadığını bildirirken, %19,2'si herhangi yazılı ya da sözlü uygulamanın varlığından haberdar olmadıklarını ifade etmiştir. .

Tablo 17: Cinsel Taciz Resmi Politika Varlığı

İşletme Türü	Temalar ve Kodlar	Frekans	Oran
	Cinsel Taciz Resmi Politika Varlığı		
Beş Yıldızlı	Yazılı	10	38,4
	Sözlü	4	15,3
	Politika Yok	7	26,9
	Bilinmiyor	5	19,2
Butik	Yazılı	5	19,2
	Sözlü	9	34,6
	Politika Yok	7	26,9
	Bilinmiyor	5	19,2

Beş yıldızlı oteller ağırlıklı olarak yazılı politikalar uygularken, butik otellerde çoğunlukla sözlü politikalar kullanılmaktadır. Fakat her iki otel türünde de hiçbir politikanın var olmayışı %26,9 oranında ortaya çıkmaktadır. Bu tür kısıtlamaların eksikliği, kişilerin cinsel taciz davranışları sergilemelerine kolaylıklar sağlayacağı açıktır. Ayrıca çalışanlardan her iki otel türünde de %19,2'sinin herhangi bir politika varlığından haberdar olmamaları da, bu tür bir durum ile karşılaştıklarında neler yapmaları gerektiği konusunda ve hangi davranışların cinsel taciz kapsamına girdiğinin belirlenmesinde eksiklik anlamına gelmektedir. Bu da yaşanan herhangi bir cinsel taciz vakasında mağdurun ağır sonuçlar ile yüz yüze gelmesi anlamına gelmektedir. İzmir merkezde yer alan butik ve beş yıldızlı otellerimizde bu konuda büyük eksiklikler bulunduğu gözlemlenmiştir.

Cinsel Taciz Davranışları;

Örgütlerde sıklıkla karşılaşılan cinsel tacize yönelik davranışların saptanmasına yönelik sorulan sorular neticesinde, beş yıldızlı otellerde yaşanan en yaygın cinsel taciz davranışı %53,8 ile *rahatsız edici bakışlar* olarak ortaya çıkmıştır. Kişilerin karşılaştığı bir diğer cinsel taciz davranışı ise *gayri resmi hitaplar* (canım, tatlım vb.) kullanılmasıdır (%34,6). Bu oranları %23 oranında *imalı ya da çirkin şakalar*, %23 oranında *özel hayatı sorgulamaya yönelik sorular*, %23 oranında *görünüş, vücut ya da cinsel hayat ile ilgili çirkin sözler sarf edilmesi*, %15,3 oranında *istenmeyen cinsel ilgi*, %15,3 oranında *kadınları aşağılamaya yönelik sözler sarf etmek*, % 11,5 oranında *istenmeyen tensel temaslar*, %7,6 oranında *cinsel isteklerin karşılanması karşılığında iyilik vaatleri*, %7,6 oranında *cinsel isteklerin karşılanmaması durumunda misillemelerde bulunmak*, %3,8 oranında ise *cinsel tacizde bulunmak* davranışları takip etmektedir. Mülakatı yanıtlayanlardan %15,3'ü bu tür davranışların hiçbirisiyle karşılaşmadığını bildirmişlerdir

Aynı soru butik otel çalışanları tarafından değerlendirildiğinde ise, en yaygın olarak uygulanan cinsel taciz davranışı %34,6 ile rahatsız edici bakışlar olarak ortaya çıkmaktadır. Rahatsız edici bakışların ardından ise özel hayatı sorgulamaya yönelik sorular yaşanmaktadır. Özel hayatı sorgulamaya yönelik sorulardan bahseden katılımcıların oranı %19,2'dir. Butik otellerde imalı ya da çirkin şakalar %15,3 oranında, vücut ya da cinsel hayat ile ilgili çirkin sözler sarf edilmesi %11,5 oranında, gayri resmi hitaplar kullanılması %11,5 oranında, kadınları aşağılamaya yönelik sözler %11,5 oranında, cinsel isteklerin karşılanmaması durumunda misillemelerde bulunma davranışı %7,6 oranında, cinsel isteklerin karşılanması karşılığında iyilik vaatleri %3,8 oranında, istenmeyen cinsel ilgi %3,8 oranında, istenmeyen tensel temaslar %3,8 oranında ve cinsel tacizde bulunmak %3,8 oranında dile getirilmiştir. Görüşmecilerden %38,4'ü bu tip davranışların hiçbirinin yaşanmadığını bildirmektedirler.

Tablo 18: Cinsel Taciz Davranışları

İşletme Türü	Temalar ve Kodlar	Frekans	Oran
	Cinsel Taciz Davranışları		
Beş Yıldızlı	Çirkin Şakalar	6	23
	Gayri Resmi Hitaplar	9	34,6
	Özel Hayat Sorgulama	6	23
	Çirkin Sözler	6	23
	Cinsel ilgi	4	15,3
	Bakışlar	14	53,8
	Kadınları Aşağılamak	4	15,3
	Vaatler	2	7,6
	Misilleme	2	7,6
	Tensel Temas	3	11,5
	Taciz	1	3,8
	Hiçbiriyle karşılaşmadım	4	15,3
	Butik	Çirkin Şakalar	4
Gayri Resmi Hitaplar		3	11,5
Özel Hayat Sorgulama		5	19,2
Çirkin Sözler		3	11,5
Cinsel ilgi		1	3,8
Bakışlar		9	34,6
Kadınları Aşağılamak		3	11,5
Vaatler		1	3,8
Misilleme		2	7,6
Tensel Temas		1	3,8
Taciz		1	3,8
Hiçbiriyle karşılaşmadım		10	38,4

Butik oteller ve beş yıldızlı oteller karşılaştırıldığında ise her iki otel türünde de yaşanan cinsel taciz davranışları arasında en çok yaşananın rahatsız edici bakışlar olduğu ortaya çıkmıştır. Fakat bu karşılaştırmada göze çarpan farklılık butik otellerde cinsel taciz davranışlarının hiçbirinin yaşanmadığına dair yanıtlayanlardan elde edilen %38,4'lük orandır. Butik otel çalışanları, birbirlerini ailelerinden biri gibi görmeleri ve beş yıldızlı otellere kıyasla daha küçük ölçekli, daha az personelin bir arada bulunduğu oteller olması nedeniyle, cinsel taciz davranışlarının yaşanmadığını dile getirmektedirler. Bu nedenle butik otellerin kontrol edilmesi beş yıldızlı otellere göre çok daha kolay olabilmektedir.

Mağdur Tutumu;

Cinsel taciz yaşanmasının ardından tacize uğrayan kişilerin ne tür davranışlar sergilediklerini öğrenmek amacıyla sorulan sorular neticesinde, beş yıldızlı otellerde mağdurun en çok üstlere *şikayet etme* yolunu tercih ettiği görülmüştür. Üstlere şikayet etme oranı %61,5 olarak değerlendirilmiştir. Üstlere şikayet etme davranışından sonra kişilerin çalışma arkadaşları ile durumu paylaştıkları %23 oranında ifade edilirken bunu %19,2 oranında tepkisiz kalma izlemektedir. Mağdur tepkileri %3,8 oranında işten kaçma, %3,8 oranında tacize boyun eğme, %3,8 oranında işten ayrılma, %3,8 oranında ise taciz yapan kişiyle direk tartışmalara girmek olarak ifade edilmiştir. Mülakat yapılan çalışanlardan %11,5'i ise ne tür tepkiler gösterildiğini tecrübe edilmediği için bilmemektedirler.

Butik oteller cinsel taciz sonrası mağdur tepkileri yönünden değerlendirildiğinde en yüksek oran %26,9 ile üstleri ile paylaşma ve yine %26,9 oranında işten ayrılma olarak ortaya çıkmaktadır. Bu oranları %23 ile tepkisizlik, %7,6 ile çalışma arkadaşları ile paylaşma, %7,6 ile çalışmaktan kaçtıkları, %3,8 ile cinsel tacize boyun eğme ve %3,8 ile hukuksal yöntemler seçme davranışı sergilemek takip etmektedir. Butik otel çalışanlarından %26,9'u bu tip cinsel taciz olaylarının örgütlerinde yaşanmaması nedeniyle ne tür tepkiler gösterildiğini bilmemektedirler.

Tablo 19: Mağdur Tutumu

İşletme Türü	Temalar ve Kodlar	Frekans	Oran
	Mağdur Tutumu		
Beş Yıldızlı	Çalışma arkadaşlarıyla paylaşma	6	23
	Üstleri ile paylaşma	16	61,5
	İşten Kaçma	1	3,8
	Boyun Eğme	1	3,8
	Tepkisizlik	5	19,2
	İşten Ayrılma	1	3,8
	Tartışmalar	1	3,8
	Bilmiyorum	3	11,5
Butik	Çalışma arkadaşlarıyla paylaşma	2	7,6
	Üstleri ile paylaşma	7	26,9
	İşten Kaçma	2	7,6
	Boyun Eğme	1	3,8
	Tepkisizlik	6	23
	İşten Ayrılma	7	26,9
	Hukuksal Önlem	1	3,8
	Bilmiyorum	7	26,9

Cinsel tacize uğrayan çalışanın tutumunun değerlendirildiği sorularda beş yıldızlı otel çalışanlarının çoğunlukla haklarını aradıkları ve üstlerine bu davranışları bildirdikleri ortaya çıkmıştır. Beş yıldızlı otellerde cinsel taciz nedeniyle işten ayrılma eğilimi çok az orandadır. Fakat butik otellerde çalışan personellerde cinsel taciz davranışının ardından işten ayrılma eğilimleri çok daha fazladır.

Butik otel çalışanlardan çok yüksek oranda alınan “*cinsel taciz vakası yaşanmıyor*” yorumu nedeniyle, araştırmanın diğer soruları butik otel çalışanlarının tecrübe ettiklerinin yanında, olması durumunda yapılması gerekenleri incelemektedir. Beş yıldızlı otel çalışanları ise yaşanan tecrübeler doğrultusunda mülakat sorularına yanıt vermişlerdir.

Cinsel Tacizin Ardılları;

Beş yıldızlı otel çalışanları cinsel tacizin olumsuz sonuçlarını değerlendirirken, en çok *mağdurun psikolojisinin etkilenmesinden* bahsetmektedirler. Kişilerde gerginlik, korkak tavırlar, bir daha aynı durumu yaşar mıyım korkusu, güvensizlik, huzursuzluk, tedirginlik gibi pek çok psikolojik reaksiyon yaşandığı belirtilmektedir. Mağdurda yaşanan psikolojik reaksiyonlar %80,7 oranında katılımcı tarafından belirtilmiştir. Bir diğer büyük oran %57,6 ile motivasyon düşüşüdür. Kişide motivasyon düşebileceği gibi çalışma arkadaşlarını ve örgütün tamamını olumsuz etkilemesi nedeniyle, diğer çalışanlarda da motivasyon düşüşü gözlenmektedir. Mağdur üzerine olumsuz sonuçlarından bir diğeri ise *mağdurun işten ayrılmasıdır* ve %46,1 oranında *tacize maruz kalan çalışanın işten ayrıldığı* bulgusu ortaya çıkmaktadır. Bir diğer olumsuz sonuç %34,6 oranında performans düşüşüdür. Kişinin yaşadığı cinsel taciz vakası sonrası performansı olumsuz olarak etkilenmektedir. Performans düşüşü ile aynı oranda (%34,6) verimlilik de etkilenmektedir. Kişinin ve örgütünün tümünün verimliliği düşmektedir. Mağdurda %26,9 oranında örgütsel bağlılıkta düşüş gözlemlenmiştir. Beş yıldızlı otellerde karşılaşılan bir diğer durum %23 oranında tacizi yapan kişinin işine son verilmesidir. Bu olumsuzluklar sonrası %19,2 oranında katılımcı mağdurun iş tatmininde düşüş yaşanacağını söylemişlerdir.

