 DOI: 10.31828/tpy1301996120230805m000058

Kültüre Özgü ve Evrensel Yönleriyle İş Yerinde Cinsel Taciz Ölçeği

Doç. Dr. Yonca Toker-Gültaş[1]
Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Psikoloji Bölümü
Doç. Dr. A.Başak Ok[2]
Ankara Üniversitesi, Psikoloji Bölümü
Prof. Dr. Aslı Göncü-Köse[3]
Çankaya Üniversitesi, Psikoloji Bölümü
Prof. Dr. H. Canan Sümer[4]
Özyeğin Üniversitesi, Psikoloji Bölümü
Dr. Öğr. Üyesi Derya Karanfil[5]
İzmir Bakırçay Üniversitesi, Psikoloji Bölümü
Prof. Dr. F. Pınar Acar[6]
Orta Doğu Teknik Üniversitesi, İşletme Bölümü

Özet

İş yerinde cinsel taciz ve tacizin ölçümü konusunda Türkiye'de az sayıda sistematik araştırma bulunmaktadır. Bu çalışmanın amacı Türkiye'de kadın ve erkek çalışanlara uygulanabilecek hem evrensel hem de kültürel bağlamı yansıtan bir iş yerinde cinsel taciz ölçeği geliştirmektir. Bu amaçla, dört bağımsız örneklem kullanılarak, biri nitel araştırma, üçü de nicel araştırma olmak üzere dört aşaması bulunan iki çalışma yürütülmüştür. Çalışma 1 kapsamında ölçek geliştirilmiş, Çalışma 2 kapsamında ölçeğin geçerliği sınanmıştır. Çalışma 1 – Aşama 1'de bir nitel araştırma yürütülmüş (N = 149) ve Türkiye'nin dört farklı bölgesini temsil eden altı ilde toplam 15 odak grup mülakatı gerçekleştirilmiştir. Bu odak grup mülakatları ile Türkiye'de iş yerinde cinsel taciz kapsamına giren davranışlar tespit edilmiştir. Tematik analiz temelinde boyutlar belirlenmiş ve ölçek için bir madde havuzu oluşturulmuştur. Çalışma 1 – Aşama 2'de (N = 348) keşifsel amaçla yapılan açımlayıcı faktör analizi tekniği ile 26-maddelik İş Yerinde Cinsel Taciz Ölçeği (İCTÖ) oluşturulmuş ve ölçeğin 4-faktörlü bir yapısı olduğu tespit edilmiştir. Çalışma 2 – Aşama 1'de (N = 482) ölçeğin 4-faktörlü yapısı doğrulayıcı faktör analizleri ile desteklenmiştir. Bu aşamada ayrıca ölçeğin ölçüt-bağıntılı geçerliğini destekleyecek şekilde İCTÖ'nün işle ilgili önemli sonuç değişkenleriyle anlamlı ilişkiler sergilediği bulunmuştur. Çalışma 2 – Aşama 2'de (N = 170) ölçeğin örtüşen ve ayrışan geçerliği gösterilmiştir. Bu çalışmalarda ilişkiler keşifsel olarak kadın ve erkek örneklemlerinde ayrı ayrı incelenmiştir. Bulgular, evrensel ve kültüre özgü davranışlar içeren İCTÖ'nin hem kadın hem de erkek çalışanların iş yerinde cinsel taciz deneyimlerini ölçmede güvenirliği, yapı ve ölçüt-bağıntılı geçerliği yüksek bir ölçüm aracı olduğunu göstermektedir.

Anahtar kelimeler: iş yerinde cinsel taciz, ölçek geliştirme, geçerlik, kültürel bağlam

Abstract

There are few systematic studies on workplace sexual harassment and its measurement in Türkiye. The aim of this study was to develop a workplace sexual harassment scale that reflects both universal and culture-specific manifestations of the construct in Türkiye and is applicable to both men and women employees. For this purpose, two separate studies consisting of four phases (one qualitative and three quantitative) were conducted on four independent samples. Phase 1 of Study 1 involved a qualitative study (N = 149), in which behaviors that fall under the scope of workplace sexual harassment in Türkiye were identified via 15 focus group interviews. Workplace sexual harassment dimensions were identified through thematic analysis and an item pool for the scale was created. In Phase 2 of Study 1 (N = 348), the 26-item Workplace Sexual Harassment Scale (WSHS) was created and a 4-factor structure was obtained based on exploratory factor analyses. In Study 2 - Phase 1 (N = 482), the 4-factor structure of WSHS was supported by confirmatory factor analyses. The criterion-related validity of the WSHS was also supported in this phase based on the significant relationships with important work-related outcome variables. In Study 2 - Phase 2 (N = 170), the convergent and discriminant validities of the WSHS were demonstrated. Associations were also explored based on gender across these studies. Findings indicate that the WSHS, which includes universal and culturally-specific behaviors, is a reliable scale with construct and criterion-related validities for measuring workplace sexual harassment experiences of working men and women.

Keywords: workplace sexual harassment, scale development, validity, cultural context

Yazışma Adresi: [1]Doç. Dr. Yonca Toker-Gültaş, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Psikoloji Bölümü, Üniversiteler Mah. Dumlupınar Blv. No: 1 06800 Ankara, Türkiye, ORCID: 0000-0002-0177-0301, ytoker@metu.edu.tr
[2]Doç. Dr. A.Başak Ok, Ankara Üniversitesi, Psikoloji Bölümü, ORCID: 0000-0002-6775-9690, basakok@ankara.edu.tr
[3]Prof. Dr. Aslı Göncü-Köse, Çankaya Üniversitesi, Psikoloji Bölümü, ORCID: 0000-0001-7740-7958, agoncu@cankaya.edu.tr
[4]Prof. Dr. H. Canan Sümer, Özyeğin Üniversitesi, Psikoloji Bölümü, ORCID: 0000-0001-5896-7896, canan.sumer@ozyegin.edu.tr
[5]Dr. Öğr. Üyesi Derya Karanfil, İzmir Bakırçay Üniversitesi, Psikoloji Bölümü, ORCID: 0000-0001-9358-6618, derya.karanfil@bakircay.edu.tr
[6]Prof. Dr. F. Pınar Acar, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, İşletme Bölümü, ORCID: 0000-0002-2874-2511, pacar@metu.edu.tr
Not: Bu araştırma TÜBİTAK 1001 proje desteği almış olan geniş kapsamlı bir çalışmanın parçasıdır (TÜBİTAK Proje No: 119K363).

Kültüre Özgü ve Evrensel Yönleriyle İş Yerinde Cinsel Taciz Ölçeği

İşyerinde cinsel taciz çoğunlukla Batılı ülkelerde çalışılan, Türkiye'de bilimsel araştırma ve yayınlarda görece az odaklanılan bir araştırma konusudur. Var olan araştırmaların birçoğunda belirli bir sektör ya da iş kolunda neyin cinsel taciz olarak adlandırıldığına ya da Batı alan yazınında kullanılmış olan ölçekler kullanılarak tacizin sıklığına odaklanılmıştır (ör., Aydemir ve Acılar, 2009; Aytaç ve Dursun, 2013; Çelik ve Çelik, 2007; Koray ve ark., 1999; Oktay, 2001; Ulusoy ve ark., 2010; Unur ve Şanlı, 2018). Türkiye'de belirli bir iş koluna odaklanmadan iş yerinde cinsel taciz konusunu ele alan az sayıda çalışmada (Toker, 2016; Toker ve Sümer, 2010) iş yerindeki sosyal-cinsel içerikli davranışların ne derece cinsel taciz olarak algılandığı ve bu algılara etki eden bazı faktörler kadın çalışan örneklemlerinde incelenmiştir. Bu çalışmalarda kullanılan Sosyal-Cinsel Davranışlar Ölçeği (SSIQ; Toker ve Sümer, 2010) 2000'li yılların başlarında Türkiye'de kadın çalışanlarla yapılan mülakatlardan elde edilen evrensel ve kültüre özgü davranış örneklerini içeren (Toker, 2003), ancak yalnızca kadın çalışanların yaşantılarını kapsayan bir araçtır.

Bu çalışma, iş yerinde farklı kötü muamele türlerinin tanımlanması, ölçülmesi ve önlenmesine yönelik olan, TÜBİTAK tarafından desteklenmiş, kapsamlı bir projenin parçasıdır (Sümer ve ark., 2023). Çalışmanın amacı, Türkiye'de çalışanların, cinsiyetinden bağımsız olarak, iş yerinde cinsel taciz olarak niteledikleri davranışları tespit etmek ve alan yazınına hem evrensel hem de kültüre özgü öğeler içeren bir iş yerinde cinsel taciz ölçeği kazandırmaktır. Bu temel amaç doğrultusunda dört farklı örneklemin kullanıldığı kapsamlı iki çalışma yürütülmüştür. Kavramsal içeriğin tespitini ve ölçeğin ilk versiyonunun geliştirilmesini içeren Çalışma 1 kapsamında bir nitel bir de nicel çalışma yapılmıştır. Çalışma 2'de ise geliştirilen ölçeğin yapı ve ölçüt-bağıntılı geçerliğinin sınandığı iki nicel çalışma yürütülmüştür. Takip eden bölümlerde sırası ile cinsel tacizin tanım ve kapsamı ele alınmakta ve neden yeni bir ölçek geliştirilmesine ihtiyaç duyulduğu tartışılmaktadır. Ardından Çalışma 1 ve Çalışma 2, ilgili alan yazını, araştırma hipotezleri, örneklem, bulgular ve tartışma kısımları ile birlikte sunulmaktadır.

Batı Ülkelerinde ve Türkiye'de İş Yerinde Cinsel Tacizin Tanımı

Amerika Birleşik Devletleri (ABD) ve Avrupa ülkelerinde iş yerinde cinsel taciz için yapılan genel tanımlar (ör., Equal Employment Opportunity Commision, 1980; Eurofound, 2013; Fitzgerald, 1993; MacKinnon, 1979; McDonald, 2012) cinsel tacizin fiziksel olan ve olmayan yönlerinin bulunduğunu, "istenmeyen," "uygunsuz," "utanç verici," veya "haysiyet/itibar zedeleyici," "onur kırıcı," "düşmanca" ve "iş ortamını ve koşullarını etkileyen" cinsellik içeren söz, ifade ve eylemlerden oluştuğunu vurgulamaktadır. Genel tanımların yanı sıra psikoloji alanındaki araştırmalar cinsel tacizin farklı boyutları olduğunu göstermektedir. ABD'de yaygın olarak kullanılan ve görgül destek bulmuş olan bir modele göre (Fitzgerald ve ark., 1999) iş yerinde cinsel taciz dört boyut altında incelenmektedir: 1) ast-üst arasında geçen, hiyerarşik güç kullanılarak, cinsel davranış ve saldırılara boyun eğme / riayet etme / uyma / razı olmasını sağlamaya yönelik tehditkar davranışlar veya imtiyaz vaatlerinde bulunma, itaat sağlanmadığı takdirde işle ilgili cezalandırma içeren *cinsel taleplere uymaya bağlı ödül/ bedel tacizi* (sexual bribery and coercion), 2) cinsel fiziksel zorlamaları ve cinsel ilgiyi belli eden sözleri içeren davranışları kapsayan *istenmeyen cinsel ilgi* (unwanted sexual attention), 3) cinsel içerikli görsellerin paylaşımını ya da cinsel içerikli konuşmaları, sözel ifadeleri kapsayan *cinsel düşmanlık* (sexual hostility) ve 4) kadınlara cinsiyetleri temelinde ayrımcılık yapılmasını içeren, cinsiyetçi sözel veya davranışsal tutumları kapsayan *cinsiyetçi düşmanlık* (sexist hostility).

Türkiye'de 2000'li yılların başlarında mülakat ve anket yöntemleri ile toplanmış olan verilere göre kadın çalışanlar *cinsel taleplere uymaya bağlı ödül/bedel tacizi, fiziksel cinsel taciz* ve *cinsel düşmanlık* boyutlarını cinsel taciz olarak adlandırmaktadırlar (Toker ve Sümer, 2010). Yine de Türkiye örneklemindeki katılımcıların cinsel düşmanlık kapsamındaki davranışlar karşısında ABD örneklemindeki katılımcılardan daha hassas olduğu bulunmuştur (Toker, 2016). Türkiye'deki kadın çalışanların cinsiyetçi düşmanlık boyutunda da ABD'den farklı algılara sahip olduğu ve ABD modelinde olmayan bir davranış boyutunu da (ilginin iması) cinsel taciz olarak algıladığı bulgular arasındadır.

Türkiye'deki kadın çalışanların cinsiyetçi düşmanlık boyutunu cinsel taciz olarak adlandırmadığı görülmüş (Toker ve Sümer, 2010), ABD ve Türkiye arasında yapılan diğer bir karşılaştırmalı çalışmada da bu algı farkı desteklenmiştir (Toker, 2016). İki kültür arasında gözlemlenen bu algı farkı ABD'de eşit istihdam ilkeleri ve yasal mevzuat temelinde, iş yaşamında cinsiyetçiliğe maruz kalmış birinin yaşadıklarının da cinsel taciz kapsamında değerlendirildiği, dolayısıyla iş hayatında cinsiyet temelli her tür rahatsızlığın cinsel taciz kapsamında düşünüldüğü şeklinde yorumlanmıştır (Toker, 2016).

Alan yazınına bakıldığında cinsiyetçilik cinsel içerikli taciz yaşantılarına zemin hazırlayan en önemli faktördür (ör., Berdahl, 2007a). Berdahl'a (Berdahl, 2007b) göre kadın-erkek arasında ve hatta hemcinsler

arasında geçen tacizkâr davranışların altında yatan en önemli sebep cinsel şehvet değil, cinsiyet-temelli statünün korunması ihtiyacıdır. Ülkemizde yürütülmüş çalışmalarda da görece daha cinsiyetçi kişilerin cinsel tacize daha fazla tolerans gösterdiği (Sakallı ve ark., 2010) ve geleneksel kadın rollerine daha fazla inananların iş yerindeki bazı davranışları daha az cinsel taciz olarak algıladıkları bulunmuştur (Toker ve Sümer, 2010). Cinsiyetçilik ve cinsel taciz yaşantılarının bir arada ele alınmasının gerekliliği Lim ve Cortina (2005) tarafından da öne sürülmüştür. ABD'de kabul gören cinsel taciz modellerinde, kadınlara yönelik cinsiyetçilik en sık karşılaşılan cinsel taciz türüdür (bkz., Cortina ve Areguin, 2021). Cinsiyetçiliğin cinsel taciz bağlamındaki önemi açık olmakla beraber mevcut araştırmada cinsiyetçi düşmanlık boyutu cinsel taciz kapsamına alınmamıştır. Bunun üç temel sebebi vardır. Birinci sebebi, Türkiye'de çalışan kadınların cinsiyetçi düşmanlık boyutunu cinsel taciz olarak adlandırmamış olmalarıdır (Toker ve Sümer, 2010). İkinci sebebi ise, bu araştırmanın yer aldığı kapsamlı proje çerçevesinde (Sümer ve ark., 2023), cinsiyet ayrımcılığı iş yerinde bireysel değil, kurumsal düzeyde gerçekleşen ayrı bir kötü muamele türü olarak ele alınmış ve bu amaçla ayrı bir ölçek geliştirilmiştir. Üçüncü ve son sebebi de bu çalışmada kadınların cinsel taciz algı ve yaşantılarının yanı sıra erkeklerin de algı ve yaşantılarına yer verilmesidir. Her ne kadar erkeklerin de cinsiyet ayrımcılığı yaşadıkları bilinse de (ör., Eurofound, 2018), gerek erkeklerin cinsiyet ayrımcılığı yaşantılarının Türkiye'deki kapsamı, gerekse de bu yaşantıların kadın çalışanların yaşantılarına ne ölçüde simetrik (ör., kadınların erkek ağırlıklı mesleklerdeki varlığı ve yeteneklerinin sorgulanması cinsiyetçi algılanırken, erkeklerin de kadın ağırlıklı mesleklerdeki varlığı ve yeteneklerinin sorgulanmasının cinsiyetçi algılanması) veya ne ölçüde asimetrik (ör., erkeklerin algıladıkları cinsiyetçi davranışların sadece kadınlara tanınan ücretli doğum izni gibi haklarla ilgili olması) olduğu bilinmemektedir. Bu nedenle cinsiyetten bağımsız olarak tasarlanan bir cinsel taciz ölçeğinde cinsiyetçiliği ölçen maddelerin yer alması dengesizlik yaratabilecektir. Sonuç olarak, Batı alan yazınından farklı olarak bu çalışmadaki cinsel taciz kapsamı cinsiyetçi düşmanlığı kapsamamaktadır.