Ayrıca %7,6 oranında tacize uğrayan kişinin işten çıkarılması, %7,6 oranında mağdurun işe devamsızlığı, %7,6 oranında fiziksel reaksiyonlar, %7,6 oranında kurumsal yapının zedelenmesi, %7,6 oranında kurumun ve örgütün tümünün başarı azalışı, %3,8 oranında taciz yapan kişinin transferi, %3,8 oranında mağdurun transferi, %3,8 oranında mağdurun terfisinin engellenmesi, %3,8 oranında çalışma ortamının düşmanca bir hal alması, %3,8 oranında mağdura karşı önyargılı tutumlar, %3,8 oranında taciz müşteriden geldiği takdirde müşteri ile ilişkilerin sonlandırılması, %3,8 oranında mağdurun evlilik hayatının tahribi beş yıldızlı otellerde yaşanan cinsel taciz olaylarının olumsuz ardılları olarak bildirilmiştir

Butik oteller açısından değerlendirildiğinde cinsel tacizin en olumsuz sonucu tacize uğrayan kişinin psikolojisi ile ilgilidir. Katılımcılardan %73'ü mağdurun psikolojisine olumsuz etkileri olduğunu bildirmiştir. Bir diğer olumsuzluk %46,1 gibi yüksek bir oranla mağdurun işten ayrılması olarak ifade edilmiştir. Butik otellerde cinsel taciz olayı yaşanmasının ardından %38,4 oranında tacizi yapan kişi işten çıkarılmaktadır. Butik otellerde bir diğer olumsuz sonuç %34,6 oranla motivasyon düşüşüdür. Ayrıca görüşmecilerden %30,7'si cinsel tacizin verimliliği düşüreceğini söylemişlerdir. %26,9 oranında mağdurun işine de son verilmekte olup, %26,9 oranında performans düşüşü yaşandığı ve yine aynı oranda yani %26,9 oranında mağdurun iş tatmininin düştüğü ifade edilmiştir. Ayrıca mağdurun örgüte bağlılığı da olumsuz etkilenmektedir. Görüşmecilerden %19,2'si mağdurun örgüt bağlılığını olumsuz etkileyeceğini savunmuşlardır. Tüm bu oranları %15,3 oranında mağdurda işe devamsızlık, % 15,3 oranında kurumsal yapının zedelenmesi, %11,5 oranında örgütte yaşanan maddi kayıplar, %7,6 oranında mağdurun transferi, %7,6 oranında yaşanan fiziksel reaksiyonlar, %7,6 oranında düşmanca iş ortamı oluşumu, %7,6 oranında mağdurun itibarını zedeleme, %3,8 oranında örgüt içi dedikodular, %3,8 oranında herhangi bir müdahale olmazsa diğer çalışanları da cesaretlendirme, %3,8 oranında mağdura karşı önyargılı yaklaşımlar olarak dile getirilmiştir.

Tablo 20: Cinsel Tacizin Ardılları

İşletme Türü	Temalar ve Kodlar	Frekans	Oran	
Beş Yıldızlı	Cinsel Tacizin Ardılları			
	Performans Düşüşü	9	34,6	
	Motivasyon Düşüşü	15	57,6	
	Verimlilik Düşüşü	9	34,6	
	Mağdurun İşten Ayrılması	12	46,1	
	Tacizcinin İşine Son Verilmesi	6	23	
	Mağdurun İşine Son Verilmesi	2	7,6	
	Tacizecinin Transferi	1	3,8	
	Mağdurun Transferi	1	3,8	
	Mağdurda İşe Devamsızlık	2	7,6	
	Mağdurun İş Tatmini Düşüşü	5	19,2	
	Mağdurun Terfisinin Engellenmesi	1	3,8	
	Psikolojik Reaksiyonlar	21	80,7	
	Fiziksel Reaksiyonlar	2	7,6	
	Örgüt Bağlılığında Düşüş	7	26,9	
	Mağdura Önyargı	1	3,8	
	Kurumsal Yapı Zedelenmesi	2	7,6	
	Düşmanca Ortam	1	3,8	
	Müşteri ile ilişki kesilişi	1	3,8	
	Başarı Azalışı	2	7,6	
	Mağdurun Evlilik Hayatı	1	3,8	
	Butik	Performans Düşüşü	7	26,9
		Motivasyon Düşüşü	9	34,6
		Verimlilik Düşüşü	8	30,7
		Mağdurun İşten Ayrılması	12	46,1
Örgütün Maddi Kayıpları		3	11,5	
Tacizcinin İşine Son Verilmesi		10	38,4	
Mağdurun İşine Son Verilmesi		7	26,9	
Mağdurun Transferi		2	7,6	
Mağdurda İşe Devamsızlık		4	15,3	
Mağdurun İş Tatmini Düşüşü		7	26,9	
Psikolojik Reaksiyonlar		19	73	
Fiziksel Reaksiyonlar		2	7,6	
Örgüt Bağlılığında Düşüş		5	19,2	
Dedikodu		1	3,8	
Kurumsal Yapı Zedelenmesi		4	15,3	
Düşmanca Ortam		2	7,6	
İtibar Kaybı		2	7,6	
Diğer Çalışanları				
Cesaretlendirme		1	3,8	
Mağdura Önyargı		1	3,8	

Cinsel tacizin ardılları değerlendirilirken, butik otel ve beş yıldızlı otel çalışanlarından benzer yorumlar alınmıştır. Her iki otel türünde de mağdurda meydana gelen psikolojik reaksiyonlar, motivasyon düşüşü, performans düşüşü, verimlilik düşüşü, mağdurun işten ayrılma eğilimi ve taciz yapan kişinin işten çıkarılması yüksek oranlarda ortaya çıkmaktadır. En olumsuz sonuç hem butik otellerde hem de beş yıldızlı otellerde mağdurda meydana gelen psikolojik travmalar olarak görülmektedir. Ayrıca mağdurun işten ayrılması da cinsel tacizin en olumsuz sonuçları arasında sayılmaktadır.

Cinsel Tacizden Etkilenenler;

Beş yıldızlı otellerde, cinsel taciz olayından en çok mağdurun etkilendiği ortaya çıkmaktadır. Katılımcıların tamamı cinsel taciz davranışından mağdurun etkilendiğini dile getirmiştir. Mağdurun ardından çalışma arkadaşlarının etkilendiğini katılımcıların yarısı ifade ederken, yine yarısı örgütün tamamının etkilendiğini ifade etmektedir. %15,3'ü ise cinsel taciz davranışı sergileyen çalışanın bu olaydan olumsuz olarak etkilendiğini savunmaktadır. Beş yıldızlı otel çalışanlarının bazıları tacizi yapan kişinin etkilenmeyeceğini düşünmektedir. Bir beş yıldızlı otel çalışanın yorumu bu bakış açısını açıklar niteliktedir;

“tacizi yapan dışında herkes mağdurdur bu durumda, yani tacizci dışında herkes etkilenir”.

Butik otellerde ise %96,1 katılımcı cinsel tacize maruz kalan çalışanın etkilendiğini; %69,2'si örgütün tamamının, %50'si çalışma arkadaşlarının, %34,6'sı ise cinsel taciz davranışında bulunan çalışanın cinsel tacizden olumsuz olarak etkilendiğini belirtmiştir. Butik otellerde farklı bir bakış açısı ortaya konmuş ve cinsel tacizin ardından müşterilerin de %3,8 oranında bu olaydan olumsuz olarak etkileneceği bulgusuna ulaşılmıştır. Butik otellerde, mağdurun cinsel tacizden etkilenmeyeceğine yönelik farklı bir bakış açısı bulunmaktadır. Çalışan personelin

müşteriye cinsel tacizi sonucu olarak değerlendirilen bu görüşte, butik otel yöneticisinin yorumu şu şekildedir;

“Müşteriye bir taciz olduğu durumda, mağdur işletmeyle uğraşmaya başlar, işletme de tacizciyle uğraşmaya başlar. Böylelikle mağdur bu olaydan etkilenmez, etkilenen işletme ve tacizi yapan kişi olur”.

Tablo 21: Cinsel Tacizden Etkilenenler

İşletme Türü	Temalar ve Kodlar	Frekans	Oran
	Cinsel Tacizden Etkilenenler		
Beş Yıldızlı	Mağdur	26	100
	Tacizci	4	15,3
	Çalışma Arkadaşları	13	50
	Örgüt	13	50
Butik	Mağdur	25	96,1
	Tacizci	9	34,6
	Çalışma Arkadaşları	13	50
	Örgüt	18	69,2
	Misafirler	1	3,8

Tacizden etkilenme, butik otel ve beş yıldızlı otel çalışanlarının bakış açılarına göre birbirleriyle uyumludur. Aralarındaki tek fark, butik otel çalışanlarının beş yıldızlı otel çalışanlarına göre tacizi yapan kişinin daha olumsuz etkilendiğine yönelik görüşleridir.

Sonuç ve Tartışma

Yapılan bu araştırmada, otel işletmelerinde çalışanların cinsel taciz ve işyerinde romantizme yönelik bakış açıları, mevcut yazında bulunan bulgular ile kıyaslanmaktadır. Böylelikle beş yıldızlı otellerde ve butik otellerde çalışan kişilerden elde edilen bulgular, otel işletmelerini değerlendirmek için irdelenmektedir.

Görüşmelerde sorulan ilk soru işyerinde romantizme yönelik bir politikanın var olup olmadığına yöneliktir. Beş yıldızlı otel çalışanlarının %42,3'ü herhangi bir politikanın olmadığını %26,9'u yazılı politikalar olduğunu, %23'ü ise sözlü politikalar olduğunu bildirmişlerdir. Aynı soruya butik otel çalışanları %53,8 sözlü politika varlığı, %23 herhangi bir politikanın var olmadığı, %15,3 ise yazılı politikaların olduğunu söylemişlerdir.

Mainiero (1984), az sayıda örgütün, işyerinde romantizme yönelik net politikalara sahip olduğunu vurgulamaktadır. Çıkan bulgularda beş yıldızlı otellerin çoğunda herhangi bir politika olmadığı mevcut yazınla örtüşürken, butik otellerde daha fazla oranda sözlü politika olması nedeniyle yazındaki bulgularla farklı sonuçlar elde edilmiştir. Bunun nedeni butik otellerde daha az personel çalıştığı için, çalışanlar arasında ailevi bir bağ bulunmasıdır. Böylece işyerinde romantik ilişkilere karşı bakış açıları beş yıldızlı otellere göre daha katıdır. Ayrıca görüşmelerde sıklıkla karşımıza çıkan, evlenecek çiftlerden bir tanesinin otelden ayrılmak zorunluluğu söylemleri de Business Week tarafından büyük şirketlere uygulanan ankette de aynı şekilde bulunmuştur. Yapılan ankette evli çiftlerin bir arada ya da birbirleri için çalışmamaları gerektiği sonucuna varılmıştır (Mainiero, 1986).

Ayrıca Society for Human Resource Management tarafından insan kaynakları yöneticilerine yönelik yapılan araştırmada 2001 ve 2005 yılı verileri karşılaştırılmaktadır. 2001 yılında Amerika'daki örgütlerin %15'inde yazılı, %5'inde sözlü politikaların var olduğu bulgusuna varılmaktadır. Örgütlerin % 75'inde ise işyerinde romantizme yönelik herhangi bir politika bulunmamaktadır. 2005 yılı

verilerine göre ise yazılı ve sözlü politikaların oranı artmaktadır. Yazılı politikalar %18, sözlü politikalar ise %7 oranındadır. Herhangi bir yazılı ya da sözlü kural olmayışı ise %72 oranının da belirlenmektedir. 2001 yılında insan kaynakları yöneticilerinin %3'ü herhangi kural olup olmadığına yönelik fikir sahibi değilken, 2005'de bu oran %2'ye düşmektedir (Parks, 2006:1).

Yapılan araştırma Society for Human Resorce Management'in araştırması ile karşılaştırıldığında, beş yıldızlı otel çalışanlarının pek çoğunun herhangi bir politika yok söylemi ile Society for Human Resorce Management'in 2001 yılı araştırma bulgularında ortaya çıkan % 75'lik ve 2005 yılı için %72'lik herhangi bir politikanın var olmadığı bulgusu bağdaşır niteliktedir. Fakat İzmir'de örgütlerin kurumsal olsun ya da olmasın, Amerika'ya kıyasla işyerinde romantizme yönelik daha olumsuz yaklaşımları söz konusudur. Yapılan araştırmada Amerika'daki örgütler kadar işyerinde romantizme tolerans gösterilmediği bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca butik otellerde yazılı ve sözlü politikaların varlığı daha fazla orandadır. Bu da yapılan araştırma ile bağdaşmamaktadır.

Politikaların neyi işaret ettiğine yönelik olarak katılımcılarla görüşüldüğünde, beş yıldızlı otel çalışanlarından %57,6'sı yasaklama olmamasına rağmen hoş karşılanmadığını, %30,7'si ilişkilerin serbest bırakıldığını, %11,5'i ise ilişkilerin yasak olduğunu belirtmiştir. Butik otel çalışanları ise %69,2 oranında yasaklama olmamasına rağmen hoş karşılanmadığını, %15,3'ü yasak olduğunu,%11,5'i ise serbest bırakıldığını ifade etmiştir. Görüldüğü gibi ilişkilerin hoş karşılanmadığı gerçeği her iki otel türü için de geçerli iken söz konusu bulgu her iki otel için de yasak olarak algılanmadığını da kanıtlar niteliktedir.

Araştırmada irdelenen bir başka nokta ise işletmelerin getirdiği kısıtlamalara ilişkindir. Beş yıldızlı otel çalışanlarının %38,4'ü herhangi bir kısıtlama bulunmadığını belirtmiştir. Müşteri çalışan arasındaki ilişkilerin kısıtlanmasını işaret eden katılımcı sayısı %30,7i iken aynı bölümde çalışanlar arası ilişkilerin kısıtlanması %23, çiftlerarası sevgi/şefkat gösterilerinin kısıtlanması %23, rakip firma çalışanları arası ilişkilerin kısıtlanması %7,6, tedarikçi ile, aynı projede

çalışanlarla, aynı yöneticiye bağlı çalışanlarla ilişkilerin kısıtlanması ise %3,8 oranında ifade edilmiştir. Her türlü ilişkinin yasak oluşunu gündeme getiren katılımcı sayısı ise %7,6'dır. Beş yıldızlı otellerin %7,6'sında ilişki yaşayan bireylerin yöneticileri bilgilendirme zorunluluğu getirilmiştir.

Butik otel işletmelerinde ise müşteri çalışan arası ilişkiler %57,6 oranında kısıtlanmaktadır. Sevgi/şefkat gösterilerine getirilen kısıtlamalar %34,6, herhangi bir kısıtlama olmayışı %26,9, aynı bölümde çalışanların ilişkilerine getirilen kısıtlamalar %23, aralarında hiyerarşik fark bulunan çalışanlar ile tedarikçilerle yaşanan ilişkilere getirilen kısıtlamalar %19,2, rakip firma çalışanları ile yaşanan ilişkileri kısıtlama %11,5, aynı projede çalışanlar arası yaşanan ilişkilere ve aynı yöneticiye bağlı çalışan kişiler arası yaşanan ilişkilere getirilen kısıtlamalar %3,8 oranında dile getirilmiştir. Ayrıca butik otel çalışanlarının %11,5'i ilişki yaşandığı takdirde yöneticiyi bilgilendirmek zorunda olduğunu bildirmiştir. Butik otellerde ilişkinin hiçbir türüne izin verilmediğini belirten çalışan sayısı ise %11,5'tir.

Beş yıldızlı otellerde en çok oran kısıtlama olmadığına yöneliktir. Karl ve Sutton (2000)'un yaptıkları araştırma bulgularına göre de CEO'ların %75'i örgüt içi yaşanan ilişkilerin ilişkiyi yaşayanları ilgilendirdiği görülmektedir. Bu da butik ve beş yıldızlı otellerin davranışları ile bağdaşır niteliktedir.

Butik otellerde, çalışan ve müşteri arasında ilişkiler en yoğun yasaklama getirilen ilişki türü olarak tespit edilmiştir fakat butik oteller ve beş yıldızlı oteller arasındaki dikkat çekici farklılık hiyerarşik romantizme yönelik bakış açılarıdır. Butik otel çalışanlarından %19,2'si hiyerarşik ilişkilerin bir problem olarak görüldüğünü ve örgütleri tarafından yasaklama getirildiğini belirtmiştir. Society for Human Resorce Management'ın 2006 yılında yaptığı araştırma bulgularına göre insan kaynakları yöneticilerinin %80'i, çalışanların ise %60'ı işyerinde hiyerarşik romantizm yaşanmaması gerektiği görüşüne ulaşmıştır (Parks, 2006:5). Her ne kadar İzmir butik otellerinde hiyerarşik romantizme yönelik bu kadar yüksek oranda bir yasaklama olmasa da, Society for Human Resorces Management'ın 2006 yılı bulguları ile bağdaşmaktadır ancak beş yıldızlı otellerde hiyerarşik romantizme

yönelik herhangi bir kısıtlama bulunmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Otel çalışanları, ilişkilerin profesyonelliği bozmadan yaşandığı görüşü, herhangi bir yasak olmayışını açıklar niteliktedir. Yani beş yıldızlı oteller tarafından bir sorun olarak görülmemektedir.

Her ne kadar yasaklama resmi politikalara dökülme de, gerçek olan ve araştırma esnasında dikkati çeken tutum romantik ilişkilerin hoş karşılanmadığına yöneliktir. Buna göre beş yıldızlı otel çalışanlarından %73'ü verimliliği düşürdüğü için işyerinde romantizme karşı çıktığını belirtmektedir. Verimlilikten sonra çalışanlar % 38,4 oranlarında ilişkinin bitmesi durumunda intikam duygularının gelişmesi, ilişki taraflarının morallerinin bozulması ve profesyonelliği bozduğu gerekçesiyle, % 11,5 oranlarında cinsel taciz şikâyetlerine yol açabilmesi ve performansı düşürmesi gerekçesiyle, %3,8 oranlarında ise kıskançlık duygusuna yol açması, ilişki taraflarının birbirlerini koruma ve kollama davranışları, gizli bilgi paylaşımına neden olması, işten soğumalara neden olması ve iş ortamında gerginlikler yaratması nedeniyle işyerinde romantizme karşı çıktığını belirtmiştir.

Butik otel çalışanları işyerinde romantizme karşı tepki gösterilmesinin ve hoşnut olunmamasının gerekçesini %57,6 oranında verimliliği düşürmesi olarak değerlendirmiştir. Bu oranı %46,1 işyerinde romantizmin profesyonelliği bozması, %34,6 moral düşüşüne neden olması, %19,2 performans düşüşüne neden olması, %15,3 ilişki bitişinde intikam duygularının gelişimi ve koruma ve kayırma davranışları, %11,5 performans düşüşüne neden olması, %3,8 gizli bilgi paylaşımına neden olması, kişilerin dalgınlaşması, müşteriye karşı olumsuz izlenim ve iş ortamında laubalileşme olarak belirtmiştir.

Appelbaum ve çalışma arkadaşlarına göre (2007:38), işyerinde romantizm yaşandığı takdirde verimlilikte herhangi bir düşüş yaşanmıyorsa, yönetim ve çalışma arkadaşları büyük tepkiler göstermemekte ve yaptırımlar sergilememektedir. Ayrıca Society for Human Resource Management (2006)'ın yaptığı araştırmaya göre de işyerinde yaşanan ilişkilerin verimliliği düşürdüğüne inanan çalışanların oranı %40, insan kaynakları yöneticilerinin oranı %52'dir (Parks, 2006:4).Yapılan araştırma

bulgularına göre de en yüksek kısıtlama nedeni, hem butik otel çalışanlarından hem de beş yıldızlı otel çalışanlarından elde edilen cevaplar neticesinde verimlilik düşüşüne neden olması olmuştur. Bu bulgu Appelbaum ve çalışma arkadaşlarının görüşünü destekler niteliktedir.

Verimlilik düşüşünden sonra en yüksek oran, işyerinde romantizmin profesyonelliği bozduğu düşüncesidir. Society for Human Resource Management (2006)'ın yaptığı araştırmaya göre; işyerinde romantizmi profesyonel bir davranış olarak görmeyen çalışanların oranı %27, insan kaynakları yöneticilerinin oranı %58'dir (Parks, 2006:4). Bu bulgu araştırmanın sonuçlarını destekler niteliktedir.

Ayrıca Brown ve Allgier (1995)'e göre romantik ilişkiye dâhil olmayan çalışanların etkilenmediği durumlarda, yöneticiler işyerinde romantizme olumlu tepkiler verebilmektedirler. Ayrıca romantik ilişki içerisinde bulunan katılımcıların iş performansında olumsuz bir etkilenme olmazsa, bu katılımcılar profesyonel bir tutum sergilerlerse, daha mutlu olurlarsa, yöneticilerin tepkileri de olumlu olmaktadır. Bu da yapılan araştırmadaki verimlilik, profesyonellik, moral, performans ve gerginlik kavramlarının ilişkilere yönelik kısıtlama getirilmesindeki ana nedenler olduğunu destekler niteliktedir.