Batı yayınlarında, cinsel tacizi iş yerindeki diğer istismarlardan ayıran en önemli özelliğinin açıktan cinsellik içermesi olduğu belirtilmekte (ör., Samuels, 2003) ve kurumların paylaşmış oldukları cinsel taciz tanımlarında da (ör., Equal Employment Opportunity Commission, 1980; Eurofound, 2013) davranışların cinsel içerikli olduğu vurgulanmaktadır. Bununla birlikte, ülkemizde açıktan cinsellik içermeyen ve örtük olan bazı davranışların da cinsel taciz olarak algılandığı görülmektedir. Toker'in (2003) ve Toker ve Sümer'in (2010) çalışmasında tespit edilmiş olan *ilginin iması* boyutu cinsel tacizin kültürel bağlama özgü örtük şekline bir örnektir. ABD'de kullanılan cinsel taciz modelinde vurgulanmayan bir cinsel taciz türü olan ilginin iması sıklıkla iltifatlar etme, çalışanın özel hayatına yönelik sorular sorma, yorumlar yapma, iş yerinde veya dışında gereğinden fazla görüşmeye çalışma gibi davranışları içermektedir. Tacizci çalışan, bu davranışları ile karşı tarafa ilgisini ima etmeye çalışmakta, davranışlarında açıkça cinsel bir öğe bulunmamaktadır. Ne var ki, bu davranışlar yoruma açıktır ve kimisi için oldukça rahatsız edicidir, hatta cinsel tacizdir.

Ülkemizde kadın çalışanların neleri cinsel taciz algıladıklarına dair bir bilgimiz bulunmakla birlikte, bu bilginin 20 yıl sonra, aşağıda tartışılan nedenlerle, hala geçerli olup olmadığı bir soru işaretidir. Ayrıca, erkek çalışanların gerek kendilerine yapılan gerek kadınlara yapılan ne tür davranışları cinsel taciz olarak algıladıkları ise bilinmemektedir. İş yerinde cinsel taciz alan yazını ağırlıklı olarak kadınların erkekler tarafından uğradığı tacize odaklanmış olsa da birçok araştırmacı (ör. Berdhal ve ark., 1996; Holland ve ark., 2016; McDonald, 2012; Stockdale ve ark., 1999) iş yerinde cinsel tacizi cinsiyetten bağımsız olarak ele alan kuramsal yaklaşımlara duyulan ihtiyaca dikkat çekmişlerdir. Bu konuda geliştirilen kuramsal çerçeveler (ör., Berdahl, 2007b) cinsel tacizi ağırlıklı olarak cinsiyet-temelli sosyal statünün ya da sosyal hiyerarşinin korunması motivasyonuna dayandırmakta ve bu bağlamda da erkeklerin hem (daha maço) erkekler hem de kadınlar tarafından uğrayabilecekleri cinsel taciz için kuramsal bir açıklama sunmaktadır. Ülkemizde kadın ve erkeklerin uğradığı cinsel tacizleri karşılaştıran verilere erişilememiş olsa da ABD'de 2013 yılında yapılan resmi cinsel taciz şikâyet başvurularının %17.6'sının erkekler tarafından yapıldığı belirtilmektedir (bkz., Holland ve ark., 2016). Cinsel tacizin fiziksel ve psikolojik iyilik haline vermiş olduğu zararlar düşünüldüğünde, çalışan nüfusun nitelikli çoğunluğunu oluşturan erkeklerin maruz kaldığı cinsel tacizin de araştırmacıların ilgi odağında olması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Nitekim yürütmüş olduğumuz odak grubu mülakatlarında Türkiye'nin farklı illerinde, farklı sektör ve iş düzeylerinde çalışan erkek katılımcılar da maruz kaldıkları cinsel taciz deneyimlerini araştırmacılarla paylaşmıştır. Bu sebeplerle, geliştirilmiş olan ölçek sadece kadın çalışanlara değil, tüm çalışanlara uygulanacak şekilde geliştirilmiştir.

İş Yerinde Cinsel Tacizi Ölçen Güncel Bir Ölçek İhtiyacı

İş yerleri için geliştirilmiş olan Sosyal-Cinsel Davranışlar Ölçeği (Toker ve Sümer, 2010) 2000'li yılların başlarında kadın çalışanlarla yapılan mülakatların içerik analizine tabi tutulması ve yine kadın çalışanlara anket

uygulanması sonucu geliştirilmiştir. Bu yılların gerek Türkiye'de gerekse dünyada cinsel taciz konusunda hassasiyeti arttırma potansiyeli olan olay, hareket ve inisiyatiflerden önce oluşu, içinde bulunduğumuz 2020'li yıllarda hangi davranışların cinsel taciz kapsamında değerlendirildiğini anlamamız açısından yeniden veri toplamayı gerektirmektedir.

Özellikle 2010 sonrasında yaşanan bazı sosyo-politik gelişmelerin, toplumda kadınlara karşı gösterilen ayrımcı tutumlara veya şiddet içerikli davranışlara yönelik farkındalık ve hassasiyet geliştirilmesinde rol oynadığı söylenebilir. Bunların başında, kadına karşı şiddet olayları ile daha etkin mücadele edilmesi ve kadın-erkek eşitliğinin sağlanması gerekçesiyle hazırlanan ve 2012 tarihinde yasalaşan 6284 sayılı Kanun ile kadınları, cinsel taciz de dâhil, her türlü şiddetten korumak ve kadınlara karşı ayrımcılığı ortadan kaldırmak amacıyla oluşturulan ve 2014 tarihinde yürürlüğe giren İstanbul Sözleşmesi[1] (Kadınlara Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi) gelmektedir. Bunların, şiddete maruz kalmış kadınlar açısından etkili olduğu savunulmuştur (İstanbul Sözleşmesi; Moroğlu, 2012). Dolayısıyla toplumun genelinde kadına karşı yapılan şiddet ve bunun yasal sonuçları ile ilgili farkındalığın artmış olduğu düşünülebilir.

Dünya'da ve Türkiye'de 2017 yılında ivme kazanan sosyal medya hareketleri (ör., #MeToo, #SendeAnlat) ile kadın cinayetleri, kadına karşı şiddet ve cinsel taciz konularında farkındalık oluşturma hedeflenmiştir. Aynı yıllarda siyasi iktidar sahiplerinin kadın hakları ile ilgili politikalarına karşı durmak amacıyla da protestolar gerçekleştirilmiştir. Dünyadaki Women's March hareketinin (Women's March, 2017) bir benzeri yine 2017'de 25 Kasım Kadına Yönelik Şiddete Karşı Uluslararası Mücadele ve Dayanışma Günü kapsamında İstanbul İstiklal Caddesinde, kadın ve erkek iki bin kişinin katılımı ile gerçekleşmiştir (25 Kasım: Kadınlar şiddeti protesto için sokağa çıktı, 2017). Cinsel taciz ve cinsiyet ayrımcılığına bir karşı duruş olarak gördüğümüz bir diğer gelişme de üniversitelerde kurulan toplumsal cinsiyet eşitsizliğini ve cinsel tacizi önleme birimleridir. Özellikle 2015 yılında Yükseköğretim Kurulunun (YÖK), tüm bileşenlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı hareket edileceğini taahhüt ettiği, üniversitelerin cinsel taciz ve saldırıyı engelleme konusundaki yükümlülüklerini sıralayan "Yükseköğretim Kurumları Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Tutum Belgesini" yayınlamasını takiben pek çok üniversitede bu birimler kurulmuştur. Ne var ki, YÖK 2019 yılında bu tutum belgesini geri çekmiştir (Kalem, 2021). Birim kurmuş olan pek çok üniversite cinsel taciz ve cinsiyet eşitliği birimi Internet sayfalarında cinsel tacize ve cinsiyetçiliğe karşı oluşturmuş oldukları politikaları hala daha paylaşmaktadır.

Bu hareketler ataerkil toplum yapısına, kadın cinayetlerine ve cinsel tacize bir karşı duruşu temsil etmektedir (Yolcu, 2019). Hareketlerin etkililiğine dair ABD'de 2016-2018 arasında yürütülen bir araştırmada kadınların cinsiyetçi düşmanlığa uğrama ihtimallerinin artmakta olduğu bununla beraber cinsel içerikli tacize uğramalarında ise azalma olduğu bulunmuştur. Bu araştırmada cinsel tacize uğrama ile düşük öz-saygı ve kendinden şüphe etme arasındaki korelasyonların 2016'dan 2018'e gelindiğinde düştüğü gözlemlenmiştir. Geçen bu zaman zarfında kadınların kendilerini daha cesur hissettikleri ve yaşadıkları taciz vakaları hakkında daha rahat konuşabildikleri raporlanmıştır (Keplinger ve ark., 2019). Türkiye'de yürütülmüş bir çalışmada Can (2023), toplumsal cinsiyet konusunda Türkiye'de gerçekleşen hareketleri yakından takip eden kişilerin değerlendirmelerine yer vermiştir. Yapılan değerlendirmelere göre, bu hareketler her ne kadar ülkedeki sosyal, politik ve yapısal değişiklikleri sağlamakta yetersiz kalsa da toplumsal cinsiyet eşitsizliği, cinsel taciz ve cinsel şiddet konularının yaygınlığını gözler önüne sermek, tabulaştırılmış olan cinsel şiddet konusunu dile getirmek ve bu konuda toplumsal farkındalık yaratmak bakımından etkileri olmuştur.

Görüldüğü gibi, 2010 yılından sonra ülkemizde cinsel taciz konusu da dâhil olmak üzere kadın haklarını korumaya yönelik toplumsal hareketler ve bazı yasal ve uygulamalı gelişmeler olmuştur. Yasal gelişmelerde 2020 civarında bazı geri adımlar atılmış olsa da bu konuların uygulamaya ve medyaya yansımış olması iş yerlerinde yaşanan sosyal-cinsel davranışlar karşısında da hassasiyet oluşmasında etkili olmuş olabilir.

Kadınları ilgilendiren toplumsal gelişmelerin yanı sıra 2000'li yıllarda ivmesini artırmış olan teknolojik dönüşümler iş yerinde kötü muamele ve tacizin ortaya çıkma şekillerini de etkilemiştir. D'Souza ve arkadaşları (2021), siber cinsel tacizi de içeren siber kötü muamelenin artmış olduğunu ve çalışanların yarısından fazlasının siber kötü muameleye maruz kaldığını bulmuştur. Bu bulgular, yüz-yüze sözlü iletişiminin hesap verebilir olmayı zorunlu kılan, saygı ve mesafeye vurgu yapan normlarının, sanal ortamda zayıflıyor olması ile açıklanabilir.

Yukarıda yer verilen nedenlerden dolayı iş yerlerinde ne tür davranışların cinsel taciz olarak algılandığının hem kadın hem de erkek çalışanların görüşlerine başvurarak güncel olarak araştırılması önemlidir. İzleyen kısımlarda İş Yerinde Cinsel Taciz Ölçeği'nin geliştirildiği nitel ve nicel araştırma aşamaları (Çalışma 1) ile

1 Bu makalenin yazıldığı tarih itibariyle sözleşmenin yürürlükte olduğu 37 ülke bulunmasına karşın Türkiye 1 Temmuz 2021 tarihinden itibaren İstanbul Sözleşmesi üyesi değildir.

ölçeğin yapı ve ölçüt-bağıntılı geçerliğinin araştırıldığı aşamalar (Çalışma 2) aktarılmaktadır. Bu çalışmalar, iş yerinde yedi farklı kötü muamele türüne odaklanan daha geniş kapsamlı bir TÜBİTAK projesinin parçasıdır (Sümer ve ark., 2023). Proje için etik onay birinci yazarın üniversitesinden alınmıştır.

Özetle, bu makalede sunulan ve dört aşamadan oluşan iki çalışmanın amacı, kadın ve erkek katılımcılara uygulanabilecek, kültürel bağlamla uyumlu, güncel, psikometrik açıdan sağlam bir cinsel taciz ölçeği geliştirmektir.

Çalışma 1: İş Yerinde Cinsel Tacizin Kapsamını Belirleme, Madde Geliştirme ve Açımlayıcı Faktör Analizleri

İki aşamadan oluşan Çalışma 1'in amacı İş Yerinde Cinsel Taciz Ölçeğinin (İCTÖ) kapsamını belirlemek ve belirlenen kapsam doğrultusunda oluşturulan ölçek üzerinde keşifsel amaçla açımlayıcı faktör analizleri ve güvenirlik analizlerini yapmaktır. Bu amaçla, ilk aşamada çalışma hayatına aktif katılım sağlayan kadın ve erkeklerden odak grup mülakatları aracılığı ile nitel veri toplanmış, katılımcı paylaşımları tematik analize tabi tutulmuş, cinsel taciz temaları belirlenmiş, akabinde de ölçek maddeleri geliştirilmiştir. İkinci aşamada yeni bir örneklem ile nicel bir çalışma yürütülmüş ve oluşturulmuş olan ölçeğin faktör yapısı açımlayıcı faktör analizleri ile incelenmiş, faktör analizi ve iç tutarlık güvenirlik analizleri temelinde yapılan revizyonlardan sonra İCTÖ nihai haline getirilmiştir.

Çalışma 1 - Aşama 1: Nitel Araştırma ile İçerik Belirleme ve Madde Havuzu Oluşturma

Nitel araştırmanın amacı ne tür davranışların iş yerinde cinsel taciz olarak nitelendirildiğine dair çalışanlardan güncel bilgi edinmektir. Bu bağlamda, 2020 Ocak-Mart aylarında 149 çalışanla 15 odak grubu mülakatı yapılmıştır.

Örneklem ve İşlem

Nitel çalışmada, iş yerinde cinsel taciz kavramının kültürel bağlam içinde kapsamının anlaşılması ve bunun sonucunda da kültürel bağlamla uyumlu ölçek maddeleri geliştirilmesi amaçlanmıştır. Bu amaca yönelik olarak Türkiye İstatistiki Bölge Birim Sınıflaması (İBBS) ülkenin coğrafi bölge temelli Düzey 1 olarak adlandırılan sınıflandırması temel alınarak, 12 bölgeyi (İstanbul, Batı Marmara, Ege, Doğu Marmara, Batı Anadolu, Akdeniz, Orta Anadolu, Batı Karadeniz, Doğu Karadeniz, Kuzeydoğu Anadolu, Orta Doğu Anadolu, Güneydoğu Anadolu) temsil eden illerin (İstanbul, Ankara, Gaziantep, Erzurum, Van, Zonguldak, Trabzon, Bursa, Balıkesir, İzmir, Hatay, Kayseri) arasından altı il (Ankara, Bursa, Gaziantep, İstanbul, İzmir ve Van) temsili olarak seçilmiştir. Bu altı ilde toplam 15 odak grubu mülakatı yapılmıştır. Her bir grupta kamu ve özel sektörden farklı iş gruplarını, iş kollarını ve iş düzeylerini temsil eden en az sekiz, en çok 12 çalışan yer almıştır. Ankara, İstanbul ve İzmir'de biri sadece kadınlardan, biri sadece erkeklerden ve biri de kadın-erkek çalışanlardan karma olmak üzere üçer odak grubu yapılırken, Bursa, Gaziantep ve Van'da sadece kadın ve sadece erkek çalışanlardan oluşan ikişer odak grubu yapılmıştır. Bu üç ilde karma grup oluşturulmamasının nedeni, görece daha muhafazakâr tutumlara sahip bu bölgelerimizde çalışan katılımcıların düşüncelerini daha rahat ifade edebilmelerine olanak tanımaktır. Katılımcılara ulaşmak konusunda bir danışmanlık firmasından hizmet alınmıştır. Her bir odak grup mülakatına en az iki araştırmacı katılmış, biri soruları yöneltip katılımcıların söz alması için koordinasyonu sağlarken, diğer araştırmacı(lar) da paylaşılan ifadeleri mümkün olduğunca kelimesi kelimesine olacak şekilde not tutarak kaydetmiştir. Odak gruplarında ses kaydı veya video kaydı alınmamıştır.

Yukarıda da belirtildiği gibi, odak grup mülakatları daha geniş kapsamlı bir araştırma projesinin bir parçasını oluşturmaktadır. Bu geniş kapsamlı projede başlangıçta cinsel taciz de dâhil olmak üzere iş yerinde karşılaşılabilecek altı farklı kötü muamele türüne odaklanılmıştır. Geniş kapsamından dolayı her bir odak grup mülakatına yaklaşık 3 saat ayrılmıştır. Katılımcılara sırası ile iş yeri nezaketsizliği, psikolojik taciz, istismarcı yöneticilik, genel ayrımcılık, cinsiyet ayrımcılığı, cinsel taciz ve en son da iş yerinde kötü muamelenin sebeplerine ve neler yapılması gerektiğine dair düşünceleri sorulmuştur.

Odak grubu mülakatları sırasında katılımcılara yöneltilen cinsel taciz soruları *"Sizce cinsel taciz nedir? İş yerinde hangi (ne tür) davranışlar cinsel taciz kapsamına girer?"*, *Fiziksel olmayan cinsel taciz davranışları nelerdir? Örneklendirebilir misiniz?"*, *Sizce iş yerlerinde en sık görülen cinsel taciz davranışları nelerdir?"* ve *"Sizce iş yerlerinde cinsel tacizin nedeni nedir?"* şeklindedir. Cinsel taciz ile ilgili soruların yanıtlanması 15 dakika ila yarım saat arasında değişmiştir.

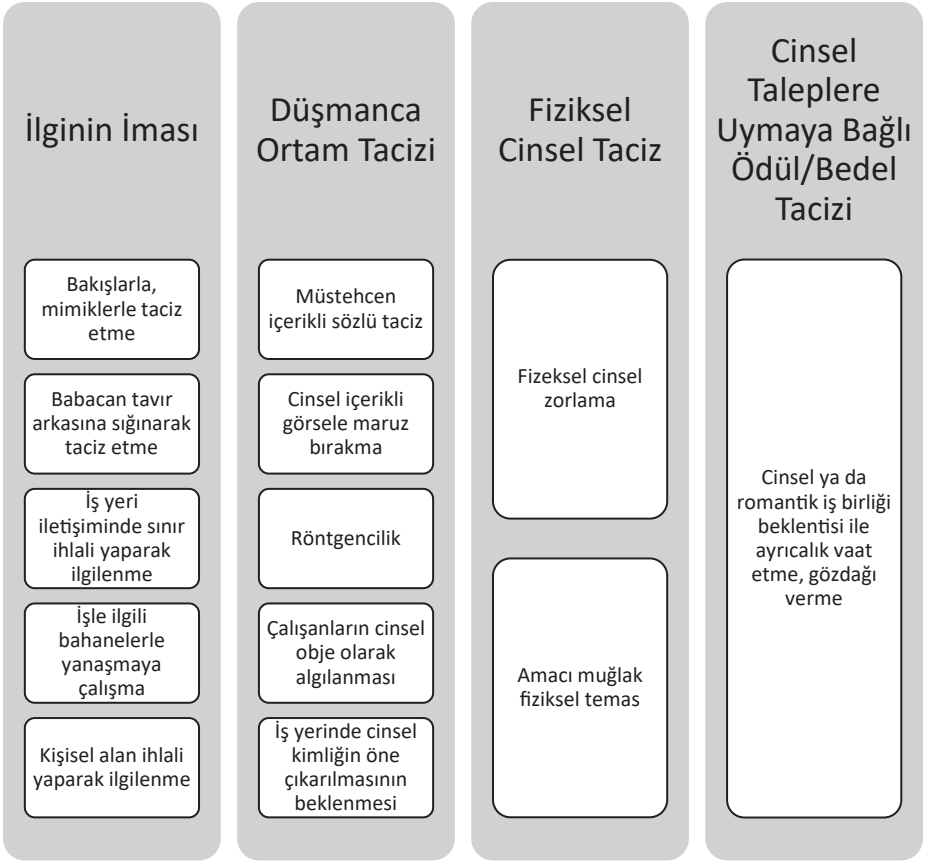
Odak gruplarında Ankara (n = 28), Bursa (n = 21), Gaziantep (n = 21), İstanbul (n = 30), İzmir (n = 27) ve Van (n = 22) illerinden toplam 149 katılımcı yer almıştır. Katılımcıların %50'si kadın, %50'si erkek olup yaş ortalamaları 36.2 yıl, çalışma yaşamında geçirdikleri süre ortalamaları ise 11.7 yıldır.

Tematik Analiz ve Bulgular

Araştırmacılar tarafından odak gruplarında tutulan notlar soru bazlı dokümante edilmiştir. Bu dokümanlar üzerinde çalışılarak, farklı kötü muamele türlerini tem-

sil eden davranış örnekleri bir Excel dosyasına kaydedilmiştir. Kaydedilen davranış örnekleri öncelikli olarak temsil ettikleri kötü muamele türlerine ayrıştırılmış, ardından her bir kötü muamele türü için davranış örnekleri kodlanmış (alt boyutlar oluşturulmuş) ve kodlardan temalar (üst boyutlar) oluşturulmuştur. Tema ve kod modelini sadeleştirmek amacıyla alt boyutlar ve bunların altlarında yer alan davranış örneklerinin birkaç defa üzerinden geçilerek kavramsal olarak benzer alt boyutlar birleştirilmiş, görece düşük temsiliyeti olan alt boyutlar çıkarılmış, evrensel alt boyutların yanı sıra kültüre özgü bazı alt boyutlar da tespit edilmiş ve temalar nihai haline getirilmiştir. Örneğin, "kadın çalışanın özelliklerini övmek" davranışı "iltifatlar" olarak, "özel hayatını anlatıyor, sen evli misin diye soruyor" davranışı "iş yeri iletişiminde sınır ihlali" olarak kodlanmış, bu kodlar ve benzer kodlar birleştirilerek kültüre özgü "İlginin İması" teması oluşturulmuştur.

Cinsel taciz ölçeği geliştirme çalışmaları kapsamında odak grup dökümlerinin deşifreleri ve anket verilerinden toplamda 95 davranış örneği tespit edilmiştir. Yüksek derecede benzerlik gösteren davranış örnekleri birleştirilerek tek bir ifade haline getirilmiştir. Örneğin, *"Mesai saatleri dışında da kadın çalışanı kendisiyle beraber mesaiye kalmaya zorlamak"* ve *"Çalışanı sudan sebeplerle odasına çağırıp, sohbet etmesi"* davranışları *"Biri benimle yalnız kalmak için fırsatlar yarattı."* şeklinde birleştirilmiştir. Davranış örnekleri ilk aşamada 41 kod (alt boyut) altında toplanmış, sadeleştirme amacıyla tekrar üzerinden geçildikten sonra temsiliyeti çok düşük olan kodlar çıkarılmış, kavramsal benzerliği olan kodlar birleştirilmiş ve 13 koda indirgenmiştir. İş yerinde cinsel taciz alan yazınında yer alan kategorizasyonlar da gözetilerek bu 13 kod dört tema altında gruplandırılmıştır. Kod içeriklerine dair detaylı bilgiler Toker-Gültaş ve Düzgün'de (2022) verilmektedir. Temalar, alan yazınla tutarlı olacak şekilde, Cinsel Taleplere Uymaya Bağlı Ödül/Bedel, Fiziksel Cinsel Taciz, Düşmanca Cinsel Ortam Tacizi ve İlginin İması olarak adlandırılmıştır. Kodlar ve temalar Şekil 1'de özetlenmektedir.



Şekil 1. Çalışma 1 – Aşama 1 Nitel Çalışma Sonunda Tematik Analiz ile Tespit Edilen Ana Temalar ve Kodlar

Tespit edilen temalar, kapsam itibarıyla Toker ve Sümer'in (2010) tespit etmiş olduğu faktörlere büyük oranda paralellik göstermektedir. Bununla beraber tematik analizde tespit edilmiş olan bazı alt boyutların Toker ve Sümer'in ölçeğinde kapsanmadığı gözlenmiştir. Örneğin, İlginin İması teması altında tespit edilmiş olan "babacanlık maskesi altında tacizkâr tavırlar sergileme" ve "sanal ortamda taciz etmenin" ve de Fiziksel Cinsel Taciz teması altında yer alan "amacı muğlak fiziksel temasta bulunma" (ör., dosya uzatırken elini uzun süre tutmak, sırt sıvazlamak) davranışları 2000'li yıllarda yürütülmüş olan araştırmada tespit edilmemiş olan alt boyutlardır.

Odak grup verilerinin analizine dair bir diğer kayda değer bulgu erkek katılımcıların da kadın çalışanlar tarafından cinsel tacize uğradıklarını belirtmiş olmalarıdır. Erkek katılımcıların paylaştığı davranış örnekleri daha çok düşmanca cinsel ortam yaratma ve ilginin iması temaları altında değerlendirilebilen davranışlardır. Belirtilen davranışlar arasında bir kadın çalışanın erkek çalışanın fiziksel özellikleri hakkında yorum yapması, çok yakın durarak fiziksel sınır ihlali yapması, işi bahane ederek vakitsiz arama ya da görüşmeye çalışması, hediyeler alması, sıklıkla çay-kahve içme isteğinde bulunması veya erkek çalışanın işle ilgili bir konuda iş birliği yapması halinde mesai dışında özel bir yemeğe çıkabileceğini teklif etmesi yer almıştır. Yukarıda da tartışıldığı gibi, cinsel tacizin sadece kadın çalışanları tehdit eden bir kötü muamele türü olmadığı açıktır. Daha düşük oranlarda olsa da erkek çalışanların ve farklı bir cinsel kimlikle kendini tanımlayan kişilerin iş yerinde maruz kalabileceği cinsel tacizin tespiti de önem taşımaktadır. Bu sebeple de geliştirmiş olduğumuz iş yerinde cinsel taciz ölçeğinin maddeleri cinsiyetten arındırılarak yazılmıştır.

İş Yerinde Cinsel Taciz Ölçeği (İCTÖ) Madde Geliştirme

Odak grupları verilerinin tematik analizi sonunda tespit edilen dört tema ve 13 alt temayı temsil edecek şekilde madde yazım süreci başlatılmıştır. Başlangıç olarak boyutları ve alt boyutları temsil eden 33 madde yazılmıştır. Maddeler cinsiyet ifade etmemek üzere tasarlanmıştır. Örneğin Toker ve Sümer'in (2010) ölçek maddelerinde yer alan "Bir erkek çalışanın bir kadın çalışana [davranış]" şeklindeki cinsiyet belirten ifadeleri yerine "Biri bana [davranış]" ifadeleri kullanılmış, böylece hem erkekten kadına hem kadından erkeğe hem de hemcinsler arasında gerçekleşebilecek davranışları değerlendirebilmeye olanak tanınmıştır. Ölçek yönergesi "*Aşağıda iş yerlerinde çalışanların maruz kalabileceği ve istenmeyen cinsel ilgiyi yansıtan bazı davranışlar yer almaktadır. Bu davranışlar çoğunlukla karşı cinsten, bazen de hemcinsler tarafından yapılabilmektedir. Her bir davranışa son 1 yıl içerisinde iş yerinizde ne sıklıkla maruz kaldığınızı aşağıda sunulan 5 basamaklı ölçek üzerinde belirtiniz.*" şeklinde hazırlanmıştır.

İCTÖ'nin Aşama 2'de kullanılan, son halindeki madde sayılarının alt boyutlara göre dağılımı şu şekildedir: Düşmanca Cinsel Ortam Tacizi (10), Fiziksel Cinsel Taciz (6), İlginin İması (12) ve Cinsel Taleplere Uymaya Bağlı Ödül/Bedel (5).

Çalışma 1 - Aşama 2: Nicel Araştırma ile Yapı Geçerliği ve Güvenirlik Çalışması

Bu çalışmanın ikinci aşamasında geliştirilmiş olan ölçeğin açımlayıcı faktör analizleri aracılığı ile faktör yapısı ve Cronbach alfa katsayısı temelinde iç tutarlığı incelenmiştir.

Örneklem ve İşlem

Qualtrics platformu kullanılarak veri çevrimiçi toplanmıştır. Anket paketi, cinsel taciz ölçeğinin yanı sıra, projenin odağında olan diğer kötü muamele türü ölçeklerini ve bir demografik bilgi formunu da kapsamıştır. Ölçekler katılımcılara seçkisiz sırada sunulmuştur. Her katılımcı demografik bilgi formunu anket paketinin son bölümü olarak görmüştür. Ankete erişen 803 katılımcıdan, çalışmanın temel kriteri olan en az bir yıldır çalışıyor olma kriterini karşılamayan 176 kişi ve Gönüllü Katılım Formunu onaylamayı tercih etmeyen beş kişi ankete devam etmeden elenmiştir. Kalan 622 katılımcıdan 190'ı ankete cevap vermeden çalışmadan ayrılmıştır. Beş katılımcı ise, bütün maddelere aynı cevabı vermiş olması nedeniyle anketi dikkatsiz doldurdukları düşünülerek veri setinden çıkarılmıştır. Faktör analizleri, cinsel taciz ölçeğini tam olarak dolduran toplam 348 katılımcının verisi üzerinde yapılmıştır. Anket paketinin sonunda yer alan demografik bilgi formunu ise 296 katılımcı cevaplamıştır.

Demografik özellikleri toplanmış olan 296 katılımcının 209'u kadın, 75'i erkek olup, bir katılımcı diğer seçeneğini işaretlemiş ve 11 katılımcı da cevap vermemiştir. Katılımcıların yaş ortalaması 35.13 yıldır (S = 8.5). Katılımcıların 130'u evli, 147'si ise bekâr olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların büyük çoğunluğu (n = 281) en az lisans derecesine sahiptir. Dolayısıyla, veriler eğitim düzeyi yüksek bir örneklemden gelmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğu (n = 197) özel sektör çalışanlarından ve beyaz yaka (n = 277) çalışanlardan oluşmaktadır. Sadece 42 katılımcı yöneticilik pozisyonunda çalıştığını belirtmiştir. Katılımcılara çalıştıkları kurumdaki kadın-erkek oranı da sorulmuş ve normale yakın bir dağılım olduğu görülmüştür: neredeyse herkes erkek (n = 13), erkeklerin oranı kadınlardan fazla (n =

47), erkek ve kadın çalışan oranı yaklaşık olarak eşit (*n* = 120), kadınların oranı erkeklerden daha fazla (*n* = 93) ve neredeyse herkes kadın (*n* = 23).

Ölçüm Araçları

İCTÖ. Otuz-üç maddeden oluşan İCTÖ'de katılımcılardan maddeleri 5 basamaklı bir sıklık ölçeği üzerinde değerlendirmeleri (1= Hiçbir zaman; 2= Ara sıra; 3= Yaklaşık ayda bir; 4= Yaklaşık haftada bir; 5= Her gün) istenmiştir. İCTÖ'nin yönergesine "Eğer pandemi sebebiyle çoğunlukla uzaktan çalışmaya başladıysanız lütfen cevaplarınızı *pandemi öncesindeki 1 yılı* düşünerek veriniz." ifadesi eklenmiştir.

Demografik Bilgi Formu. Demografik bilgi formunda, katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, çalıştıkları sektör, iş grubu (mavi yaka, beyaz yaka), pozisyon (yönetici olup olmadıkları), bağlı oldukları birincil yöneticinin cinsiyeti, çalışmakta oldukları kurumdaki kadın-erkek çalışan oranı, çalışmakta oldukları kurumdaki çalışma süreleri ve iş yaşamındaki toplam çalışma süreleri gibi bilgileri edinmeye yönelik maddeler yer almaktadır.

Bulgular

Temel Bileşenler Analizi (TBA; Principal Components Analysis) ve Varimax rotasyon kullanılmış olan ilk Açımlayıcı Faktör Analizinin (AFA; Exploratory Factor Analysis) sonuçları 33-maddelik ölçeğin öz değeri birden büyük altı faktörlü bir yapıya sahip olduğunu göstermiştir. Ortaya çıkan altı faktörlü yapının yorumlanabilir olmaması nedeniyle farklı rotasyon yöntemleri (ör., oblimin, promax) denenmiş ve ölçeğin farklı sayıda faktör sayılarına zorlanan farklı çözümleri de incelenmiştir. Bu analizler, kadın ve erkek örneklemleri için ayrı ayrı yapıldığı gibi kadın ve erkek katılımcıların yer aldığı birleştirilmiş örneklem üzerinde de yapılmıştır. Kadın ve erkek örneklemleri üzerinde ayrı ayrı yapılan analizlerin benzer sonuçlar vermesi nedeniyle yorumlar, birleştirilmiş örneklem üzerinde yapılan analizleri temel almaktadır.