İşyerinde romantizme yönelik yaptırımlar da sıklıkla gündeme gelen ve yazına yansıyan konular arasındadır. Araştırmada beş yıldızlı otel çalışanları en çok yapılan yaptırımını, %38,4 oranında işten çıkarma olarak değerlendirmiştir. Bu yaptırımını % 34,6 hiçbir yaptırım uygulamama, %15,3 kişilere danışmanlık hizmeti verme, %7,6 transfer, sözlü uyarılarda bulunma ve kınama cezası verilmesi, %3,8 duygusal taciz davranışları sergileme takip etmiştir. Ayrıca çalışanlardan %7,6'sı bu tür bir durum yaşanmaması neticesinde yaptırımlar hakkında bilgi sahibi değildir.

Butik otel çalışanları da yaptırımlarda en çok %50 oranında işten çıkarma davranışı yaşandığını belirtmiştir. Bu oranı %19,2 hiçbir yaptırım uygulanmaması, %15,3 sözlü uyarılar, %11,5 transfer ve kınama cezası, %3,8 ise rütbe düşürülüşü takip etmiştir. Çalışanlardan %15,3'ü ise yaptırımlar konusunda bilgi sahibi değildir.

Yazında Karl ve Sutton (2000)'un yaptığı araştırma bulgularına göre “*eylemsizlik davranışı sergileme, sözlü kınama, yazılı uyarı, transfer ve işten çıkarma gibi cezai yöntemlere göre daha fazla tercih edilmektedir*” bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca Quinn ve Lees (1984)'e göre romantik ilişki durumlarının sadece dörtte birinde yöneticiler bu konu hakkında alenen görüşmeler yapmaktadırlar. Yapılan araştırmada ise beş yıldızlı ve butik otellerin her ikisinde de ilk tercih edilen yöntemin “*işten çıkarma*” olduğu ortaya çıkmıştır. İşten çıkarma davranışını “*hiçbir yaptırım uygulanmaması*” takip etmektedir. Her ne kadar yaptırımın olmaması olgusu yüksek oranda olsa da, İzmir otellerinde tercih edilen ilk yöntemin işten çıkarma olduğu açıktır. Bunun yanı sıra beş yıldızlı otel çalışanları %15,3 oranında ilişki taraflarına danışmanlık hizmeti verildiğine değinmiştir. Quinn (1977)'e göre bu durum yöneticiler tarafından sergilenen olumlu eylemler olarak nitelendirilmektedir. Yöneticilerin çalışanları ile bu durumu tartışması ve yöneticilerin içinde bulunulan romantik ilişki hakkında çalışanlarına tavsiyelerde bulunması durumları örgütlerde yaşanmaktadır.

Engellenmesi bir anlamda mümkün olmayan işyerinde romantizmin ardıllarını sorgulamak özellikle yarattığı etkileri anlamak açısından önem arz etmektedir. Söz konusu ardıllar olumlu ve/veya olumsuz olarak değerlendirilmelidir. Beş yıldızlı otel çalışanları, olumlu ardıllardan %53,8 oranda evlilikle sonuçlanan ilişkileri, %26,9 oranında moral artışını, %19,2 oranda verimlilik artışını gözlemlemiştir. Olumsuz ardıllar ise %50 moral azalışı, %46,1 verimlilik azalışı, %23 kayırmacılık şikâyetleri ve işten ayrılma davranışı, %19,2 oranında evli çiftlerin işyerinde yaşadıkları ilişkiler neticesinde boşanmaları, %11,5 intikam şikâyetleri ve gerginlikler, %7,6 oranında dedikodu artışı ve gruplaşmalar, %3,8 cinsel taciz suçlamaları, şiddet artışı ve evli kişilerin eşlerini çalıştıkları örgütten birisi ile aldatması olarak belirlenmiştir.

Butik otellerde çalışanlar ise olumlu ardılları %46,1 oranında evlilikler, %23 oranında verimlilik artışı, %7,6 oranında moral artışı olarak belirlemiştir. Yaşanan olumsuz ardıllar ise %26,9 kayırmacılık şikâyetleri, %23 moral düşüşü, %15,3

verimlilik azalışı, %11,5 cinsel taciz suçlamaları, %7,6 evli çiftlerde boşanma, intikam şikâyetleri ve işten çıkarma, %3,8 şiddet olaylarının yaşanması olarak görülmüştür.

Quinn (1977) yaptığı araştırma sonucunda üçte bir oranda “*dedikodu*” ve “*kayırmacılık*” anlayışının arttığı bulgusuna ulaşmaktadır. Bu iki durum dışında daha ciddi olumsuz sonuçlar da ortaya çıkmaktadır. Bunlardan en sık yaşananları şikâyetler, düşmanlıklar, bozulan ilişkiler, karar vermede yavaşlama, işin yeniden paylaştırılması, moral bozulması, verimlilik azalması ve çalışanların işini kaybetmesi durumlarıdır. Fakat İzmir’deki her iki otel türünde de en sık rastlanılan olgu “*evlilik*”tir. Dedikodu davranışlarında artışlar Quinn (1977)’in araştırmasında en çok yapılan iki davranıştan birisi olarak görülmektedir. Fakat beş yıldızlı otellerde çalışan görüşmecilerden %7,6’sı dedikodu davranışından bahsetmiştir. Bu da beş yıldızlı otellerin çok yoğun çalışılan alanlar olması nedeniyle dedikodu davranışlarının az yaşandığının göstergesi olarak algılanabilir. Zira katılımcıların tespitine göre ilişkilerin büyük çoğunluğu evlilikle sonuçlandığı için, dedikodu davranışlarının yaşanmaması normaldir. Bunun yanı sıra butik otellerde dedikodu davranışı işyerinde romantizmin ardılları arasında sayılmamıştır. Butik otellerde genellikle aile işletmesi olması nedeniyle bu tür davranışların yaşanmadığı düşünülmektedir. Quinn (1977)’in araştırma bulguları ile yapılan araştırma bulguları işyerinde romantizmin olumsuz ardılları açısından uyumludur. Ancak Quinn (1977) işyerinde romantizmin olumlu ardıllarının %10 oranında ortaya çıktığını ve bu olumlu ardılların işbirliğinde artış, gerginlikte azalma, takım çalışmalarında artış, verimlilikte artış ve gelişen iş akışı olarak saymaktadır. Fakat yapılan araştırmada işyerinde romantizmin olumlu ardıllarından “*evlilik*” kavramı ortaya çıkmaktadır ve yazındaki araştırma bulguları ile bağdaşmamaktadır. Bunun da Türk kültürünün bir yansıması olarak kabul edilmesi mümkündür. Öte yandan evlilik, %10’un çok üzerinde bir oran olarak karşımıza çıkmaktadır. Evlilik dışında otel çalışanları moral artışına ve verimlilik artışına değinmişlerdir. Quinn (1977)’in yaptığı araştırmada çok daha fazla işyerinde romantizmin olumlu ardılları bulunduğu değinilmektedir.

Görüşmelerde ilişkinin partnerlerinde meydana gelen tutum değişiklikleri belirlenmeye çalışılmıştır. Beş yıldızlı otellerde çalışanlar en yüksek oranda gözlenen davranış değişikliğini, %46,1 ile partnere göz kulak olma davranışı olarak belirtmiştir. % 34,6 ile hata kapama çabası bunu izlemektedir. Verilen yanıtlarda %30,7 ilişki taraflarında dalgınlık gözlemlenmesi, %23 tarafların birbirlerini kayırma eğilimi, %19,2 iş kalitesinde düşüş, %15,3 partnere güç verme davranışı, partnerlerde yaşanan verimlilik artışı, ve az çalışma eğilimi, %7,6 partnere yönelik şikayetleri görmezden gelme davranışı, taraflarda iyiye doğru gelişim gösterme, işe geç gelme ve işten erken çıkma davranışları, %3,8 bayan partnerde bakımlılık artışı, daha fazla çalışma eğilimi ve partnere diğer çalışanların ulaşımının engellenmesi davranışları yaşanmıştır.

Butik otellerde de taraflarda gözlenen davranış değişiklikleri çeşitlilik göstermektedir. En yüksek oranda gözlemlenen davranış değişikliği, %65, 3 ile partneri kayırma davranışıdır. Kayırma davranışını %46,1 ile partnere göz kulak olma ve %42,3 ile partnerin hatalarını kapama eğilimi takip etmektedir. Ayrıca yapılan araştırma bulgularına göre, %26,9 oranında partnere ulaşımın engellenmesi durumu, %23 oranında ilişki içerisindeki bireylerin iş kalitesi düşüşü, %23 oranında tarafların dalgınlığı, %19,2 oranında daha az çalışma davranışı, %15,3 oranında işe geç gelme ve işten erken çıkma davranışı, %11,5 oranında şikayetleri görmezden gelme ve diğer çalışanlara karşı güç gösterilerinde bulunma, %7,6 oranında partnere güç verme, %3,8 oranında partnerin terfi ettirilmesi, toplantıları kaçırma davranışı, örgüte karşı bağlılığın azalması, ilişki taraflarının kolay geçinilen kişiler haline gelmesi, sinirlilik hali ve yine %3,8 oranında üst konumda olan partneri yönlendirme davranışı gözlemlenmiştir.

Kayırmacılık, Quinn (1977)'in yaptığı araştırmada en çok rastlanan ardıl olarak tespit edilmiştir. Bu durum da araştırmada ortaya çıkan bulguyu destekler niteliktedir. Özellikle butik otellerde en yüksek oran kayırmacılık davranışlarının sergilenmesi olarak ortaya çıkmıştır. Beş yıldızlı otellerde de bu durum yaşanmaktadır fakat butik otellerdeki kadar yoğun olarak hissedilmemiştir. Bunun nedeni partnerin iş performansına bakılmaksızın herhangi bir kayırma davranışının

kolaylıkla uygulanamamasıdır. Kurumsallıkları ile dikkati çeken beş yıldızlı otellerin pek çoğunda performans değerlendirmeleri ve genel merkezin bu konudaki katı tutumu son derece etkilidir. Kişilere ayrıcalık tanınması, yükseltilmesi, ödüllendirilmesi gibi durumlar aynı otelde çalışan kişilerin inisiyatifinde olmamaktadır.

Bu kadar olumsuz konuyu beraberinde getirmesine rağmen, otellerdeki ilişki yaşanma sıklığındaki değişimleri tespit etmek de önemlidir. Bu, söz konusu olumsuz algının çalışanlar tarafından ne kadar önemsendiğini gösterecektir. Bulgulara göre beş yıldızlı otellerde çalışanların 69,2'si işyerinde romantizmin arttığını savunurken, %11,5'i artış yada azalış olmadığı görüşündedir. Beş yıldızlı otellerde çalışanlardan %19,2'si ise herhangi bir artış ya da azalış olup olmadığı konusunda bilgi sahibi olmadıklarını söylemiştir.