Yapılan farklı analizler sonunda, varyansın %57.42'sini açıklayan Varimax rotasyonlu 4-faktörlü çözümün Türkiye'de daha önce tespit edilen cinsel taciz faktörlerine (bkz., Toker ve Sümer, 2010) paralellik gösteren, en yorumlanabilir çözüm olduğu bulunmuştur. Bu aşamada çapraz yüklenme, düşük faktör yükü, içerik olarak diğer maddelerle örtüşme gibi nedenlerle yedi maddenin elenmesine karar verilmiştir. Kalan 26 madde için 4-faktörlü bir çözüm verecek şekilde tekrar Varimax rotasyonlu bir TBA yapılmış ve bu yeni 4-faktörlü yapının, varyansın %60.37'sini açıkladığı görülmüştür. Maddeler ve faktör yükleri Tablo 1'de sunulmaktadır. Nihai haline gelen ölçekte İlginin İması faktörü sekiz maddeden (α = .90), *Düşmanca Cinsel Ortam Tacizi* faktörü sekiz maddeden (α = .82), *Fiziksel Cinsel Taciz* faktörü altı maddeden (α = .80), *Cinsel Taleplere Uymaya Bağlı Ödül/Bedel Tacizi* faktörü dört maddeden (α = .89) oluşmuştur. Tespit edilen faktörler, nitel çalışmada tespit edilmiş olan temalara paralellik göstermektedir. Alan yazınla da tutarlı olacak şekilde faktörlere aynı isimler verilmiştir. Faktörlerin iç tutarlık katsayıları yüksektir. Ölçeğin tamamının iç tutarlık katsayısı ise .93'tür. Çalışma 2'de 26-maddelik bu ölçek kullanılmıştır.

Tartışma

Çalışma 1'de öncelikle nitel araştırma yöntemi kullanılarak cinsel taciz olarak nitelendirilen davranışların dört tema altında toplandığı tespit edilmiştir. Bu temalar cinsel tacizin hem evrensel hem de kültüre özgü yönlerini ortaya koymuştur. Örneğin, bu çalışmada Düşmanca Cinsel Ortam Tacizi ve Cinsel Taleplere Uymaya Bağlı Ödül/bedel Tacizi olarak isimlendirilen taciz temaları/boyutları ve bu temaların altında yer alan alt boyutlar (bkz., Şekil 1), Batı alan yazınında (Fitzgerald ve ark., 1999) tanımlanmış olan, ölçülen taciz boyutları ve alt boyutlarıyla büyük oranda paralellikler göstermektedir. Bu evrensel yönlerin yanı sıra oluşturulan ölçeğin kültürel bağlama özgü boyutları, alt boyutları da yansıttığı görülmektedir. Çalışma 1'de tespit edilmiş olan İlginin İması boyutu ve altında yer alan tüm alt boyutların ve Fiziksel Cinsel Taciz Boyutunun "amacı muğlak fiziksel temas" alt boyutunun kültüre özgü boyutlar oldukları söylenebilir. Toker ve Sümer'in 2010 yılında yayınlanmış olan çalışmasında da tespit edilmiş olan İlginin İması boyutunun, kültürümüzün yüksek bağlamsal yapısıyla (Yahyagil ve Ötken, 2011) uyumlu bir cinsel taciz boyutu olduğu söylenebilir. Yüksek bağlamsal kültürlerde, iletişimde dolaylı yollar tercih edilmekte, iletilmek istenen mesaj genellikle bağlama gömülü olarak iletilmektedir (Hall, 1976). Bu nedenle örtük olan bu mesajın okunabilmesi için, alıcının kültürel kodlara aşina olması gerekmektedir. Cinsel taciz gibi maliyeti yüksek davranışlarda kültürün bu özelliğinin koruyucu bir zırh gibi kullanıldığı görülmektedir. Aynı şekilde İlginin İmasının bir alt boyutu olan "babacanlık maskesi altında tacizkâr tavırlar sergileme" Türk kültürünün ataerkil/paternalistik eğilimlerini (Aycan ve ark., 2000) kullanan, tacizkâr davranışların babacanlık kisvesi altında yapıldığı bir taciz türüne işaret etmektedir. Bunların yanı sıra, Toker'in (2003) bulgularından farklı olarak, aradan geçen 20 yılda, çalışanların amacı muğlak fiziksel temasla ilgili davranışları da cinsel taciz olarak etiketlendirdikleri bulunmuştur. Bu fark, Toker'in çalışmasının ardından geçen 20 yıllık süre zarfında Türkiye'de çalışanların cinsel tacize yönelik farkındalıklarının artmasıyla açıklanabilir.

Çalışma 1'in bulguları cinsel tacizin tanımlanması

Tablo 1. İş Yerinde Cinsel Taciz Ölçeği Temel Bileşenler Faktör Analizi Sonuçları

	İlginin İması	Düşmanca Ortam	Fiziksel Taciz	Ödül/ Bedel
1. Biri karşılık vermediğim halde ilgimi çekmek için çeşitli yollara başvurdu.	0.72			
2. Bana ilgisi olan biri özel hayatıma yönelik rahatsız edici sorular sordu / yorumlarda bulundu.	0.71	0.40		
3. Yaşça büyük bir çalışan cana yakın tavırlar arkasına sığınarak bana romantik anlamda yaklaşmaya çalıştı.	0.71			
4. Biri rahatsızlık verecek kadar yanıma sokuldu.	0.70			
5. Biri, istemediğim halde çeşitli bahanelerle benimle yalnız kalmaya çalıştı.	0.68			
6. Biri ısrarla bakarak beni rahatsız etti.	0.63			
7. Biri bana olan ilgisini ima eden gereksiz iltifatlarda bulundu.	0.61	0.52		
8. Biri, bacaklarıma veya mahrem bölgelerime baktı.	0.55			
9. Biri cinsel hayatıma yönelik sorular sordu, yorumlar yaptı.		0.75		
10. Cinsel imalar içeren konuşmalara maruz kaldım.		0.72		
11. Sormadığım halde biri kendi özel/cinsel hayatından veya cinsel tercihlerinden bahsetti.		0.69		
12. Yanımda müstehcen veya küfür içeren şakalar yapıldı.		0.63		
13. Cinsel içerikli iltifatlara maruz kaldım.		0.61		
14. Biri bana "bebeğim, tatlım, güzelim" gibi uygunsuz hitaplarda bulundu.		0.54		
15. Biri bana rahatsız edici bir şekilde fiziksel temasta bulundu (ör., elime dokundu/elimi bırakmadı, omzuma/sırtıma dokundu)*		0.49		
16. Biri beni sosyal medya üzerinden taciz etti.	0.45	0.47		
17. Biri mahrem yerlerime dokunmaya, sürtünmeye çalıştı.			0.78	
18. Cinsel saldırıya uğradım.			0.76	
19. Biri beni tenhada sıkıştırmaya çalıştı.			0.73	
20. Biri rahatsız edici bir şekilde nereye gitsem beni takip etti.			0.62	
21. Cinsel teşhirciliğe (örneğin, birinin karşımda cinsel organına dokunmasına) maruz kaldım.			0.60	
22. Biri beni zorla öpmeye çalıştı.			0.58	
23. Yöneticim beraberlik beklentisiyle bana hediyeler aldı.				0.88
24. Yöneticim beraberlik teklifini reddedersem işimle ilgili olumsuz sonuçları olacağını ima etti.				0.85
25. Yöneticim beraberlik karşılığında bana işle ilgili ayrıcalıklar sağlayacağını ima etti.				0.77
26. Yöneticim işi bahane ederek benimle olmak için fırsatlar yaratmaya çalıştı.				0.67
Açıklanan Toplam Varyans = 60.37	%37.87	%9.98	%6.76	%5.76

Not: Çapraz yüklenen maddeler Çalışma 1'de yüksek yüklendikleri faktöre dâhil edilmiştir. *Madde 15 Çalışma 2'de Fiziksel Cinsel Taciz faktörüne yüklenmiş, kuramsal olarak bu faktöre uygun bulunmuştur.

ve ölçülmesinde kültürel farkların önemine dikkat çekmektedir. Bu bulgular cinsel taciz algısında ve rapor etme (şikâyette bulunma) ihtimalinde kültürlerarası farklar olduğuna dikkat çeken çalışmalarla tutarlıdır (ör., Ali ve Kramar, 2014; Cortina 2001; Merkin, 2008; Pryor ve ark., 1997). Örneğin Pryor ve arkadaşları, Brezilya'daki kadın ve erkek öğrencilerin, Avusturalya, Almanya ve ABD'deki öğrencilere kıyasla cinsel tacizi zararsız cinsel davranış olarak algılama eğilimlerinin daha fazla olduğunu bulmuştur. Çalışma 1'in bulgularıyla tutarlı olarak da Cortina (2001) Latin Amerika kökenli kadınların, sözel olmayan ve açıktan cinsellik içermeyen davranışlardan cinsel taciz çıkarımında bulunabildiklerini tespit etmiştir.

Özetle, Çalışma 1'in nicel çalışma veri analizi sonrasında 26 maddeye indirgenen İCTÖ'nin içerik olarak cinsel tacizin hem evrensel hem de kültüre özgü yönlerini yansıttığı söylenebilir. Yapılan analizler ölçeğin 4-faktörlü yapısını desteklemiş ve hem faktörlerin hem de ölçeğin tamamının iç tutarlık güvenirliği olduğunu göstermiştir.

Çalışma 2: Yapı ve Ölçüt-Bağıntılı Geçerlik Çalışması

Çalışma 2'nin amacı 26-maddelik İCTÖ'nün faktör yapısının bağımsız bir örneklemde Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile sınanması, ölçek puanları ile alan yazında cinsel taciz mağduru olmakla ilişkili olduğu gösterilen sonuç değişkenleri ile ilişkilerinin incelenmesi ve örtüşen ve ayrışan / ayırt edici geçerliğinin sınanmasıdır.

Çalışma 2 - Aşama 1: Doğrulayıcı Faktör Analizi ve Ölçüt-Bağıntılı Geçerlik Çalışması

Çalışma 1'de elde edilen bulgular ve Türkiye'de cinsel taciz algıları üzerine yürütülmüş olan araştırmalar (Toker, 2016; Toker ve Sümer, 2010), Türkiye'de cinsel tacizin, İlginin İması, Düşmanca Cinsel Ortam, Fiziksel Cinsel Taciz ve de Cinsel Taleplere Uymaya Bağlı Ödül/Bedel Tacizi olarak dört boyut altında incelenebildiğini göstermiştir. Çalışma 2'de ise öncelikli olarak ilk çalışmada açımlayıcı faktör analizleri ile tespit edilmiş olan 4-faktörlü yapının doğrulayıcı yöntemle teyit edilmesi hedeflenmiştir. Bu amaçla aşağıdaki hipotez test edilmiştir.

> *Hipotez 1:* İCTÖ'nün ilginin iması, düşmanca cinsel ortam, fiziksel cinsel taciz ve cinsel taleplere uymaya bağlı ödül/bedel tacizi olarak modellenen dört faktörlü yapısı, alternatif 3, 2 ve tek faktörlü modellere kıyasla veriye daha iyi uyum sağlayacaktır.

İş yerinde cinsel taciz mağduru olmanın hem işle ilgili hem de genel sağlık ile ilgili olumsuz sonuçlarla ilişkili olduğu bilinmektedir (Cantisano ve ark., 2008; Fitzgerald ve ark., 1997; Han ve ark., 2021; Wasti ve ark., 2000; Willness ve ark, 2007). Bir meta-analiz çalışmasında (Willness ve ark., 2007) iş yerinde cinsel tacize uğrama sıklığı ile iş doyumu, kuruma bağlılık ve işten çekilme gibi işe yönelik davranış ve tutumlar arasında ve de fiziksel sağlık, zihinsel sağlık ve genel iyi oluş hali gibi sağlık boyutları arasında mutlak değerleri .10 ile .26 arasında değişen istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Cantisano ve arkadaşlarının (2008) bir yıl sonra yayınladığı meta-analiz çalışması iş doyumu ve kuruma bağlılık ile olan ilişkileri desteklemiş, bu değişkenlerin yanı sıra cinsel taciz mağduriyeti ile iş performansı (r = -.23) ve kaygı (r = .19) arasında da ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Han ve arkadaşlarının (2021) meta-analiz çalışmasında ise cinsel taciz diğer iş yeri kötü muamele türleri (nezaketsizlik, istismarcı yöneticilik, mobbing) ile beraber incelenmiştir. Meta-analitik Beta değerlerine göre cinsel taciz mağduriyetinin iş doyumu (β = -.22), kuruma bağlılık (β = -.22), iş performansı (β = -.32), fiziksel sağlık (β = -.16) ve kaygı durumu (β = .09) ile ilişkili olduğu gözlenmiştir. İki ay süreyle boylamsal yürütülmüş bir araştırma iş yerinde cinsel tacize maruz kalmanın sonuçlarının iş yeri tutumları ve performansı ile sınırlı kalmadığını, üretkenlik karşıtı iş davranışları olarak bilinen kurumsal sapkınlık (r = .33) ve kişilerarası sapkınlık (r = .26) ile de ilişkili olduğunu göstermiştir (Zhu ve ark., 2019).

Özetle, iş yerinde yaşanan cinsel tacizin hem mağdur olan çalışanlar için hem de iş kurumları için pek çok olumsuz sonuçlar doğurduğunu gösteren meta analitik bulgular bulunmaktadır. Bu bilgiler ışığında, Çalışma 1 sonunda geliştirilmiş olan ölçeğin ölçüt-bağıntılı geçerliğini test etmenin bir yolu, ölçekten alınan puanlarla kritik sonuç değişkenleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. İCTÖ'nün ölçüt-bağıntılı geçerliğini ölçmek amacıyla, iş doyumu, duygusal örgütsel bağlılık, öznel iyilik hali, işteki duygusal tükenmişlik ve üretkenlik karşıtı iş davranışları sonuç değişkenleri olarak ele alınmış ve aşağıdaki hipotez test edilmiştir.

Hipotez 2: İCTÖ puanları a) iş doyumu ile negatif, b) duygusal örgütsel bağlılık ile negatif, c) öznel iyilik hali ile negatif, d) duygusal tükenmişlik ile pozitif ve e) üretkenlik karşıtı iş davranışları ile pozitif yönde, mutlak değerleri .10 ila .30 arasında değişen, ilişkilere sahiptir.

Örneklem ve İşlem

Çalışmanın verileri kolayda örnekleme (convenience sampling) yöntemi kullanılarak Qualtrics platformu ile çevrimiçi toplanmıştır. Ankette yer alan ifadelere rastgele cevap veren katılımcıları tespit etmek amacıyla anket paketinde yer alan farklı ölçeklere üç kontrol sorusu serpiştirilmiş ve bu kontrol sorularına katılımcıların belirli bir şekilde cevap vermesi istenmiştir (ör., *"Bu bir dikkat maddesidir. Lütfen bu maddeyi okuduysanız 4'ü*

işaretleyiniz"). Anket bağlantısını açan 1449 katılımcıdan 1009'u çalışmaya katılım için gerekli kriter olan *"en az 1 yıldır çalışıyor olmak"* ön koşulunu sağlamış ve bu 1009 katılımcının sadece 522'si (%51.73) anketi tamamlamıştır. Ankete geri dönüş oranının düşüklüğü, pandemi dönemindeki çevrimiçi anket oranlarının artışı, anket paketinin uzunluğu ve çevrimiçi anket çalışmalarında genel olarak gözlenen düşük geri dönüş oranı ile açıklanabilir.

Anketi tamamlayan 522 katılımcıdan ise 482'sinin anket paketinde yer alan kontrol sorularına doğru yanıt verdiği tespit edilmiştir. Dolayısıyla, analizler 482 kişilik katılımcı grubuna ait veriler üzerinde yapılmıştır. Örneklem ağırlıklı olarak kadın (%57.1), lisans ve üzeri eğitim düzeyine sahip (%82.2), beyaz yaka (%82.8) ve özel sektörde (%61.9) ve 24 farklı faaliyet kolunda çalışan katılımcılardan oluşmaktadır. Katılımcıların sadece %16.8'i yöneticilik pozisyonunda çalışmakta olduğunu belirtmiş olup yöneticilik pozisyonunda çalışanların çoğunluğu orta düzey yönetici (%61.4) olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların büyük bir çoğunluğu hâlihazırdaki yöneticilerinin erkek olduğunu (%71.8) belirtmiştir. Katılımcıların çalışmakta oldukları kurumdaki kadın-erkek çalışan oranları ise şu şekildedir: %14.2 neredeyse herkes erkek, %35.3 erkeklerin oranı kadınlardan daha fazla, %25.2 erkek ve kadın oranı yaklaşık olarak eşit, %18.8 kadınların oranı erkeklerden daha fazla ve %6.4 neredeyse herkes kadın. Katılımcıların büyük çoğunluğu pandemi döneminde tamamen iş yerinde çalıştığını (%35.7) belirtmiş ve bunu sırasıyla çoğunlukla iş yerinde çalışanlar (%17), çoğunlukla evden çalışanlar (%16.4), tamamen evden çalışanlar (%13.2), evde ve iş yerinde eşit süre çalışanlar (%11.1) ve diğer (%6.6) izlemiştir. Örneklem, 52 farklı şehirde görev yapan katılımcılardan oluşmaktadır. Katılımcıların yaş ortalaması 33.33 yıl (S = 7.59), hizmet süresi ortalaması ise beş yıldır (S = 5.32).

Ölçüm Araçları

İCTÖ. Proje kapsamında geliştirilen ölçek 26 maddeden oluşmaktadır. Katılımcılardan ölçekte yer alan her bir maddede belirtilen davranışı son bir yıl içinde ne sıklıkla deneyimlediklerini 5 basamaklı bir ölçek üzerinde (1= Hiçbir zaman; 2= Ara sıra; 3= Yaklaşık ayda bir; 4= Yaklaşık haftada bir; 5= Her gün) belirtmeleri istenmektedir. Bu araştırmada elde edilmiş olan Cronbach alfa katsayıları İlginin İması boyutu için .89 (k = 8), Düşmanca Cinsel Ortam boyutu için .83 (k = 7), Fiziksel Cinsel Taciz boyutu için .73 (k = 7), Ödül/Bedel Tacizi boyutu için .66 (k = 4) ve İCTÖ toplam puanı için .92'dir.

İş Doyumu Ölçeği. Kunin (1955) tarafından geliştirilen Yüzler Ölçeği'nin toplumsal cinsiyet açısından nötr olan versiyonu kullanılmıştır. Ölçekte katılımcılardan genel olarak işlerinden ne derecede memnun olduklarını en iyi temsil eden yedi seçenekli yüz ifadesinden birini seçmeleri istenmektedir.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği. Meyer ve arkadaşları (1993) tarafından geliştirilen ve örgütsel bağlılığın duygusal, devam ve normatif bağlılık boyutlarını içeren ölçeğin altı maddelik duygusal bağlılık alt ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Wasti (2000) tarafından gerçekleştirilmiştir. Katılımcılardan ölçekte yer alan her bir ifadeye ne ölçüde katıldıklarını 5 basamaklı bir ölçek üzerinde (1= Kesinlikle katılmıyorum; 2= Katılmıyorum; 3= Biraz katılıyorum; 4= Katılıyorum; 5= Kesinlikle katılıyorum) değerlendirmeleri istenmektedir. Bu araştırmada elde edilmiş olan Cronbach alfa katsayısı .89'dur. Bir örnek maddesi "Bu kurumun benim için çok kişisel (özel) bir anlamı var." şeklindedir.

Öznel İyilik Hali Ölçeği. Diener ve arkadaşları (2010) tarafından geliştirilen sekiz maddelik ölçek kullanılmıştır. Katılımcılardan ölçekte yer alan her bir ifadeye ne ölçüde katıldıklarını 5 basamaklı bir ölçek kullanarak (1= Kesinlikle katılmıyorum; 2= Katılmıyorum; 3= Biraz katılıyorum; 4= Katılıyorum; 5= Kesinlikle katılıyorum) belirtmeleri istenmektedir. Ölçek bu çalışma kapsamında proje ekibi tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Ölçeğin tek faktörlü yapısı veri ile çok iyi uyum göstermiştir (S-B $\chi 2$ (20) = 51.90, $\chi 2$ / sd = 2.60, $p < .001$, CFI = .97, TLI = .95, RMSEA = .06, %90 G.A. .039, .077, p = .234). Örtüşen geçerlik göstergesi olarak öznel iyilik hali puanlarının tükenmişlik puanları ile -.38 ($p <$ .001) ve iş doyumu ile .35 ($p < .001$) ilişkili olduğu görülmüştür. Bu araştırmada elde edilmiş olan Cronbach alfa katsayısı .85'tir. Ölçeğin bir örnek maddesi "Geleceğim hakkında iyimserim." şeklindedir.

Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği. Bu ölçekte kullanılmış olan 15 madde Spector ve arkadaşları (2006) tarafından geliştirilen, Öcel (2010) tarafından Türkçeye uyarlanmış olan ölçekten alınmıştır. Maddeler 5 basamaklı bir ölçek üzerinde (1= Hiçbir zaman; 2= Çok seyrek; 3= Ayda bir ya da iki kez; 4= Haftada bir ya da iki kez; 5= Her gün) değerlendirilmektedir. Bu araştırmada elde edilmiş olan Cronbach alfa katsayısı .76'dır. Bir örnek madde "Dışarıdaki insanlara çalıştığım yer hakkında kötü şeyler söyledim." şeklindedir.

Kopenhag Tükenmişlik Envanteri. Kristensen ve arkadaşları (2005) tarafından geliştirilen ve Bakoğlu Deliorman ve arkadaşları (2009) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçeğin 13 maddesi kullanılmıştır. Maddeler soru cümlesi şeklindedir (ör., "İşiniz nedeniyle tükendiğinizi hisseder misiniz?") ve 5 basamaklı bir ölçek üzerinde (1= Hiçbir zaman; 2= Nadiren; 3= Bazen; 4= Sıklıkla; 5= Hemen hemen her zaman) değerlendirilmektedir. Bu araştırmada elde edilmiş olan Cronbach alfa katsayısı .93'tür.

Demografik Bilgi Formu. Bu formda, katılımcıların yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, çalıştıkları sektör, görev yaptıkları şehir, çalıştıkları pozisyon (yönetici; yönetici değil), çalışma düzenleri, çalıştıkları kurumdaki kadın-erkek oranı, toplam çalışma süresi, kurumdaki ve hâlihazırdaki yöneticiyle çalışma süreleri ve yöneticinin cinsiyetine dair soruları yer almaktadır.

Bulgular

Çalışma 2 bulgularını aktarırken öncelikle DFA, betimleyici istatistikler ve faktörler-arası korelasyonlar, son olarak da ölçüt-bağıntılı geçerlik bağlamında araştırılan cinsel taciz ve sonuç değişkenleri arasındaki ilişkiler verilmektedir. Hipotez testleri tüm örneklemde yürütülmüş olup, keşifsel olarak kadın ve erkek örneklemlerinde de ayrı ayrı betimleyici istatistikler ve korelasyonlar raporlanmıştır.

Doğrulayıcı Faktör Analizi. Çalışma 1'de tanımlanan faktörlere yüklenen 26 göstergeli 4-faktörlü yapı Mplus 8.4 sürümü kullanarak DFA ile sınanmıştır. Normal olmayan dağılımlar için Satorra-Bentler (S-B) yöntemi ile standart hatalar ve ki-kare için düzeltme uygulayan, Maksimum Olabilirlik modeli temelli MLM yöntemi kullanılmıştır. Sonuçlar, bazı modifikasyonlarla uyumun iyileştirilebileceğini göstermektedir (S-B $\chi2$ (293) = 567.690, $\chi2$ / sd = 1.94, $p < .001$, CFI = .82, TLI = .80, RMSEA = .044, %90 G.A. .039, .050, $p = .964$). Modifikasyon indekslerinin değerlendirilmesi, belirsiz fiziksel temasla ilgili olan ve EFA sonuçları temelinde düşmanca cinsel ortam faktörüne yüklenen bir maddenin ("[işte] Biri bana rahatsız edici bir şekilde fiziksel temasta bulundu (ör., elime dokundu/elimi bırakmadı, omzuma/sırtıma dokundu)") fiziksel cinsel taciz faktörüne de çapraz yüklendiğini göstermiştir. Bu madde nitel çalışma sonunda fiziksel taciz maddesi olarak tasarlanmış olsa da Çalışma 1'in sonuçlarından yola çıkarak düşmanca cinsel ortam faktörünün bir göstergesi olarak ölçeğe dâhil edilmiştir. Fiziksel cinsel taciz faktörünün göstergesi olması kuramsal olarak daha anlamlı olduğu için, bu maddenin sadece fiziksel taciz göstergesi olarak tutulmasına karar verilmiştir. Ayrıca, modele kuramsal olarak alakalı olduğu düşünülen dört hata kovaryansı eklenmiştir. Model, bu modifikasyonlarla yeniden analiz edilmiş (S-B $\chi2$ (289) = 462.009, $\chi2$ / sd = 1.60, $p < .001$; CFI = .89, TLI = .87, RMSEA = .035, %90 G.A. .029, .041), uyum indesklerinde iyileşme gözlenmiş, ancak CFI ve TLI değerleri alan yazında belirtilen kriter olan .95'in (Hu ve Bentler, 1999) üzerine çıkamamıştır. Bu modelin faktör yükleri ilginin iması için .56 ile .83, düşmanca cinsel ortam tacizi için .57 ile .80, fiziksel cinsel taciz için .47 ile .75 ve cinsel taleplere uymaya bağlı ödül/bedel tacizi için .41 ile .57 arasında değişmektedir.

Bu analizlerde dikkate değer bir bulgu, mutlak uyum indeksi olan RMSEA iyi bir uyuma işaret ederken, artımlı uyum indeksi olan CFI'nın belli bir oranda kötü uyuma işaret etmesidir. Bunun nedeni puan dağılımının çarpıklığıdır. Araştırma veri setinde çoğu katılımcı "1= Hiçbir zaman" seçeneğini işaretlediği (25 madde için %79 ila %99 arasında değişen oranlarda ve bir madde için %55 oranında) ve çok az katılımcı en yüksek yanıt seçeneği olan "5= Her gün" yanıtını verdiği için (14 madde için oranlar %0.2 ile %6 arasında değişmektedir ve 12 maddede bu seçenek hiç işaretlenmemiştir), bu çalışmada elde edilen veriler çarpık dağılım göstermektedir. Veri seti WLSMV yaklaşımına (Ortalama- ve Varyans-Ayarlı En Küçük Kareler istatistiği) uyan bir veri setidir (Rhemtulla ve ark., 2012; Savalei ve Rhemtulla, 2013) ve bu nedenle, 4-faktörlü model (herhangi bir hata kovaryansı olmadan) göstergeler kategorik değişkenler olarak tanımlanarak ve tahmin yöntemi WLSMV olarak ayarlanarak yeniden test edilmiştir. Sonuçlara göre, model veriye çok iyi uyum sağlamıştır ($\chi2$ (293) = 419.474, $\chi2$ / sd = 1.43, $p < .001$; CFI = .98, TLI = .98, RMSEA = .030, %90 G.A. .023, .036, gösterge yükleri .72'nin üzerindedir ve değişiklik önerisi yoktur). Bununla birlikte, WLSMV yaklaşımının simülasyon çalışmalarında kasıtlı olarak "uyumsuz" şekilde yaratılan modellerde bile çok iyi uyum indeksleri (ör., .97'nin üzerinde CFI'lar) ürettiği gözlenmiştir (Xia ve Yang, 2019). Bu nedenle, 4-faktörlü modelin WLSMV bulgularının temkinli yorumlanmasında fayda vardır.

Xia ve Yang (2019) ayrıca, ciddi şekilde çarpık kategorik değişkenlere sahip araştırmacıların, hangi modelin en iyi model olduğunu belirlemek için Maksimum Olabilirlik (ML; Maximum Likelihood) modeline dayalı alternatif model karşılaştırmaları ile ilerlemeleri gerektiğini önermiştir. Bu nedenle, bir sonraki adımda MLM tahminine dayalı 3-faktörlü, 2-faktörlü ve tek-faktörlü modeller test edilmiş ve 4-faktörlü modelle karşılaştırılmıştır. Ki-kare karşılaştırma testleri sonucunda, 4-faktörlü model 2- ve tek-faktörlü modellere kıyasla daha iyi uyum göstermiş, 3-faktörlü model ile farklılık göstermemiştir. Fiziksel cinsel taciz ve ödül/bedel tacizi türlerinin kuramsal açıdan ayrı ele alınması için 4-faktörlü model temel alınmıştır. 4- ve 3-faktörlü modellerin uyum indeksleri görece yakın olduğundan Hipotez 1'in desteklendiği söylenebilir. Model karşılaştırmaları Tablo 2'de sunulmaktadır.

Tablo 2. İCTÖ DFA Model Karşılaştırmaları

	S-B χ^2 (sd)	sd	χ^2 / sd	CFI	TLI	RMSEA	%90 G.A.	ΔS-B χ^2 /sd
4-faktör	462.009***	289	1.60	.89	.87	.035	.029, .041	
3-faktör	462.153***	292	1.58	.90	.88	.035	.029, .041	.58(3), p = .901
2-faktör	486.718***	294	1.66	.87	.86	.037	.031, .043	18.33(5), p = .003
Tek-faktör	518.262***	295	1.77	.85	.84	.040	.034, .045	22.88(6), p = .001

Notlar: Her bir model 4-faktörlü model ile karşılaştırılmıştır. 3-faktörlü modelde fiziksel cinsel taciz ile cinsel taleplere uymaya bağlı ödül/bedel tacizi faktörleri, tacizin şiddetli formları olmaları nedeniyle birleştirilmiştir. 2-faktörlü modelde cinsel tacizin nispeten daha hafif biçimleri olan ilginin iması ve düşmanca cinsel ortam tacizi faktörleri de birleştirilmiştir. Sd: serbestlik derecesi. G.A.: Güven Aralığı. S-B: Satorra Bentler düzeltilmiş ki-kare değeri. ***p < .001.

Betimleyici İstatistikler, Faktörler Arası Korelasyonlar ve Güvenirlik Katsayıları. Cinsel taciz faktörlerinin betimleyici istatistikleri ve iç tutarlık katsayıları Tablo 3'te sunulmaktadır. Cronbach alfa iç tutarlık katsayıları İlginin İması için .89, Düşmanca Cinsel Ortam Tacizi için .83, Fiziksel Cinsel Taciz için .73 ve dört maddelik Cinsel Taleplere Uymaya Bağlı Ödül/Bedel Tacizi için .66 bulunmuştur. Tüm faktörlerde, özellikle fiziksel cinsel taciz ve cinsel taleplere uymaya bağlı ödül/bedel tacizinde ciddi boyutta çarpıklık vardır.

Örneklemin %64'ü (erkeklerin %56.4'ü kadınların ise %68.5) İCTÖ'deki en az bir davranışa nadiren de olsa maruz kaldığını, %36'sı ise son bir yıl içinde cinsel tacize maruz kalmadığını belirtmiştir. Faktör bazında ise ilginin iması, cinsel ortam tacizi, fiziksel taciz ve ödül/bedel tacizi için maruz kalma oranları sırası ile %42.9, %53.4, %19.9 ve %6.6'dır (erkekler için %33.3, %53.3, %15.4 ve %5.6 iken kadınlar için %49.1, %57.3, %22.5 ve %7.1'dir). Faktör ortalamalarına bakılırsa katılımcılar genel olarak düşük düzeylerde cinsel tacize maruz kalmışlardır. Görece en fazla cinsel taciz düşmanca cinsel ortam tacizi ve ilginin iması boyutlarında gözlenmiştir. Kadın çalışanlar (*Ort.* = 1.30) erkek çalışanlardan (*Ort.* = 1.14) daha fazla ilginin imasına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir (t(442.30) = 4.14, p < .001). Diğer faktörlerde ise kadın ve erkek çalışanlar arasında herhangi bir fark bulunmamıştır. İlginin iması dışındaki faktörler madde bazında incelendiğinde de bazı kadın-erkek farkları gözlenmiştir. Kadınlar "Cinsel saldırıya uğradım." (*Ort.* = 1.05, (t(79) = 2.04, p = .022), "Biri nereye gitsem rahatsız edici bir şekilde beni takip etti." (*Ort.* = 1.06, (t(79) = 1.92, p = .029) ve "Yöneticim beraberlik karşılığında bana işle ilgili ayrıcalıklar sağlayacağını ima etti." (*Ort.* = 1.05, (t(79) = 2.04, p = .022) maddelerinde çok düşük sıklıkta taciz rapor etmelerine rağmen, erkek örnekleminde bu davranışlara maruz kaldığını belirten hiç katılımcı olmamıştır.