Butik otel çalışanlarından %50'si işyerinde romantizmin her geçen gün arttığını savunurken, %19,2'si herhangi bir artış ya da azalış olmadığı, %7,6'sı ise işyerinde romantizmin azaldığını belirtmektedir. Görüşmecilerin %23'ü herhangi bir artış ya da azalış olup olmadığı konusunda bilgi sahibi değildir.

Yapılan görüşmelerde her iki otel türünde de işyerinde romantizmin artışta olduğu bulgusu elde edilmiştir. Amerika'da yapılan bir araştırmaya göre, çoğu Amerikalı çalışanın, çalışma saatlerinin arttığı ortaya çıkmıştır. Çalışan nüfusun %45'i haftada 40 saatten fazla çalışırken, çalışan nüfusun %10'u ise haftada 60 saatten fazla çalışmaktadır. Bunun yanı sıra daha önceden olmadığı kadar çok insan ise iki işte birden çalışmaktadır (Sapir, 1998:17). Bir başka araştırmada ise kadın çalışan sayısına yönelik önemli bulgular elde edilmektedir. Amerika'da 1950 yılında 64 milyon işgücünde kadın çalışanların oranı %30'un altındayken, 2003 yılında bu oran %46,6'ya yükselmiştir (Kaufman ve Hotchkiss, 2003'den aktaran Amaral, 2006:1). Amerika'da yapılan bir diğer araştırmaya göre ise, 1980 yılında nüfusun %42'si kadın çalışırken, 1990 yılında bu oran %45'e yükselmiştir (Powell, 1993'den aktaran Powell ve Foley, 1998:424). Kadınların iş hayatına daha fazla girmeleri ve sosyal hayata ayrılacak zaman bulunamaması işyerinde romantik

ilişkilerin artmasına neden olmaktadır. Yapılan araştırmada da yazınla bağdaşan bulgulara ulaşılmıştır.

Yapılan araştırma üzerinde özenle durulan noktalardan birisi ise hiyerarşik ilişkilere yönelik bakış açılarını değerlendirmeye yöneliktir. Zira yazından en olumsuz karşılanan ilişki türü hiyerarşik ilişki türüdür. Bu bağlamda görüşme yapılan beş yıldızlı otel çalışanlarının %61,5'i ast üst arası ilişkilerin yasak olup olmasının duruma bağlı olduğunu savunmuşlardır. Bu duruma bağlı yorumu, kişilerin işini etkileyip etkilemediğine göre değerlendirme gerekliliğidir. Kişilerden %23'ü ilişkilerin yasaklanmaması ve ilişkilerinin serbest bırakılması yönünde değerlendirmede bulunurken, %11,5'i hiyerarşik ilişkilerin yasaklanması gerektiğini düşünmektedir.

Görüşmeye katılan butik otel çalışanları ise %46,1 oranında hiyerarşik ilişkilerin yasaklanıp yasaklanmaması gerekliliğinin yaşanan durumlara bağlı olduğu, %30,7 oranında ilişkilerin yasaklanması gerektiği, %23 oranında ise ilişkilerin yasaklanmaması gerektiği görüşünü dile getirmektedirler.

Pierce ve çalışma arkadaşları (1996)'na göre işyerinde romantizm, tarafların ve çalışanların performansını düşürmediği sürece diğer çalışanlar tarafından bir problem olarak algılanmamaktadır. Ayrıca performansa etki etmediği durumlarda yönetsel bir kaygıya da neden olmamaktadır. Karl ve Sutton (2000)'a göre ise, yönetsel bir eyleme geçilmesi kararı için, *örgüt verimliliği* değerlendirilmesi gereken en önemli husustur. Çalışanların performansı etkilendiği durumlarda yönetim müdahalesi yapılmalıdır. Çalışanların performansında değişim olmadığı takdirde, herhangi bir müdahaleye gerek yoktur. Ayrıca yaşanan ilişkiler çalışma grubunu olumsuz etkilediği durumlarda da yönetim müdahalesi şarttır. Yöneticilerin ödeme, terfi, transfer, işe alım gibi sonuçlara etkisi bulunmaktadır. Hiyerarşik ilişkiler diğer çalışanların, kıskançlık, kayırma korkusu ve ödülleri gibi nedenlerle adaletsizlik hissine kapılmalarına neden olmaktadır (Karl ve Sutton, 2000:431). Ayrıca Bercovici (2007:201)'ye göre hiyerarşik ilişkiler yatay ilişkilere göre "eşitlik" ve "adalet" sorunları daha çok yaşanan bir tür olarak ortaya çıkmaktadır. Güçlü olan partner

güçsüz olana, elde ettiğinden çok daha değerli olan kaynakları sağlamaktadır. Böylelikle gücü daha fazla olan birey, ilişkide daha az bağımlı birey haline gelmektedir. Yapılan görüşmeler esnasında en yüksek oranda duruma bağlı müdahaleler yapılması gerekliliği çalışanlar tarafından savunulmuştur. Bu durum örgütün verimliliğini ve kişilerin performansını olumsuz etkilemediği taraflararası kaynak değişimi yaşanmadığı müddetçe ve çalışma arkadaşlarını da olumsuz etkilenmediği durumlarda hiyerarşik ilişkilere yasaklama getirilme zorunluluğu yoktur. Çıkan sonuçlar yazındaki değerlendirmeleri destekler niteliktedir.

Araştırmanın bir diğer değişkeni de cinsel taciz olgusudur. Bu bağlamda da katılımcılara yöneltilen sorular olmuştur. Yanıtlara göre görüşmeye katılan beş yıldızlı otel çalışanlarının %61,5'i işyerinde romantizmin cinsel tacize neden olamayacağını düşünürken, %38,4'ü işyerinde romantizmin cinsel tacize neden olabileceğini savunmaktadır.

Görüşme yapılan butik otel çalışanları işyerinde romantizmin cinsel tacize neden olma olasılığını daha yüksek bulmaktadırlar. Butik otel çalışanlarının %57,6'sı işyerinde romantizmin cinsel taciz ile sonuçlanmayacağını belirtirken, %42,3'ü ise işyerinde romantizmin cinsel tacize neden olabileceğini bildirmişlerdir.

Society for Human Resource Management'ın yaptığı araştırmalar işyerinde romantizmin cinsel tacize neden olduğunu savunmaktadır. Yapılan anket verilerine göre, katılımcılar, cinsel tacizin işyerinde romantizmin bir sonucu olarak ortaya çıktığını savunmaktadırlar. Ayrıca anket verilerine göre cinsel taciz iddiaları, sona eren romantik ilişkilerin ardından artış göstermektedir (Society for Human Resource Management, 1998'den aktaran, Pierce ve Aguinis, 2001:207-208; Society for Human Resource Management, 2001'den aktaran Appelbaum vd., 2007:35).

ABD'de her 85 kadından 50'sinin kariyerlerinin bir aşamasında cinsel tacize uğradıkları saptanmıştır. Ayrıca Kolbert (1991'den aktaran: Mimaroglu ve Özgen, 2008), ABD'nin en iyi 500 şirketinin % 90'ında cinsel tacizle ilgili şikâyetlerin sıklıkla ortaya çıktığı tespit edilmiş, her 10 erkekte 5'i işyerinde kadın çalışma

arkadaşları tarafından cinsel taciz olarak algılanabilecek bir takım hareketler yaptıklarını ya da sözler söylediklerini kabul etmişlerdir.

Her ne kadar İzmir otellerinde işyerinde romantizmin cinsel tacize dönüşmeyeceğine yönelik bulgular, dönüşmeyeceğine yönelik bulgulardan daha fazla olsa da, her iki otel türünde de cinsel tacize neden olacağı yönündeki bulgular azımsanamayacak kadar yüksektir. Türkiye’de kişilerin bu tip konuları dile getirirken çekingenlik göstermeleri, yanıtlayan kişilerin tamamının içtenlikle cevap vermedikleri kuşkusunu uyandırmaktadır. Ayrıca Atman (2003) da konuyu destekler nitelikte bir açıklamada bulunmuştur. Güvencesiz çalışma koşullarının bulunduğu ülkelerde bu konuda bir şikâyet olmadığı görülmektedir çünkü bu tip ülkelerde işini kaybetme tehdidi bulunmaktadır (Atman, 2003).

Otellerde cinsel tacize yönelik resmi bir politikanın var olup olmadığına yönelik yöneltilen soruda görüşme yapılan beş yıldızlı otel çalışanlarından % 34,8’i otellerinde yazılı politika, %15,3’ü sözlü politikalar sahip olduğunu belirtirken, %26,9’u herhangi bir yazılı ya da sözlü politikanın var olmadığını bildirmişlerdir. Çalışanların %19,2’si ise cinsel tacize yönelik herhangi bir politikanın varlığından ya da yokluğundan haberdar değildir.

Görüşme yapılan butik otel çalışanlarından %34,6’sı sözlü, %19,2’si ise yazılı politika varlığından söz etmektedir. Görüşme yapılan kişilerden %26,9’u herhangi yazılı ya da sözlü politika olmadığını bildirirken, %19,2’si herhangi yazılı ya da sözlü uygulamanın varlığından haberdar değildir.

1980 yılında yayınlanan cinsel tacize ilişkin federal kurallar, yöneticilerin cinsel tacizi önlemek için yapması gereken davranışları 5 basamağa ayırmaktadır. Buna göre yöneticiler (Quinn ve Lees, 1984).; a) cinsel taciz davranışı açığa çıkarılmalı, b) güçlü bir kınama uygulamalı, c). cinsel tacize sorumlu olduğu bulunan kişi için uygun bir yaptırım geliştirmeli, d) çalışanları bu tip bir sorun karşısında sahip oldukları haklar hakkında bilgilendirmeli, e) bütün ilgililerin duyarlı olmaları için yöntemler geliştirmelilerdir.

Bu bilgi bize cinsel tacize yönelik bir politikanın olması gerekliliğini göstermektedir. Beş yıldızlı ve butik otellerin her ikisinde de belli kurallar olduğu açıktır. Fakat bu kuralların var olmadığı, olsa dahi personelin bilgilendirilmediği oteller de mevcuttur. Bu da İzmir otellerinin eksikliği olarak değerlendirilebilmektedir.

Bu kapsamda yapılan değerlendirmelerde elbette cinsel taciz olarak nitelendirilebilecek davranışların nasıl algılandığı da önemlidir. Pek çok kişiye göre sadece cinsel temasta bulunma eğilimi cinsel taciz olarak kabul edilirken sözlü ufak bir ima bile bazıları tarafından cinsel taciz olarak değerlendirilebilmektedir. Araştırmada çalışanların bu noktadaki algıları irdelenmiş olup görüşme yapılan beş yıldızlı otel çalışanları beş yıldızlı otellerde yaşanan en yaygın cinsel taciz davranışını %53,8 ile rahatsız edici bakışlar olarak belirtmektedirler. Kişilerin karşılaştığı bir diğer cinsel taciz davranışı ise gayri resmi hitaplar (canım, tatlım vb.) kullanılmasıdır. Bu oranları %23 oranında imalı ya da çirkin şakalar, özel hayatı sorgulamaya yönelik sorular ve görünüş, vücut ya da cinsel hayat ile ilgili çirkin sözler sarf edilmesi, %15,3 oranında istenmeyen cinsel ilgi ve kadınları aşağılamaya yönelik sözler sarf etmek, % 11,5 oranında istenmeyen tensel temaslar, %7,6 oranında cinsel isteklerin karşılanması karşılığında iyilik vaatleri ve cinsel isteklerin karşılanmaması durumunda misillemelerde bulunmak, %3,8 oranında ise cinsel tacizde bulunmak davranışları takip etmektedir. Katılımcılardan %15,3'ü bu tür davranışların hiçbirisiyle karşılaşmadığını bildirmişlerdir.