Cinsel taciz faktörleri birbirleri ile orta büyüklükte ve yüksek ilişkiler göstermektedir ve korelasyonlar .51 ve .76 arasında değişmektedir (p < .001). En yüksek ilişki ilginin iması ve düşmanca cinsel ortam faktörleri arasındadır. İlişkiler genel olarak kadın ve erkek örneklemlerinde benzerdir. Korelasyonlar Tablo 4'te verilmektedir.

Ölçüt-Bağıntılı Geçerlik Analizleri. Ölçütlerle ilişkilere dair hipotezler 482 kişilik tüm örneklemde test edilmiştir. Buna göre, İCTÖ toplam puanı tüm ölçütlerle beklenen yönde istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler göstermiştir, korelasyonların mutlak değer büyüklükleri .12 ve .29 arasında değişmektedir. İCTÖ toplam puanları öznel iyilik hali ile -.12 (p = .008), iş doyumu ile -.20 (p < .001), duygusal örgütsel bağlılık ile -.29 (p < .001), duygusal tükenmişlik ile .24 (p < .001) ve üretkenlik karşıtı iş davranışları ile .27 (p < .001) değerinde ilişkilidir. Bu bulgular, Hipotez 2a, 2b, 2c, 2d ve 2e'yi destekler niteliktedir.

Bu ilişkiler kadın ve erkek çalışan örneklemlerinde incelendiğinde öznel iyilik hali ve üretkenlik karşıtı iş davranışları ile ilişkilerde farklılıklar gözlenmiştir. Her ne kadar cinsel tacize maruz kalmanın iyilik hali ile ilişkisi kadınlar için anlamlı (r = -.14, p = .021) erkekler için anlamsız olsa da (r = -.06, p = .404), kadın örneklemi için olan ilişki de görece zayıf bir ilişkidir. Üretkenlik karşıtı iş davranışları erkek çalışanlar (r = .39, p < .001) için cinsel tacize maruz kalmakla kadın çalışanlara göre (r = .22, p < .001) daha ilişkili bulunmuştur. Ölçütlerle ilişkiler faktör bazında incelendiğinde göze çarpan bir diğer kadın-erkek farkı cinsel taleplere uymaya bağlı ödül/bedel tacizi faktörü ile ilgilidir. Kadınlar için ödül/bedel tacizine maruz kalmanın öznel iyilik hali (r = -.16, p = .009), iş doyumu (r = -.16, p = .008) ve duygusal tükenmişlik (r = .17, p = .007) ile ilişkileri gözlenmişken erkekler için bu ilişkiler gözlenmemiştir (sırası ile r = -.02, -.01, -.03). Korelasyonlar Tablo 4'te verilmektedir.

Tablo 3. Çalışma 2: Cinsel Taciz Faktörleri ve Sonuç Değişkenleri için Betimleyici İstatistikler

	Ort.	S	Min.	Maks.	Çarpıklık	Cronbach Alfa
İCTÖ (Aşama 1 N = 482)						
İCTÖ Toplam Puan (26 madde)						
Tüm örneklem	1.18	0.31	1	3.35	3.19	.92
Kadın	1.20	0.31	1	3.27	2.81	
Erkek	1.15	0.26	1	3.00	3.29	
İlginin İması (8 madde)						
Tüm örneklem	1.23	0.45	1	4.38	3.01	.89
Kadın	1.30	0.50	1	4.38	2.61	
Erkek	1.14	0.30	1	3.00	3.13	
Düşmanca Cinsel Ortam (7 madde)						
Tüm örneklem	1.33	0.51	1	3.86	2.31	.83
Kadın	1.31	0.48	1	3.71	2.34	
Erkek	1.33	0.50	1	3.57	2.10	
Fiziksel Cinsel Taciz (7 madde)						
Tüm örneklem	1.06	0.18	1	2.86	5.42	.73
Kadın	1.06	0.15	1	2.14	4.01	
Erkek	1.05	0.16	1	2.57	5.71	
Ödül/Bedel Tacizi (4 madde)						
Tüm örneklem	1.03	0.17	1	2.75	6.70	.66
Kadın	1.03	0.15	1	2.25	6.08	
Erkek	1.03	0.17	1	2.75	7.55	
Ölçüt Değişkenleri (Aşama 1 N = 482)						
Öznel İyilik hali	3.74	0.65	1.13	5	-.52	.85
İş doyumu	4.56	1.79	1	7	-.50	-
Duygusal Örgütsel Bağlılık	2.86	1.09	1	5	.07	.89
Duygusal Tükenmişlik	3.06	0.82	1.08	5	.12	.93
Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları	1.41	0.33	1	3.53	1.59	.76
Örtüşen ve Ayrışan Geçerlik (Aşama 2 N = 170)						
İCTÖ Toplam Puan	1.07	0.19	1	2.81	5.40	.93
İCTÖ İlginin İması	1.08	0.24	1	2.88	4.06	.87
İCTÖ Düşmanca Cinsel Ortam	1.12	0.33	1	3.86	4.79	.85
İCTÖ Fiziksel Cinsel Taciz	1.03	0.12	1	2.29	7.73	.75
İCTÖ Ödül/Bedel Tacizi	1.02	0.12	1	2.00	5.89	.73
SSIQ (18 madde)	1.07	0.23	1	3.22	6.05	.93
İş Yeri Nezaketsizliği (15 madde)	1.40	0.57	1	4.40	1.93	.93
Kurumsal Cinsiyetçilik (12 madde)	1.74	0.60	1	3.75	0.94	.82

Notlar. Aşama 1 kadın $N = 267$, erkek $N = 195$. Çarpıklığa ait standart hata $N = 482$ için 0.111, $N = 170$ için 0.186'dır. SSIQ: Social Sexual Incidents Questionnaire (Sosyal Cinsel Davranışlar Ölçeği).

Tablo 4. İş Yerinde Cinsel Taciz Ölçeği Faktörler-arası ve Ölçüt Değişkenleri ile İlişkiler

	İlginin iması	Düşmanca cinsel ortam	Fiziksel cinsel taciz	Ödül/bedel tacizi	Toplam İCTÖ puanı
İCTÖ Faktör Korelasyonları					
İlginin iması	1.00	.76***	.69***	.57***	.94***
Erkek		.78***	.68***	.64***	.92***
Kadın		.80***	.71***	.55***	.96***
Düşmanca cinsel ortam		1.00	.63***	.51***	.92***
Erkek			.66***	.43***	.94***
Kadın			.57***	.54***	.92***
Fiziksel cinsel taciz			1.00	.64***	.79***
Erkek				.65***	.80***
Kadın				.49***	.75***
Ödül/bedel tacizi				1.00	.66***
Erkek					.65***
Kadın					.63***
İCTÖ Faktörlerinin Ölçüt Değişkenleri ile Korelasyonları					
Öznel İyilik Hali	-.11*	-.11*	-.11*	-.11*	-.12**
Erkek	-.05	-.06	-.07	-.02	-.06
Kadın	-.12	-.13*	-.14*	-.16**	-.14*
İş Doyumu	-.18***	.-21***	-.13**	.-10*	-.20***
Erkek	-.11	-.21**	-.13	-.01	-.17*
Kadın	-.18**	-.18**	-.09	-.16**	-.18**
Duygusal Örgütsel Bağlılık	-.18***	-.23***	-.12**	-.09*	-.29***
Erkek	-.13	-.24***	-.14*	-.09	-.20**
Kadın	-.16**	-.20***	-.05	-.06	-.17**
Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları	.23***	.29***	.19***	.16***	.27***
Erkek	.34***	.41***	.31***	.17*	.39***
Kadın	.21***	.22***	.13*	.16*	.22***
Duygusal Tükenmişlik	.24***	.23***	.14**	.10*	.24***
Erkek	.18*	.27***	.10	-.03	.21**
Kadın	.21***	.19**	.12*	.17**	.21***

Notlar: Erkek $N = 195$, Kadın $N = 267$. İCTÖ: İş yerinde Cinsel Taciz Ölçeği. *$p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

Çalışma 2, Aşama 2: Örtüşen ve Ayrışan Geçerlik Analizi

Çalışma 2'nin ilk aşamasında yapılan DFA sonuçları, İCTÖ'nün yapı geçerliğini desteklemiştir. Bu aşamada, geliştirilen ölçeğin yapı geçerliğine yönelik daha ileri bir bilgi edinebilmek amacıyla bağımsız bir örneklem üzerinde örtüşen ve ayrışan geçerlik analizleri yapılmıştır. Örtüşen geçerliğin sınanması için kültürel bağlamda oluşturulmuş olan Toker ve Sümer'in İş Yerinde Sosyal-Cinsel Davranışlar Ölçeği (Toker ve Sümer, 2010) kullanılmış ve üçüncü hipotez oluşturulmuştur.

Hipotez 3: İCTÖ puanları ve İş Yerinde Sosyal-Cinsel Davranışlar Ölçeği (SSIQ) puanları arasında pozitif yönde güçlü (> .50) bir ilişki vardır.

İş yerinde cinsel taciz, meta-analiz bulgularına göre, gözlemlenen korelasyonlar temelinde iş yeri nezaketsizliği ile .31, mobbing ile .63 ve istismarcı yöneticilik ile .30 ilişkili bulunmuştur (Han ve ark., 2021). Bu değişkenler arasında iş yeri nezaketsizliği iş yerinde cinsel taciz yaşantılarının oluşmasına zemin hazırlayan bir öncül değişken olarak değerlendirilmektedir (Chawla ve ark., 2019; Lim ve Cortina, 2005). Yao ve arkadaşlarının (2022) meta-analitik çalışmasına göre iş yeri nezaketsizliği ve cinsel taciz arasındaki düzeltilmemiş korelasyon .40'tır. Cinsel tacize ortam hazırlayan diğer bir değişkenin de cinsiyetçilik olduğu bilinmektedir. Erkek egemen kurumsal ortamların daha cinsiyetçi olduğu ve cinsel tacizi tetiklediği raporlanmıştır (Larsen ve ark., 2019). Özetle, cinsel tacizin, iş yeri nezaketsizliği ve kurumsal cinsiyetçilik ile örtüşen yönlerinin olması beklenmekle birlikte, kavramsal olarak bu iki kötü muamele türünden ayrışması da beklenmektedir. Bu bilgiler ışığında dördüncü hipotez oluşturulmuştur.

Hipotez 4: İCTÖ puanları a) iş yeri nezaketsizliği ve b) kurumsal cinsiyetçilik ölçek puanları ile pozitif yönde orta büyüklükte (.30 – .50 arasında) ilişkilidir.

Örneklem ve İşlem

Aşama 2'de İCTÖ, SSIQ, İş Yeri Nezaketsizliği ve Kurumsal Cinsiyetçilik ölçekleri ile demografik bilgi formunu içeren çevrimiçi anket Qualtrics programı kullanılarak hazırlanmıştır. Hazırlanan anket bağlantısı, KOSGEB aracılığı ile kurumlara ulaştırılmıştır. Katılım kriteri en az 1 yıldır aynı iş yerinde çalışıyor olmaktır.

Anket paketinin bağlantısına toplam 1458 kişi erişim sağlamıştır. Bu kişilerden 106'sı Gönüllü Katılım Formu'nu onaylamadığı için anketi açmamıştır. Geri kalan katılımcılardan 362 kişi ise aynı iş yerinde 1 yıldan uzun çalışma koşulunu sağlamadığı için ankete devam edememiştir. Anket paketinde dört dikkat maddesi yer almıştır. Analizler anket paketinde yer alan tüm ölçekleri doldurup tüm dikkat sorularını doğru yanıtlayan toplam 170 katılımcı ile yürütülmüştür. Katılımcılar 80 kadın (%47.1), 89 erkekten (%52.4) oluşmaktadır (1 katılımcı cinsiyetini belirtmek istememiştir). Katılımcıların yaş ortalaması 39.91 (S = 9.51), ortalama çalışma süreleri 15.05 yıl (S = 10.7), araştırma sırasında çalıştıkları kurumda ortalama çalışma süreleri 6.55 yıldır (S = 7.02). Katılımcıların çoğunluğu beyaz yakalı (%88.8), evli (%70) ve üniversite ve lisansüstü eğitime sahiptir (%67.1). Neredeyse tüm çalışanların erkek olduğu ve çalışanların çoğunluğunun erkek olduğu kurumlarda çalışanların toplam oranı %58.8'tir. Katılımcıların büyük çoğunluğu (n = 136) doğrudan bağlı bulundukları yöneticinin erkek olduğunu belirtmiştir.

Ölçüm Araçları

İCTÖ. İş yerindeki cinsel taciz deneyimleri araştırma kapsamında geliştirilmiş olan 26 maddelik İCTÖ ile ölçülmüştür. Örnek madde "(İş yerimde…) Biri, istemediğim halde, çeşitli bahanelerle benimle yalnız kalmaya çalıştı" şeklindedir. Yanıtlar "1= Hiçbir zaman" ve "5= Her gün" arasında değişen 5 basamaklı Likert tipi ölçek kullanılarak verilmiştir. Ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı .93 olarak bulunmuştur.

Sosyal-Cinsel Davranışlar Ölçeği (SSIQ). Toker ve Sümer'in (2010) geliştirmiş olduğu ölçeğin 18 maddesi kullanılmıştır. Maddeler "1= Hiçbir zaman" ve "5= Her gün" arasında değişen 5 basamaklı derecelendirme ölçeğinde değerlendirilmiştir. İç tutarlık katsayısı .93 bulunmuştur. Bir örnek madde "Biri benimle konuşurken sohbet konusunu cinselliğe çekmeye çalıştı." şeklindedir.

İş Yeri Nezaketsizliği ve Kurumsal Cinsiyetçilik Ölçekleri. Cinsel taciz ölçeğinin de geliştirildiği iş yerinde farklı kötü muamele türlerini ele alan geniş kapsamlı TÜBİTAK projesinde (Sümer ve ark., 2023) geliştirilmiş olan ölçekler kullanılmıştır. İş Yeri Nezaketsizliği Ölçeği (Sümer ve ark., 2024) 15 maddeden oluşmaktadır (ör., "Kendini benden üstün gördüğünü ima eden davranışlar sergiledi.") ve katılımcılardan her bir maddede belirtilen davranışı son bir yıl içinde ne sıklıkla deneyimlediklerini 5 basamaklı derecelendirme ölçeği üzerinde (1= Hiç olmadı; 2= Yılda birkaç kez oldu; 3= Yaklaşık ayda bir kez oldu; 4= Yaklaşık haftada bir kez oldu; 5= Hemen hemen her gün oldu) belirtmeleri istenmektedir. Ölçeğin tek faktörlü yapısı veri ile iyi uyum göstermiştir (S-B $\chi 2$ (89) = 167.65, $\chi 2$ / sd = 1.88, $p < .001$, CFI = .91, TLI = .89, RMSEA = .06, %90 G.A. .049, .078, p = .065) ve Cortina (2013) tarafından geliştirilen ve Erdaş (2016) tarafından Türkçe'ye kazandırılan İş Yeri Nezaketsizliği Ölçeği ile yüksek ilişkili (r = .86, $p < .001$) olduğu bulunmuştur. İş Yeri Nezaketsizliği Ölçeği iç tutarlık katsayısı .93 bulunmuştur.