Butik otel çalışanları ile yapılan görüşmelerde ise en yaygın olarak uygulanan cinsel taciz davranışı %34,6 ile rahatsız edici bakışlar olarak görülmüştür. Özel hayatı sorgulamaya yönelik soruların %19,2 oranında yaşanmaktadır. Butik otellerde imalı ya da çirkin şakalar %15,3 oranında, vücut ya da cinsel hayat ile ilgili çirkin sözler sarf edilmesi %11,5 oranında, gayri resmi hitaplar kullanılması %11,5 oranında, kadınları aşağılamaya yönelik sözler %11,5 oranında, cinsel isteklerin karşılanmaması durumunda misillemelerde bulunma davranışı %7,6 oranında, cinsel isteklerin karşılanması karşılığında iyilik vaatleri %3,8 oranında, istenmeyen cinsel

ilgi %3,8 oranında, istenmeyen tensel temaslar %3,8 oranında ve cinsel tacizde bulunmak %3,8 oranında yaşanmaktadır. Görüşmecilerden %38,4'ü bu tip davranışların hiçbirinin yaşanmadığını bildirmektedirler.

İki otel türünde de, özellikle de butik otellerde çalışanlardan cinsel tacize yönelik hiçbir davranış yaşanmadığı şeklindeki yorum, Wasti ve çalışma arkadaşlarının (2000) bulgusunu desteklemektedir. Türkiye'de kadınlar tarafından cinsel taciz ve istenmeyen cinsel davranışlar, işin yada kültürün bir parçası olarak görülmekte ve normal karşılanmaktadır (Wasti vd., 2000). Bu da Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde kadınların bu tür durumlarda tepkisiz kaldığının göstergesi olarak algılanmaktadır. Bu sonuç ise yine kültürel etkiler altında irdelenmelidir.

Alınan yanıtlar, özellikle kadınların sessiz kalma davranışı sergilemeleri, cinsel tacize uğrayan kişinin tutumunun başka neler olabileceğinin tespit edilmesi gerekliliğini işaret etmektedir. Beş yıldızlı otellerde görüşülen kişiler üstlere şikâyet etme oranını %61,5 olarak değerlendirilmiştir. Üstlere şikâyet etme davranışından sonra kişiler, %23 oranında çalışma arkadaşları ile durumu paylaşma, %19,2 oranında tepkisiz kalma, %3,8 oranında işten kaçma, tacize boyun eğme, işten ayrılma ve taciz yapan kişiyle doğrudan tartışmalara girmek olarak devam etmektedir. Mülakat yapılan çalışanlardan %11,5'i ise ne tür tepkiler gösterildiğini tecrübe edilmediği için bilmediklerini belirtmiştir.

Butik otellerde çalışanlara yapılan görüşmeler sonucunda ise %26,9 ile üstleri ile paylaşma ve yine %26,9 oranında işten ayrılma en sık yaşanan tutumlardır. Bu oranları %23 ile tepkisizlik, %7,6 ile çalışma arkadaşları ile paylaşma, çalışmaktan kaçma, %3,8 ile cinsel tacize boyun eğme ve hukuksal yöntemler seçme davranışı sergilemek takip etmektedir. Butik otel çalışanlarından %26,9'u bu tip cinsel taciz olaylarının örgütlerinde yaşanmaması nedeniyle ne tür tepkiler gösterildiğini bilmediklerini belirtmiştir.

Beş yıldızlı otellerde çalışanlar daha profesyonelce tepkiler verirken, butik otel çalışanlarında üstlerine olayı anlatma ve işten ayrılma eğilimleri eşit olarak

ortaya çıkmaktadır. McFarlane ve çalışma arkadaşları (2000'den aktaran Timur ve Ok, 2001:70) kadınların cinsel taciz sonrası işten ayrılma eğilimlerine yönelik bir araştırma yapmıştır. Araştırmacıların bulgularına göre, iş yerinde cinsel taciz ve tecavüze maruz kalan kadınların %58' inin çalışmaktan kaçtığı, %21'inin işini kaybettiği veya %47' sinin ise çalışmasının engellendiğini ifade edilmektedir. Her ne kadar işyerinde romantizmin ardıllarında kadınların işten ayrılma eğilimlerine değinilecek olsa da, taciz sonrası gösterilen tepkiler arasında işten ayrılma eğiliminin oluşu, McFarlane ve arkadaşlarının araştırmasını destekler niteliktedir.

Cinsel tacizin ardılları sorgulandığında beş yıldızlı otel çalışanları ile yapılan görüşmeler neticesinde mağdurda yaşanan psikolojik reaksiyonlar %80,7 oranında en büyük olumsuzluk olarak değerlendirilmiştir. Bir diğer büyük oran %57,6 ile motivasyon düşüştür. Mağdur üzerine olumsuz sonuçlarından bir diğeri ise mağdurun işten ayrılması olarak karşımıza çıkmakta ve %46,1 oranında tacize maruz kalan çalışanın işten ayrıldığı bulgusu ortaya çıkmaktadır. Bir diğer olumsuz sonuç %34,6 oranında performans düşüşü ve verimlilik düşüşüdür. Mağdurda %26,9 oranında örgütsel bağlılıkta düşüş gözlemlenmiştir. %23 oranında tacizi yapan kişinin işine son verilmektedir. Bu olumsuzluklar dışında %19,2 oranında katılımcı mağdurun iş tatmininde düşüş yaşanacağını belirtmiştir. %7,6 oranında tacize uğrayan kişinin işten çıkarılması, mağdurun işe devamsızlığı, fiziksel reaksiyonlar, kurumsal yapının zedelenme, kurumun ve örgütün tümünün başarı azalışı, %3,8 oranında taciz yapan kişinin transferi, mağdurun transferi, mağdurun terfisinin engellenmesi, çalışma ortamının düşmanca bir hal alması, mağdura karşı önyargılı tutumlar, taciz müşteriden geldiği takdirde müşteri ile ilişkilerin sonlandırılması ve mağdurun evlilik hayatının tahribi durumları yaşanmaktadır.

Görüşmeye katılan butik otel çalışanlarından %73'ü mağdurun psikolojisine olumsuz etkileri olduğunu bildirmişlerdir. Bir diğer olumsuzluk %46,1 oranla mağdurun işten ayrılmasıdır. %38,4 oranında tacizi yapan kişi işten çıkarılmaktadır. %34,6 oranla motivasyon düşmektedir. Ayrıca görüşmecilerden %30,7'si cinsel tacizin verimliliği düşüreceğini söylemişlerdir. %26,9 oranında mağdurun işine de son verilmekte, performans düşüşü yaşamakta ve mağdurun iş tatmini düşmektedir.

Görüşmecilerden %19,2'si örgüt bağlılığında düşüş gözlemlemiştir. Bu oranları %15,3 oranında mağdurda işe devamsızlık ve kurumsal yapının zedelenmesi, %11,5 oranında örgütte yaşanan maddi kayıplar, %7,6 oranında mağdurun transferi, yaşanan fiziksel reaksiyonlar, düşmanca iş ortamı oluşumu, mağdurun itibarını zedeleme, %3,8 oranında örgüt içi dedikodular, herhangi bir müdahale olmazsa diğer çalışanları da cesaretlendirme ve mağdura karşı önyargılı yaklaşımlar takip etmektedir.

Görüşme yapılan çalışanlar özellikle psikolojik sıkıntılara ve işten ayrılma davranışlarına değinmiştir. Wasti ve arkadaşlarının (2000) araştırmasına göre cinsel taciz nedeniyle oluşan iş stresi, kişinin sağlığını, iş tatminini ve psikolojik iyilik halini bozmaktadır. Bu durumda da işten ayrılma eğilimi daha çok görülmektedir. Mimaroğlu ve Özgen (2008)'e göre cinsel tacize maruz kalan kişinin psikolojik ve fiziksel sağlığı ağır bir şekilde etkilenmektedir. Solmuş (2005)' e göre de cinsel tacizin psikolojik yıkımı büyüktür. Cinsel tacizin psikolojik sonuçları; özgüvenin yitirilmesi, tecavüze uğrama korkusunun oluşması, cinsel işlev bozuklukları, depresyon, kaygı, kendine olan saygısının yitirilmesi, kendini suçlama, utanç duygusu, öfke ve ağlama nöbetleri, konsantrasyon bozukluğu, işte yalnızlık duygusu ve alkol kullanımı olarak açıklanmaktadır.

Ayrıca işten ayrılma eğilimleri Mimaroğlu ve Özgen (2008) tarafından değerlendirilmiştir. Cinsel taciz, örgüt verimliliğini olumsuz etkilemektedir. Tacize uğrayan kadın, bir daha aynı olayla karşılaşmamak için işten ayrılmakta yada cinsel taciz sonrası geçirdiği travma işini olumsuz etkilemektedir. Verimliliği düşen kadının işine son verilmektedir. Ayrıca cinsel taciz genellikle üst tarafından asta karşı gerçekleştirildiği için, cinsel tacize maruz kalan kadın, tacize karşılık vermediği takdirde, işini kaybetme korkusu da taşımaktadır.

İşten ayrılma eğilimlerinde kadın ve erkekleri irdeleyen Konrad ve Gutek (1986:430) kadınların erkeklere oranla ne kadar fazla işlerini kaybettiklerini belirlemeye yönelik bir araştırma yapmıştır. Yaptığı araştırma bulgularına göre; a) kadınların erkeklerden üç kat fazla oranda örgüt tarafından işlerine son verilmekte, b)

kadınlar erkeklere kıyasla beş kat fazla oranda işyerinden kendi rızaları ile ayrılmak istemekte, c) kadınlar cinsel taciz sonrası erkeklere göre dokuz kat fazla oranda, hem kendi rızaları hem de örgütlerin işten çıkarmaları nedeniyle işlerini kaybetmektedirler.

Yapılan araştırma sonucunda hem beş yıldızlı otellerde hem de butik otellerde psikolojik tahribat, mağdurun işinden ayrılması ve motivasyon düşüşü bulguları elde edilmiştir. Bu da yazındaki bulguları destekler sonuçlar olarak kabul edilmektedir.

Cinsel tacizin sadece çalışanları etkilemediği ardılları dikkate alındığında bir gerçektir. Bu bağlamda sorulan soruya cevap veren beş yıldızlı otel çalışanları; mağdurun %100 oranında cinsel taciz davranışından etkileneceğini, ardından çalışma arkadaşlarının %50 oranında etkileneceğini ve örgütün tamamının %50 oranında etkileneceğini belirtmiştir. Görüşmeye katılan beş yıldızlı otel çalışanlarına göre cinsel taciz davranışı sergileyen çalışan %15,3 oranında bu olaydan olumsuz olarak etkilenmektedir.

Görüşme yapılan butik otel çalışanlarına göre ise, cinsel tacize maruz kalan çalışan %96,1 oranında etkilenirken, örgütün tamamı %69,2 oranında, çalışma arkadaşları %50 oranında, cinsel taciz davranışında bulunan çalışan ise %34,6 oranında cinsel tacizden olumsuz olarak etkilenmektedir. Butik otellerde farklı bir bakış açısı ortaya konmuş ve cinsel tacizin ardından müşterilerin de %3,8 oranında bu olaydan olumsuz olarak etkileneceği bulgusuna ulaşılmıştır.

Pierce ve Aguinis (2001)' e göre ise cinsel taciz davranışları tacize uğrayan kişiye, taciz yapan kişiye, çalışma arkadaşlarına ve örgüte sadece olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Bu bağlamda her ne kadar cinsel taciz davranışı yapan kişinin uğrayan, örgüt ve çalışma arkadaşları kadar etkilenmeyeceği bulgusuna ulaşılsa da, yapılan araştırma Pierce ve Aguinis (2001)'in araştırma bulgularını destekler niteliktedir.

Araştırmada ulaşılmak istenilen bulgu işyerinde romantizmin ardıllarından cinsel tacizin, kadınların işten ayrılma eğilimlerine etkisi olup olmadığının değerlendirilmesidir. Yapılan mülakatlar ve analizleri neticesinde, İzmir’de yer alan beş yıldızlı oteller ve butik otellerde çalışan kadınların işten ayrılma eğilimlerinde işyerinde romantizmin olumsuz ardıllarından cinsel tacizin etkisi bulunmaktadır. Butik otellerde ve beş yıldızlı otellerde mağdurların %46,1’i işten ayrılma davranışı sergilemektedir. Özellikle hakkını aramaktan korkan, pasif kadınlarda bu eğilim daha fazla olmaktadır. Kadın çalışanlar kendi rızaları ile işten ayrılmak dışında, örgüt tarafından da işten çıkarılabilmektedir. Pek çok otel çalışanı hem tacizi yapanın hem de mağdurun işten çıkardığına yönelik yorumlara yer vermiştir. Ayrıca işyerinde romantizmin olumsuz sonuçları arasında da işten ayrılma eğilimi olduğu yapılan araştırma ile ortaya çıkmaktadır. Fakat sadece beş yıldızlı otellerde çalışanların bu tür bir yorumda buldukları, butik otellerde işten ayrılma eğilimine neden olmadığı görülmektedir. Fakat cinsel taciz davranışı, tamamen olumsuz olan doğası gereği kadın çalışanların verimliliklerini, iş tatminlerini, performanslarını düşürmekte, iş ortamında kendini rahatsız hisseden kadın tekrar benzer bir olay yaşayabilme korkusu yaşamaktadır. Bu da kişide fizyolojik ve özellikle psikoloji bozulmalara ve iyilik halinin bozulmasına yol açmaktadır. Hatta bazı durumlarda kadın çalışanlar hatayı kendilerinde aramaya başlamaktadırlar. Tüm bu olumsuzluklar da kadınların işten ayrılma eğilimlerinin artmasına neden olmaktadır.

Gelecekte yapılacak araştırmalara yönelik öneriler, ulusal yazında herhangi bir tipolojinin var olmadığı gerçeğidir. Uluslar arası yazında pek çok araştırmacı, işyerinde romantizmin ortaya çıkış şekillerini, ardıllarını ve yapılması gereken yönetsel müdahaleleri belirleyen tipolojilere sahiptir. Ayrıca ulusal yazında özellikle kötü biten işyerinde romantik ilişkilerin cinsel tacize neden olduğuna yönelik araştırma mevcut değildir. Yani işyerinde romantizm ve cinsel taciz davranışlarını bir arada irdeleyen araştırma bulunmamaktadır. Bunun yanı sıra, ulusal yazında sadece heteroseksüel ilişkiler değerlendirilmiştir, homoseksüel ilişkiler yazında yer almamaktadır.

Kaynakça

Amaral, H. (2006). "Workplace romance and fraternization policies". *Schmidt Labor Research Center Seminar Research Series*.

Anderson, C., Hunsaker, P. (1985). "Why there's romancing at the office and why it's everyone's problem". *Personnel*, 62, 57-63.

Appelbaum, S.H., Marinescu, A., Klenin, J., Bytautas, J. (2007). "Fatal Attractions: The (MIS) Management of Workplace Romance". *International Journal of Business Research*, 7(4), 31-40.

Artuk, M.E., (2006). "Cinsel Taciz Sucu (TCK. M. 105)". *Çalışma ve Toplum*, 4, 29-44.

Atman, Ü. C. (2003). "Kadına Yönelik Şiddet; Cinsel Taciz / Irza Geçme". *Sürekli Tıp Eğitim Dergisi*, 12 (9), 333-335.

Bebekoğlu, G., Wasti A. S. (2002). "Çalışan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Temelli Düşmanca Davranışların Sebepleri ve Sonuçları Üzerine bir Araştırma". *Yönetim Araştırmaları Dergisi (Yönetim Alanında Bilimsel Yaklaşım ve Yöntem Sorunları Özel Sayısı)*, 2(2), 215-238.

Benson, K. (1984). "Comment on Crocker's An Analysis of University Definitions of Sexual Harassment." *Sign.*, 9, 377-397.

Bercovici, J. (2007). "Notes: The Workplace Romance and Sexual Favoritism: Creating a Dialogue Between Social Science and the Law of Sexual Harrassment". *Southern California Interdisciplinary Law Journal*, 16, 183-214

Bilgin, N. (2006). “*Sosyal Bilimlerde İçerik Analizi Teknikler ve Örnek Çalışmalar*”. Ankara:Siyasal Kitabevi.

Bodur, E. (2007). “Cinsel Taciz Üzerine”. *Devrim Yolunda Kurtuluş Dergisi*, 2, 46-55.

Brown, T. J., Allgeiere, E. R. (1995). “Managers’ Perceptions of Workplace Romances: An Interview Study”. *Journal of Business and Psychology*, 10(2), 169-176.

Butler, J.S., Schmidtke, J.M. (2010). “Theoretical Traditions and the Modeling of Sexual Harassment within Organizations: The Military as Data”. *Armed Forces & Society*, 36(2), 193-222.

Cole, N. (2009). “Workplace Romance: a Justice Analysis”. *Journal of Business Psychology*, DOI 10.1007/s10869-009-9117-1.

Colwill, N. L., Lips, H. M. (1988). “Corporate Love: The Pitfalls of Workplace Romance”. *Business Quarterly*, 53(1), 89-91.

Çakır, E. (2007). “İşyerinde Cinsel Taciz”. *Eğitim Dergisi*, 16.

Devine, I., Markiewicz, D. (1990). “Cross-sex Relationships at Work and the Impact of Gender Stereotypes”. *Journal of Business Ethics*, 9, 333-338.

Dillard, J. P. (1987). “Close Relationships at Work: Perceptions of the Motives and Performance of Relational Participants”. *Journal of Social and Personal Relationships*, 4, 179-193.

Dillard, J. P., Hale, J. L., Sergin, C. (1994). “Close Relationships in Task Environments: Perceptions of Relation Types, Illicitness, and Power”. *Management*, 7(3), 227-255.

Duran, E. (2009). “Sürdürülebilir Turizm Kapsamında Toplumsal ve Kültürel Kimliğin Korunması: Gökçeada Örneği”. Yayınlanmamış Lisansüstü Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Erigüç, G., Balçık, P. (2007). “Öğrenen Örgüt Ve Hemşirelerin Değerlendirmelerine Yönelik Bir Uygulama”, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 10(1), 76-106.

Ertüreten, A. (2008). “The Relationship of Downward Mobbing with Leadership and Work-Related Attitudes”. Koç University Graduate School of Social Sciences, İstanbul.

Fisher, A. B. (1994). “Getting comfortable with couples in the workplace”. *Fortune*, 139-144.

Fitzgerald, L. F., Ormerod, A. J. (1993). “Breaking Silence: The Sexual Harassment of Women in Academia and the Workplace”. *Psychology of Women : A Handbook of Issues and Theories*. Westport: Greenwood Pres.

Fitzgerald, L. F., Gelfand, M. J., ve Drasgow, F. (1995). “Measuring Sexual Harassment: Theoretical and Psychometric Advances”. *Basic and Applied Social Psychology*, 17: 425-427.

Gerni, M. (2001). “İşyerinde Cinsel Taciz: Erzurum İlinde Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Uygulama”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 56(3), 19-46.

Gutek, B. A. (1985). “Sex and the Workplace”. San Francisco: Jossey-Bass.

Gutek, B. A., Murphy, R. O., Douma, B. (2004). “A Review and Critique of the Sexual Experiences Questionnaire (SEQ)”. *Law and Human Behavior*, 28(4), 457-482.

Günlü, E., Pınar, İ., Yağcı, K. (2009). "Preserving Cultural Heritage and Possible Impacts on Regional Development: Case of Izmir". *International Journal of Emerging and Transition Economies*, 2(2), 213-229.

Günlü, E. (2010). "Yönetici Bakış Açısı ile İşyerinde Romantizm: Örgüt ve Çalışanlar Açısından Değerlendirme". Ankara: Detay Yayıncılık.

Hofstede, G. (1983). "The Cultural Relativity of Organizational Practices and Theories". *Journal of International Business Studies*, 14(2), 75-89.

İlkkaracan, İ. (1998). "Kentli Kadınlar ve Çalışma Yaşamı". *Bilanço 98: 75 Yılda Kadınlar ve Erkekler*, 285-302.

Jones, G.E. (1999). "Hierarchical workplace romance: An Experimental Examination of Team Member Perceptions". *Journal of Organizational Behavior*, 20, 1057-1072.

Karl, K.A., Sutton, C.L. (2000). "An Examination of the Perceived Fairness of Workplace Romance Policies". *Journal of Business Psychology*, 14(3), 429-442.

Kiser, S.B., Coley, T., Ford, M., Moore, E. (2006). "Coffee, Tea, or Me? Romance and Sexual Harassment in the Workplace". *Southern Business Review*, 31(2), 35-46.

Knapp, D.E., Kustis, G.A. (2000). "Same-Sex Sexual Harassment: A Legal Assessment with Implications for Organizational Policy". *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 12(3), 105-119.

Kolbert, E. (1991). "Sexual Harassment at Work Is Pervasive, Survey Suggests". *New York Times*, 1(18).

Konrad, A. M., Gutek, B. A. (1986). "Impact of Work Experiences on Attitudes toward Sexual Harassment". *Administrative Science Quarterly*, 31(3), 422-438.

Luthar, H. K., Pastille, C. (2000). "Modeling Subordinate Perceptions Of Sexual Harassment: The Role Of Superior-Subordinate Social-Sexual Interaction", *Human Resource Management Review*, 10(2),211-244.