Kurumsal Cinsiyetçilik Ölçeği (Sümer ve ark.,

2023) 12 maddeden oluşmaktadır (ör. "Kadınları rencide eden -cinsiyetçi - bir dil kullanılır.") ve katılımcıların her bir maddede yer alan ifadenin çalıştıkları kurumda kadın çalışanlara yönelik genel tutum ve davranışları ne ölçüde yansıttığını, 5 basamaklı ölçek üzerinde (1= Bu kurum için hiç geçerli değil; 2= Bu kurum için pek geçerli değil; 3= Bu kurum için kısmen geçerli; 4= Bu kurum için oldukça geçerli; 5= Bu kurum için çok geçerli) belirtmeleri istenmektedir. Bu ölçeğin tek-faktörlü yapısı dört hata covaryansının serbest modellenmesi sonucunda veriye iyi uyum sağlamıştır (S-B $\chi 2$ (50) = 123.203, $\chi 2$ / sd = 2.46, $p < .001$, CFI = .93, TLI = .91, RMSEA = .08, %90 G.A. .062, .097, $p = .004$) ve iç tutarlık katsayısı .82'dir. Ölçek toplam puanı alan yazındaki Cinsiyeçilik Ölçeği (Uğurlu, 2016) ile .56 ($p < .001$) ve Ayrımcılık Ölçeği (Menişa, 2006) ile .62 ($p < .001$) ilişkili bulunmuştur. İş yeri nezaketsizliği ve kurumsal cinsiyetçilik ölçeklerinin geliştirme aşamalarına ve psikometrik özelliklerine dair daha detaylı bilgilere verilen kaynaklardan ulaşılabilir.

Demografik Bilgi Formu. Demografik bilgi formunda, katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, çalıştıkları sektör, iş grubu (mavi yaka, beyaz yaka), pozisyon (yönetici olup olmadıkları), bağlı oldukları birincil yöneticinin cinsiyeti, çalışmakta oldukları kurumdaki kadın-erkek çalışan oranı, çalışmakta oldukları kurumdaki çalışma süreleri ile ilgili sorular yöneltilmiştir.

Bulgular

Aşama 2 örneklemine ait İCTÖ puanları, örtüşen geçerlik için kullanılan Toker ve Sümer'in iş yerinde Sosyal Cinsel Davranışlar Ölçeği (Social Sexual Incidents Questionnaire-SSIQ) ve ayrışan geçerlik için kullanılan iş yeri nezaketsizliği ve kurumsal cinsiyetçilik değişkenleri için betimleyici istatistikler ve ölçeklerin iç tutarlık katsayıları Tablo 3'te verilmektedir.

İCTÖ ve SSIQ arasındaki ilişkiler örtüşen geçerlik bağlamında incelenmiştir. Beklendiği gibi, İCTÖ ile SSIQ toplam puanları yüksek ilişkili bulunmuştur ($r = .91$, $p < .001$). Dolayısıyla Hipotez 3 desteklenmiştir. Faktörler incelendiğinde, İCTÖ ve SSIQ arasında en yüksek korelasyonlar ilginin iması ($r = .81$, $p < .001$), düşmanca cinsel ortam tacizi ($r = .81$, $p < .001$) ve fiziksel cinsel taciz ($r = .86$, $p < .001$) faktörleri için bulunmuştur. İCTÖ'nün cinsel taleplere uymaya bağlı ödül/bedel tacizi faktörü SSIQ'nun fiziksel cinsel taciz faktörü ile en yüksek ilişkiyi ($r = .84$, $p < .001$) göstermiş ve sonra da SSIQ'nun ödül/bedel tacizi faktörü ile yüksek ilişki göstermiştir ($r = .71$, $p < .001$). Yeni geliştirilmiş olan İCTÖ'de ödül/bedel tacizi maddeleri oluşturulurken "beraberlik beklentisi/teklifi/karşılığında" ifadesi kullanılmıştır. Bu ifadenin "cinsel bir beraberlik" çağrıştırmış olması ve dolayısıyla fiziksel taciz ile de yüksek ilişkili olması şaşırtıcı değildir. SSIQ'da yer alan ödül/bedel tacizi faktörünün "romantik ilişki beklentisi" ifade eden maddeleri iki ölçeğin ödül/bedel tacizi faktör ilişkilerini bir miktar düşürmüş olabilir. İlişki örüntüleri kadın ve erkek örneklemleri için de benzerdir ve toplam puan ilişkileri kadınlar ($r = .94$, $p < .001$) ve erkekler ($r = .87$, $p < .001$) için yüksektir. Bir tek fark fiziksel cinsel taciz faktöründe gözlenmiştir. SSIQ fiziksel taciz ölçülürken yalnızca iki maddesi kullanılmıştır, erkek örnekleminde bu iki maddede varyans gözlenemediği için korelasyon elde edilmemiştir.

Ayrışan geçerliğin incelenmesinde İCTÖ toplam puanı iş yeri nezaketsizliği ($r = .47$, $p < .001$) ve kurumsal cinsiyetçilik ($r = .48$, $p < .001$) ile orta düzeyde ilişkili bulunmuş, İCTÖ'nün cinsel tacizin öncülü sayılan değişkenlerden ayrışan bir değişken olduğu ve dolayısıyla Hipotez 4 desteklenmiştir. Tüm korelasyonlar Tablo 5'te gösterilmektedir.

Tartışma

Çalışma 2 bulguları yeni geliştirilen İCTÖ'nün dört faktörlü yapısını desteklemiş, bu ölçeğin iş yerinde cinsel tacizin öncülü kabul edilen değişkenlerden ayrı bir yapı ölçtüğünü, daha önce oluşturulmuş olan SSIQ ile aynı psikolojik yapıyı ölçtüğünü ve iş yeri tutumları, öznel iyilik hali ve iş yeri davranışları ile beklenen yön ve büyüklükte ilişkili olduğunu göstermiş; ölçeğin yapı ve ölçüt-bağıntılı geçerliğini desteklemiştir. Cronbach alfa katsayısı temelinde değerlendirilen iç tutarlığı da ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir. Fiziksel cinsel taciz, özellikle de cinsel taleplere uymaya bağlı ödül/bedel tacizi faktör güvenirlikleri görece düşüktür. Bunun en önemli nedeni bu faktörlerdeki varyansın çok dar oluşudur. Ayrıca ödül/bedel tacizi faktörünün az olan madde sayısı da iç tutarlık katsayısının görece düşük olmasına katkıda bulunmuş olabilir.

Bu çalışma kadın çalışanların yanı sıra erkek çalışanların da iş yerinde cinsel tacize uğradıklarını hissettiklerini göstermesi bakımından önemlidir. Yalnızca ilginin iması faktöründe kadın çalışanlar erkeklere göre daha fazla tacize maruz kaldıklarını raporlamışlardır. Bunun olası iki nedeni olabilir. Tacizi gerçekleştirenin genellikle karşı cins olduğu düşünülürse, içinde bulunduğumuz muhafazakâr kültürde, kadın çalışanlar yanlış anlaşılmamak için iş yerinde erkek çalışanlarla ilişkilerinde daha mesafeli ve profesyonel bir iletişim stili kullanmayı tercih ediyor olabilirler. Diğer bir nedeni ise, görgül çalışmaların da desteklediği gibi, erkeklerin kadınlara kıyasla daha az davranışı cinsel taciz olarak algılamaları (Blumenthal, 1998), bu farkın özellikle niyetin görece daha muğlak olduğu veya cinselliğin açıkça ön planda olmadığı davranışlarda görülmesi (Rotundo ve ark., 2001) olabilir. Yani erkekler bu tip davranışları

Tablo 5. Çalışma 2 – Aşama 2 (*N* = 170) Korelasyonlar

	İlginin iması	Düşmanca cinsel ortam	Fiziksel cinsel taciz	Ödül/bedel tacizi	Toplam İCTÖ puanı
SSIQ İlginin iması	.81***	.82***	.67***	.56***	.86***
Erkek	.81***	.61***	.41***	.53***	.76***
Kadın	.82***	.93***	.79***	.59***	.91***
SSIQ Düşmanca ortam	.73***	.84***	.72***	.55***	.84***
Erkek	.65***	.81***	.45***	.48***	.81***
Kadın	.73***	.86***	.89***	.62***	.90***
SSIQ Fiziksel cinsel taciz	.58***	.53***	.86***	.84***	.70***
Erkek	-	-	-	-	-
Kadın	.66***	.64***	.87***	.91***	.77***
SSIQ Ödül/bedel tacizi	.44***	.46***	.49***	.71***	.53***
Erkek	.21*	.32**	-.03	.80***	.34***
Kadın	.68***	.63***	.84***	.83***	.76***
SSIQ Toplam puan	.81***	.87***	.77***	.69***	.91***
Erkek	.77***	.81***	.44***	.66***	.87***
Kadın	.84***	.91***	.91***	.69***	.94***
İş Yeri Nezaketsizliği	.47***	.45***	.29***	.31***	.47***
Erkek	.42***	.46***	.17	.41***	.48***
Kadın	.48***	.44***	.31**	.28*	.46***
Kurumsal Cinsiyetçilik	.46***	.48***	.31***	.30***	.48***
Erkek	.42***	.38***	.14	.31**	.43***
Kadın	.51***	.56***	.42***	.33**	.55**

Notlar: Erkek *N* = 89, Kadın *N* = 80. SSIQ fiziksel cinsel taciz boyutu için erkek örnekleminde varyans olmadığından ilişki hesaplanamamıştır.

daha az tacizkâr algıladıkları için kadınlara daha rahat uyguluyor olabilecekleri gibi kendilerine yapıldığında taciz olarak algılamıyor olabilir, etkisi düşük bir davranış olarak algılamasına bağlı olarak da davranış örnekleri ile karşılaştıklarında yaşantılarını hatırlamıyor olabilirler.

İlginin iması faktörü dışında erkek ile kadın katılımcılar arasında tacize uğrama sıklığında bir fark gözlenmemiştir. Batı alan yazınına göre ise daha fazla kadın çalışan cinsel tacize uğradığını raporlamaktadır. En güncel bulgulara göre ABD Eşit İstihdam Komisyonu'na 2018-2021 arasında yapılan cinsel taciz şikâyetlerinin %78.2'si kadın çalışanlardan gelmiştir (Sexual Harassment in Our Nation's Workplaces, 2022). Yazarların bilgisi dâhilinde Türkiye'de ilk kez erkeklerden de cinsel taciz konusunda veri toplanmıştır ve erkeklerin yaşantılarının daha önce nasıl olduğu konusunda sistematik toplanmış bir bilgi bulunmamaktadır. Önceki yıllara göre erkeklerin uğradığı tacizkâr davranışların artış gösterdiğine dair veya kadınların uğradığı davranışların azaldığına dair bir yorum yapmak mümkün değildir. Yine de son 10 yıldaki gelişmeler ışığında, kadınlara yöneltilen davranışlara bakış hassaslaşırken, erkeklerin de kendilerine yöneltilen davranışlarda hassaslaşmış olmaları olasılık dâhilindedir.

Kadın ve erkek çalışanlar arasında görülen bir fark cinsel taciz mağduru olmakla ölçüt değişkenleri arasındaki ilişkilere dairdir. Erkekler için cinsel tacize maruz kalmakla üretkenlik dışı davranışlar arasındaki ilişki daha kuvvetlidir. Kadınlar için ise taciz mağduru olmakla öznel iyi oluş arasındaki ilişki biraz daha kuvvetlidir. Cinsiyetler arası farklar küçük olmakla beraber, kadın çalışanların yaşantılarıyla baş ederken kendi-odaklı, erkeklerin ise çevre-odaklı tepkiler verdikleri yönünde bir eğilim gözlenmiştir. Kadınların suçlanmaktan korktukları için (bkz., De Judicibus ve McCabe, 2001), yaşantılarını paylaşmadan içlerine atmış olmaları veya paylaşmışlarsa dahi sonuç alamamış veya suçlanmış, cezalandırılmış olmaları muhtemeldir (Bergman ve ark., 2002); dolayısıyla erkeklere kıyasla öznel iyi oluşları daha fazla etkilenmiş olabilir.

Genel Tartışma

Bu makalede sunulan iki çalışma kapsamında, iş yerinde kadın ve erkek çalışanların cinsel taciz yaşantılarını değerlendirmek üzere, kültürel nüanslara duyarlı bir cinsel taciz ölçeği (İCTÖ) geliştirilmiştir. Dört bağımsız örneklem kullanılarak yapılan analizler sonunda, dört-faktörlü bir yapıya sahip olduğu tespit edilen İCTÖ'nün cinsel taciz yaşantılarını ölçmede güvenirliği, ölçüt-bağıntılı geçerliği ve yapı geçerliği gösterilmiştir. Güvenirlik testinde faktörlerin ve ölçeğin tamamının iç tutarlık katsayıları hesaplanmıştır. İCTÖ'den alınan puanların, iş doyumu, duygusal örgütsel bağlılık, iyilik hali, duygusal tükenmişlik ve üretkenlik karşıtı iş davranışları ile sergilediği beklendik yönde ilişkiler, ölçeğin ölçüt-bağıntılı geçerliğini desteklemiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ölçeğin yapı geçerliğini desteklemiştir. Yapı geçerliğine, daha spesifik olarak örtüşen geçerliğine, bir diğer destek İCTÖ'nün ve boyutlarının bundan tam 20 yıl önce geliştirilmiş olan SSIQ ve boyutlarıyla genel olarak beklendik yönde yüksek korelasyonlar (r_{ranj}= .71-.91) sergilemiş olmasıdır. İCTÖ'den alınan puanların, cinsel tacizden kavramsal olarak farklı iki kötü muamele türü olan iş yeri nezaketsizliği (r = .47) ve kurumsal cinsiyetçilik (r = .48) ile sergilemiş olduğu, orta derecede yüksek, ancak SSIQ ile sergilediği korelasyonlardan belirgin bir şekilde düşük korelasyonlar ise ölçeğin ayrışan geçerliğine bir destek niteliğindedir.

Psikometrik açıdan sağlam olduğuna işaret eden bu bulguların yanı sıra, geliştirilmiş olan ölçeğin, ilgili alan yazına iki önemli katkı yapma potansiyeli daha bulunmaktadır. İlk olarak İCTÖ'nün çalışanların ve iş kurumlarının iyilik haline ciddi bir tehdit oluşturan bir kötü muamele türü olan cinsel tacizin etik (evrensel) ve emik (kültüre has) yönlerini kapsıyor olması kültüre duyarlı ölçüm araçlarına duyulan ihtiyaca bir cevaptır. Henrich ve arkadaşları (2010) psikoloji alanına yön vermiş olan pek çok çalışmanın Batılı (Western), Eğitimli (Educated), Sanayileşmiş (Industrialized), Zengin (Rich) ve Demokratik (Democratic), İngilizce kısaltması ile WEIRD[2], toplumlarda (ör., ABD, Kanada, İngiltere, Avrupa Birliği) gerçekleştirilmiş çalışmalar olduğuna dikkat çekmektedir. Bu araştırmacılar WEIRD bağlamında geliştirilen kuramların ve ölçüm araçlarının kültürel farklar nedeniyle WEIRD dışındaki ülkelere genellenmesindeki problemlere dikkat çekmektedir. Henrich ve arkadaşları ayrıca, WEIRD kapsamına giren Batılı toplulukların dünya nüfusu karşısında "sıradışı" özelliklere sahip olduklarını ve kendi içlerinden topladıkları verilere dayanarak ulaştıkları sonuçların dünya için genellenemez olduğunu da hatırlatmaktadırlar. Araştırmalar WEIRD toplumlarının WEIRD olarak tanımlanmayan toplumlara kıyasla görsel algı ve zekanın kalıtsallığı gibi temel düzeylerde farklı olmalarının yanı sıra bilişsel beceriler, muhakeme stilleri, adalet algısı, uyma davranışı, ahlaki/etik değerler, benlik algısı ve motivasyon gibi çevreden etkilenmeye daha açık olan değişkenlerde de farklı olduklarını göstermektedir (Henrich ve ark., 2010). Türkiye de WEIRD dışı olarak tanımlanabilecek bir ülkedir. WEIRD toplumlarından farklı olarak Türkiye, görece toplulukçu, güç mesafesi yüksek, belirsizliğe toleransın düşük olduğu, ilişki odaklı olarak tanımlanabilecek bir kültürel bağlamı barındırmaktadır (Hofstede Insights). Gelfand ve arkadaşları (2008) genel kültürel farklardan dolayı örgütsel davranışların da kültürel bağlamda çalışılması gerektiğini vurgulamıştır.