Mainiero, L. A. (1986). "A review and analysis of power dynamics in organizational romances". *Academy of Management Review*, 11, 750-762.

Mimaroğlu, H., Özgen, H., (2008). "Örgütlerde Güç Eşitsizlikleri Ve Cinsel Taciz", *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1), 321-334.

O'Connor, M., Gutek, B.A., Stockdale, M., Geer, T.M., Melançon, R.J.D. (2004). "Explaining Sexual Harassment Judgments: Looking Beyond Gender of the Rater". *Law and Human Behavior*, 28(1), 69-95.

Ömüriş, E., Ehtiyar, R. (2008). "Örgütsel Yapılarda Romantik İlişkiler: Algılanan Güdüler ve Davranış Değişiklikleri Üzerine Bir Araştırma". *Akdeniz İİBF Dergisi*, 16, 20-39.

Parks, M. (2006). "2006 Workplace Romance, Poll Findings". *Society for Human Resource Management and CareerJournal.com*, 6(19).

Paul, R. J., Townsend, J. B. (1998). "Managing the Workplace Romance: Protecting Employee and Employer Rights". *Review of Business*, 19(2), 25-29.

Pınar, A., Sarıbaş, M., Sarıbaş, S. (2010). "Okur Yazar nüfus Oranı Türkiye Ortalaması Altında Olan Bir İlçe: Altınyayla (Sivas)". *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24, 291-309.

Pierce, C. A., Byrne, D., ve Aguinis, H. (1996). "Attraction in organizations: A model of workplace romance". *Journal of Organizational Behavior*, 17, 5-32.

Pierce, C. A., ve Aguinis, H. (1997). "Bridging the Gap Between Romantic Relationships and Sexual Harrassment in Organizations". *Journal of Organizational Behavior*, 18, 197-200.

Pierce, C. A. (1998). "Factors Associated with Participating in a Romantic Relationship in a Work Environment". *Journal of Applied Social Psychology*, 28(18), 1712-1730.

Pierce, C. A., ve Aguinis, H., Adams, S. K. R (2000). "Effects of Dissolved Workplace Romance and Rater Characteristics on Responses to a Sexual Harrassment Accusation". *Academy of Management Journal*, 43(5), 869-880.

Pierce, C. A., ve Aguinis, H. (2001). "A Framework for Investigating the Link Between Workplace Romance and Sexual Harassement". *Group & Organizational Management*, 26, 206-229.

Pierce, C. A., Aguinis, H. (2005). "Legal standards, ethical standards, and responses to social-sexual conduct at work". *Journal of Organizational Behavior*, 26, 727-732.

Powell, G. N., Foley, S. (1998). "Something to Talk About: Romantic Relationships in Organizational Settings". *Journal of Management*, 24, 421-448.

Powell, G. N. (2001). "Workplace Romances Between Senior-Level Executives and Lower-Level Employees: An Issue of Work Disruption and Gender". *Human Relations*, 54(11), 1519-1544.

Quinn, R.E. (1977). "Coping with cupid: The formation, impact, and management of romantic relationships in organizations". *Administrative Science Quarterly*, 22, 30-45.

Quinn, R.E., Lees, P.L. (1984). "Attraction and Harassment: Dynamics of Sexual Policies in the Workplace". *Organizational Dynamics*, 13(2), 35-46.

Riach, K., Wilson, F. (2007). "Don't Screw the Crew: Exploring the Rules of Engagement in Organizational Romance". *British Journal of Management*, 17, 79-92.

Rubin, Z. (1973). "Liking and Loving: An Invitation to Social Psychology". New York: Holt, Rinehart and Winston.

Sapir, D. L. (1998). "*An Overview of the Problem of Workplace Romances*".

Schaefer, C. M., Tudor, T. R. (2001). "Sex in the Workplace". *Society for the Advancement of Management*, 66(3), 4-10.

Sias, P. M. (2009). "*Organizing Relationships: Traditional and emerging perspectives on workplace relationships*". Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Solmuş, T. (2005). "İş Yaşamında Travmalar: Cinsel taciz ve Duygusal Zorbalık/Taciz (Mobbing)". *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 7(2).

Sternberg, R. J. (1986). A Triangular Theory of Love. *Psychological Review*, **93**, 119-135.

Sternberg, R. J. (1988). "Triangulating Love". *Yale University Press*, 119-138.

Tangri, S. S., Burt, M. R., Johnson, L. B. (1982). "Sexual Harassment at Work: Three Explanatory Models". *Journal of Social Issues*, 38, 33-54.

Tengilimoğlu, D., Tahtasakal, M. (2004). "Büro Etik Kuralları ve Bürolarda Yaşanan Cinsel Taciz Olaylarının Cinsiyete Göre Algılanma Biçimi: Bir Alan Çalışması". *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15, 30-44.

Thacker, R. A., Gohmann, S. F. (1993). "Male/Female Differences in Perceptions and Effect of Hostile Environment Sexual Harassment: "Reasonable" Assumptions?". *Public Personel Management*, 22(3), 461-472

Timur, S., Ok, Ş. (2001). "Kadın ve Çocuklarda Cinsel Taciz". *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 4(2), 68-74.

Wasti, S. A., Bergman, M. E., Glomb, T. M., Drasgow. F. (2000). "Test of the Cross Cultural Generalizability of a Model of Sexual Harassment", *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 766-778.

Wright, C. V., Fitzgerald, L. F. (2009). "Correlates of Joining a Sexual Harassment Class Action". *Law and Human Behaviour*, 33,265-282.

Yeşiltaş, M. (2005) "İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Bir sorun Olarak İşyerinde Cinsel Taciz", *Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi Manas Sosyal Bilimler Dergisi*, 13, 147-154.

Yücel, E. B., Koparan E. (2010). "Güç Mesafesi ve Cinsel Taciz Davranışları Arasındaki İlişkinin Yönünü Belirlemeye Yönelik Görgül Bir Çalışma". *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 11-18.

İnternet Kaynakları

Beyers, T. (2011). <http://getcurrency.com/life-style/office-romance-mixing-business-with-pleasure-safely-and-professionally> (24 Mart 2011).

Clearly Cultural. (2011). <http://www.clearlycultural.com/geert-hofstede-cultural-dimensions/power-distance-index/> (10 Mayıs 2011).

Equal Employment Opportunity Commission. (2009). http://archive.eeoc.gov/types/sexual_harassment.html (4 Mayıs 2011).

E.Mevzuat.(2011).

<http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin.Asp?MevzuatKod=1.5.4857&MevzuatIlinki=0&sourceXmlSearch=> (4 Haziran 2011).

ILO. (2006). <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C111> (5 Mayıs 2011).

Özsoy, O. (2009) <http://www.so.gen.tr/tarih-inkilap-tarihi/79704-cumhuriyettensonra-kadinlarin-okur-yazarlik-orani-nedir.html> (1 Mayıs 2011).

SGK, (2011). <http://www.sgk-tr.com/sgk-soru-cevap/kendi-istegi-ile-isten-ayrilma.html> (4 Haziran 2011).

TBMM, (2011). <http://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k5237.html> (4 Haziran 2011).

TDK. (2011). <http://tdkterim.gov.tr/bts/> (17 Mayıs 2011).

The Advocates. (2011). http://stopvaw.org/International_Labor_Organization2.html (5 Mayıs 2011).

TUİK. (2011a)

http://tuikrapor.tuik.gov.tr/reports/rwservlet?isgucudb2=&ENVID=isgucudb2Env&report=iko_oran_web_tur_2000.RDF&desformat=html&p_tur=1&p_kod=1&p_c1=2&p_yas=15&p_yas1=24&p_x=kod_yasgr&p_x1=1&p_x2=2&p_x3=3&p_x4=4&p_x5=5&p_x6=6&p_x7=7&p_x8=8&p_x9=9&p_x10=10&p_x11=11&p_x12=12&p_x13=13&p_x14=14&p_YIL1E=999999

TUİK. (2011b).

http://report.tuik.gov.tr/reports/rwservlet?adnksdb2=&ENVID=adnksdb2Env&report=wa_turkiye_cinsiyet_yas_egitim_top.RDF&p_xkod=okuryazar_kod&p_yas=6&p_yil=2010&p_dil=1&desformat=html (1 Mayıs 2011).

Türkçe Bilgi. (2011). http://www.turkcebilgi.com/türkiye'de_kadın/ansiklopedi (3 Mayıs 2011).

Ekler

Ek 1. Mülakat Soruları

Bu mülakat işyerinde yaşanan romantik ilişkilerin olumsuz sonuçlarından cinsel tacizin, kadın çalışanların işten ayrılma eğilimlerine olan etkisini ölçmek amacıyla uygulanmaktadır. Bu nedenle sorulara verilecek cevapların gerçeği yansıtması önemlidir. Mülakat iki bölümden oluşmaktadır ve beş sayfadır. **Bütün cevaplar ve elde edilen veriler kesinlikle gizli tutulacaktır.** Mülakata katılarak yüksek lisans tezime verdiğiniz destekten dolayı teşekkür ederim.

Simge Kömürcü
Dokuz Eylül Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Turizm İşletmeciliği Bölümü Yüksek Lisans Öğrencisi
sseemge@yahoo.com

Sorular

1. İşyerinde romantik ilişkilere yönelik bağlı bulunduğunuz kurumun belli bir politikası var mıdır?
2. İşyerinde romantik ilişkiler konusunda kurumunuzun izlediği politikayı en iyi şekilde nasıl ifade edersiniz?
3. İşyerinizde romantik ilişkiler konusunda uygulanmakta olan “kısıtlama(lar)” var mıdır?
4. İşyerinizde romantik ilişkiler neden kısıtlanmakta ve/veya hoş karşılanmamaktadır?
5. Kurumunuzun politikasına uymayan kişi(ler) ne tür sonuç(lar)la karşılaşmaktadır?
6. Son 5 yıl içerisinde çalışanların işyerinizde romantik ilişki yaşamalarından dolayı ne(ler) gerçekleşmiştir?
7. Romantik ilişkilerde gözlemlediğiniz ve taraflarda gözlenen davranış değişiklikleri nelerdir?
8. Sizce, son 5 yıl içerisinde işyerinde romantik ilişki sayısı nasıl gelişmektedir?
9. Sizce, yöneticilerin çalışanlar arasındaki romantik ilişkilere yasak getirmeli midir?
10. Sizce işyerinde yaşanan romantik ilişkiler cinsel tacize yol açar mı?

11. Örgütünüzde cinsel tacize yönelik yazılı/sözlü politikalar var mı?
12. Örgütünüzde geçen iki yıl boyunca cinsel tacize yönelik hangi davranışlar yaşandı?
13. Cinsel tacize maruz kalan çalışan/çalışanlar ne tür tepkiler gösterdi/gösterdiler?
14. Cinsel taciz olayının yaşanmasının ardından ne tür olumsuz sonuçlar gözlemlediniz?
15. Sizce, cinsel tacizin en önemli 3 olumsuz sonucu nedir?
16. Cinsel taciz vakalarını göz önüne alırsanız, bu tür davranışlar sonucunda kim/kimler olumsuz etkilenmektedir?