Araştırmacılar ayrıca, cinsel taciz konusunun kültürel bağlamı da dikkate alarak çalışılması gerektiğine dikkat çekmektedir (Cortina, 2001; Limpaphayom ve ark., Mecca ve Rubin, 1999). Bu nedenle, bu makalede sunulan ölçek geliştirme çalışmaları, iş yerinde cinsel taciz konusuna ve ölçümüne kültürel bir lens ile yaklaşılmış olunması açısından önemlidir. Batı alan yazınında cinsel taciz türü ya da alt boyutu olarak tanımlanmayan İlginin İması alt boyutu, kültürümüzün, iletişimde doğrudan değil dolaylı yolların tercih edildiği yüksek bağlamsal yapısıyla (Yahyagil ve Ötken, 2011) uyumlu bir cinsel taciz türüdür. Bu bağlamda geliştirilen ölçeğin, Türkiye'deki çalışanların cinsel taciz yaşantılarını, WEIRD bağlamda geliştirilip Türkçe'ye uyarlanan bir ölçekten daha kapsamlı bir şekilde ölçebileceği söylenebilir. Vurgulanması gereken önemli bir nokta, İCTÖ'nün Türkiye'de kültürel bağlama duyarlı geliştirilmiş ilk ölçek olmadığıdır. 2003 yılında geliştirilmiş olan SSIQ (Toker, 2003) kültürel bağlamı yansıtması açısından önemli bir ölçektir. Bununla birlikte SSIQ ağırlıklı olarak Başkentte yaşayan çalışanlardan toplanan veriler

2 Kelime anlamı olarak 'weird' sıradışı anlamına de geldiğinden bu toplulukları tanımlamak için uygun bir akronimdir.

temelinde geliştirilmiştir. Ayrıca, aradan geçen 20 sene içinde yaşanan ve yukarıda özetlenen temel toplumsal değişim ve dönüşümler, cinsel taciz konusunda artan farkındalıklar ve yasal düzenlemeler SSIQ'nun cinsel tacizi ölçmede içerik geçerliğini zayflatmış olabilir. Nitekim İCTÖ geliştirme çalışmalarında çalışanların daha çeşitli davranışları cinsel taciz olarak değerlendirdikleri görülmüştür. Amacı muğlak fiziksel temas, babacanlık maskesi altında yakınlaşma, temas etme ve sanal ortamda taciz etme gibi SSIQ'da yer almayan içerikler cinsel taciz olarak etiketlendirilmiş ve İCTÖ'de yerini almıştır.

Geliştirilen ölçeğin ilgili alan yazına yapması beklenen ikinci özgün katkı, ölçeğin sadece kadınların değil, kadın, erkek ve kendisini diğer cinsiyet kategorilerinde tanımlayan tüm çalışanların cinsel taciz yaşantılarını ölçmede kullanılabilecek bir araç olmasıdır. SSIQ ve geleneksel olarak cinsel taciz algı veya yaşantılarını ölçmeyi hedefleyen diğer ölçekler tacizin prototipik hedefi olarak kadınları ele almaktadır. Hatta, bu ölçeklerde bazı maddeler tacizciyi doğrudan "erkek" mağduru da "kadın" olarak tanımlamaktadır. Nitel ve nicel çalışma aşamalarında, erkek katılımcıların da göz ardı edilemeyecek seviyede cinsel tacize maruz kaldıkları bulunmuştur. Bu bağlamda, geliştirilen ölçek cinsiyetinden bağımsız olarak çalışanlara karşı cinsten ya da hemcinslerinden gelebilecek cinsel taciz davranışlarını kapsaması açısından daha yaygın bir uygulama alanına sahiptir. Diğer bir deyişle İCTÖ'nün, değerlendiren veya tacizde bulunan kişinin cinsiyetinden bağımsız olarak kullanılabilecek bir ölçek olması önemli bir güçlü yönüdür. Bu iki özgün katkı potansiyelinin yanı sıra, bu makalede sunulan çalışmaların vurgulanması gereken güçlü bazı yönleri ve kısıtlılıkları da vardır.

Çalışmanın Güçlü Yanları ve Kısıtlılıkları

Odak gruplarının Türkiye'nin farklı bölgelerinde ve altı ilinde yapılmış olması, geliştirilmiş olan İCTÖ'nin ülke çapında temsiliyeti açısından önemlidir. Nicel çalışmalarda verinin çevrimiçi toplanmış olması, bu denli hassas bir konudaki yaşantıların dürüstlükle paylaşılmış olduğunu düşündürmektedir. Bu araştırmada ölçek yapısal geçerliğinin çalışılmasında açımlayıcı faktör analizi, DFA ve örtüşen / ayrışan geçerlik değerlendirmelerinin üç farklı örneklemle çalışılmış olması, bulguların tutarlığını göstermek açısından önemlidir.

Çalışmanın kısıtlılıkları da bulunmaktadır. En önemli kısıtlılık cinsel taciz gibi görece düşük-frekans bir olgunun normal dağılım göstermiyor olmasıdır. Tacize uğrayan sayısının görece az olması hipotezlerin çarpık veri setinde görece düşük varyans ile test edilmesi sonucunu doğurmaktadır. Bu durum özellikle fiziksel cinsel taciz ve cinsel taleplere uymaya bağlı ödül/bedel tacizi faktörleri için geçerlidir. DFA'de normal olmayan dağılımlar için düzeltilmiş ki-kare kullanılmıştır, yine de dağılıma bağlı olarak CFI değeri kriterlerin altında bulunmuştur. Ayrıca diğer değişkenlerle gözlemlenen korelasyon büyüklükleri düşük varyanstan dolayı küçük olarak karşımıza çıkmaktadır. Yine de ilişki büyüklükleri alan yazınıyla tutarlıdır.

Araştırma verilerinin kesitsel olarak toplanmış olması ölçüt-bağıntılı geçerlik değerlendirmesinde sebep-sonuç ilişkisi kurulamaması açısından bir kısıtlılıktır. Kadın ve erkek çalışanların dışında kendini ikili cinsiyetle tanımlamayan kişilerden sistematik olarak veri toplanamamış olması bulguların genellenebilirliğine dair de bir kısıtlılık oluşturmaktadır.

Çalışmanın Doğurguları

Araştırma bulguları iş yerinde cinsel taciz konusunda ülkemiz için bilgi kaynağı oluşturmuştur. Bunun yanı sıra geliştirilmiş olan İCTÖ'nin hem araştırmacılar hem de iş yerinde uygulamacılar tarafından kullanılması öngörülmektedir. Kurumsal ihtiyaç analizlerinde kötü muamele yaşantılarının tespiti önem taşımaktadır. Bir problem varsa problemin boyutlarının anlaşılması, verilen eğitimlerin kurumsal düzeyde etkililiğinin araştırılması, bir problem yoksa da yönetim tarafından konuya verilen önemin her düzeydeki kurum çalışanları tarafından anlaşılması için düzenli aralıklarla durum tespiti yapmak üzere kullanılabilir.

Bu çalışmanın bir diğer önemi hukuk alanına yapabileceği katkı potansiyelidir. Az sayıda, ancak çok önemli değer taşıyan bazı yayınlar iş yerinde cinsel taciz konusunun hukuksal boyutunu ve yasal mevzuattaki eksiklikleri ele almıştır (Balkır, 2015; Baş, 2016; Çakıcı-Gerçek, 2011; Özdemir, 2006; Süral ve Kiliçoğlu, 2011). Bu yazarların aktardığına göre kanun maddelerinde cinsel tacizin ne olduğuna dair bir açıklık getirilmemektedir. Yaşayan kişinin algısına bağlı olan bu konunun anlaşılması güncel psikolojik araştırmalarla mümkündür.

Gelecek Araştırmalar için Öneriler

Mevcut çalışmanın ilk nicel aşamasında İCTÖ kadın ve erkek örneklemlerinde ayrı ayrı açımlayıcı faktör analizine tabi tutulmuş, aynı faktör yapıları elde edilmiştir. Daha büyük bir örneklem ile İCTÖ'nin kadın-erkek arasında ölçüm değişmezliğinin (measurement invariance) sınanması ilk nicel çalışmadaki bulguların desteklenmesi açısından önem taşımaktadır. Mevcut çalışmada katılımcıların cinsel yönelimleri sorulmamıştır. Bu konudaki alan yazın kısıtlı olmakla beraber bundan sonraki araştırmalarda cinsel taciz yaşantılarının cinsel yönelim bağlamında araştırılması çok daha zengin bilgi birikimi kazandırma potansiyeli taşımaktadır.

Bu araştırmada Çalışma 2 – Aşama 1 verileri 52 ilden toplanmıştır. Gelecek araştırmalarda Türkiye'nin

her bölgesini temsil edebilecek büyüklükte örneklemlere ulaşarak bölgesel olarak farklılaşabilecek cinsel taciz deneyimlerinin araştırılması önerilmektedir. Bu çalışmada dört cinsel taciz boyutunda ne sıklıkta tacize maruz kalındığı ve maruz kalma sıklığı ile ölçüt değişkenleri arasındaki ilişkiler gösterilmiş olsa da daha büyük bir örneklemle cinsel tacize maruz kalma profillerinin araştırılması ve profillerin işle ilgili değişkenlerle ilişkilerinin incelenmesi daha zengin bilgi sağlayacaktır. Örneğin, bir profil kurumunda daha fazla ilginin imasına maruz kalan, diğer üç boyutta daha az tacize maruz kalan çalışanlardan, diğer bir profil ise daha şiddetli boyutlarda daha fazla tacize maruz kalanlardan oluşuyor olabilir. Farklı profillerin iş değişkenleri ile ilişkilerinin de farklılaşması beklenebilir.

Sonuç olarak, araştırmacılar sektörel bazda veya genel olarak iş hayatındaki cinsel taciz yaşantılarını ve bu yaşantıların diğer örgütsel değişkenlerle ilişkilerini anlamak üzere İCTÖ'ni kullanmaya davet edilmektedir.

Kaynaklar

25 Kasım: Kadınlar şiddeti protesto için sokağa çıktı (2017). https://www.bbc.com/turkce/42123606. 27.04.2023 URL'den erişim.

Ali, F., & Kramar, R. (2015). An exploratory study of sexual harassment in Pakistani organizations. *Asia Pacific Journal of Management, 32*(1), 229–249. https://doi.org/10.1007/s10490-014-9380-1

Aycan, Z., Kanungo, R. N., Mendonca, M., Yu, K., Deller, J., Stahl, G., & Khursid, A. (2000). Impact of culture on human resource management practices: A 10-country comparison. *Applied Psychology: An International Review, 49*, 192–221. https://doi:10.1111/1464-0597.00010

Aydemir, M., & Acılar, A. (2009). The relationships between ethical climate and sexual harassment: An empirical study with nurses. *Turkish Journal of Business Ethics, 2*(3), 75–95.

Aytaç, S., & Dursun, S. (2013). Çalışma hayatında kadına yönelik şiddet: Sağlık sektöründe bir uygulama. *Journal of Istanbul University Law Faculty, 71*(1), 67–78.

Bakoğlu Deliorman, R., Taştan Boz, İ., Yiğit, İ., & Yıldız, S. (2009). Tükenmişliği ölçmede alternatif bir araç: Kopenhag tükenmişlik envanterinin Marmara Üniversitesi akademik personeli üzerine uyarlaması [An alternative tool for the measurement of burnout: Adaptation of the Copenhagen Burnout Inventory on Marmara University academics]. Istanbul Management Journal, 20(63), 77–98.

Balkır, G. (2015). Cinsiyet ayrımcılığı temelinde iş yerinde cinsel taciz. *Hukuk Fakültesi Dergisi, 1*(1), 1–36.

Baş, E. (2016). Türk Ceza Hukukunda cinsel taciz suçu. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 65*, 1135–1215. https://doi.org/10.1501/Hukfak_0000001833

Berdahl, J. L. (2007a). The sexual harassment of uppity women. *Journal of Applied Psychology, 92*(2), 425–437. https://doi:10.1037/0021-9010.92.2.425

Berdahl, J. L. (2007b). Harassment based on sex: Protecting social status in the context of gender hierarchy. *The Academy of Management Review, 32*(2), 641–658. https://doi.org/10.2307/20159319

Berdahl, J. L., Magley, V. J., & Waldo, C. R. (1996). The sexual harassment of men? Exploring the concept with theory and data. *Psychology of Women Quarterly,* 20(4), 527–547.

Bergman, M. E., Langhout, R. D., Palmieri, P. A., Cortina, L. M., & Fitzgerald, L. F. (2002). The (un) reasonableness of reporting: Antecedents and consequences of reporting sexual harassment. *Journal*

of Applied Psychology, 87(2), 230–242. https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.230

Blumenthal, J. A. (1998). The reasonable woman standard: A meta-analytic review of gender differences in perceptions of sexual harassment. *Law and Human Behavior, 22*(1), 33–57. https://doi.org/10.1023/A:1025724721559

Can, H. B. (2023). *Sosyal hizmet etiği perspektifinden dijital feminist hareketler: #MeToo hareketi örneği.* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Hacettepe Üniversitesi.

Cantisano, G. T., Domínguez, J. M., & Depolo, M. (2008). Perceived sexual harassment at work: Meta-analysis and structural model of antecedents and consequences. *The Spanish Journal of Psychology, 11*, 207–218. https://doi.org/10.1017/S113874160000425X

Chawla, N., Wong, E. M., & Gabriel, A. S. (2019). Expanding the discourse surrounding sexual harassment: The case for considering experienced and observed hostile sexism, benevolent sexism, and gendered incivility. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice, 12*(1), 79–83. https://doi.org/10.1017/iop.2019.13

Cortina, L. M. (2001). Assessing sexual harassment among Latinas: Development of an instrument. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology, 7*(2), 164–181. https://doi.org/10.1037/1099-9809.7.2.164

Cortina, L. M., & Areguin, M. A. (2021). Putting people down and pushing them out: Sexual harassment in the workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *8*(1), 285–309. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-055606

Cortina, L. M., Kabat-Farr, D., Leskinen, E. A., Huerta, M., & Magley, V. J. (2013). Selective incivility as modern discrimination in organizations: Evidence and impact. *Journal of Management, 39*(6), 1579–1605. https://doi.org/10.1177/0149206311418835

Çakıcı-Gerçek, L. (2011). Yargıtay kararlarıyla cinsel taciz suçu. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 60*(1), 47–82. https://doi.org/10.1501/Hukfak_0000001620

Çelik, Y. ve Çelik, S. S. (2007). Sexual harassment against nurses in Turkey. *Journal of Nursing Scholarship, 39*, 200–206.

D'Souza, N., Forsyth, D., & Blackwood, K. (2021). Workplace cyber abuse: Challenges and implications for management. *Personnel Review*, *50*(7/8), 1774–1793. https://doi.org/:10.1108/pr-03-2020-0210

De Judicibus, M., & McCabe, M. P. (2001). Blaming the target of sexual harassment: Impact of gender role, sexist attitudes, and work role. *Sex Roles, 44*(7/8), 401–417. https://doi.org/10.1023/A:1011926027920

Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D.-w., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research, 97*(2), 143–156. https://doi.org/10.1007/s11205-009-9493-y

Erdaş, K. D. (2016). Workplace incivility in the context of honor culture. Doktora tezi (basılmamış), Sabancı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, 212 sayfa, İstanbul.

Equal Employment Opportunity Commission (1980). Guidelines on discrimination because of sex (Set. 1604. 11). *Federal Register, 45*, 74676–74677.

Eurofound (2013). *Physical and psychological violence at the workplace.* Luxembourg: Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Eurofound (2018). *Discrimination against men at work: Experiences in five countries.* Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Fitzgerald, L. F. (1993). Sexual harassment: Violence against women in the workplace. *American Psychologist, 48*(10), 1070–1076. https://doi.org/10.1037/0003–066X.48.10.1070

Fitzgerald, L. F., Drasgow, F., Hulin, C. L., Gelfand, M. J., & Magley, V. J. (1997). Antecendents and consequences of sexual harassment in organizations: A test of an integrated model. *Journal of Applied Psychology*, *82*(4)*,* 578–589. https://doi.org/10.1037/0021–9010.82.4.578

Fitzgerald, L. F., Magley, V. J., Drasgow, F., & Waldo, C. R. (1999). Measuring sexual harassment in the military: The sexual experiences questionnaire (SEQ_DoD). *Military Psychology, 11*(3), 243–263. https://doi.org/10.1207/s15327876mp1103_3

Gelfand, M. J., Leslie, L. M., & Fehr, R. (2008). To prosper, organizational psychology should… adopt a global perspective. *Journal of Organizational Behavior, 29,* 493–517. https://doi.10.1002/JOB.530

Hall, E. T. (1976). Beyond culture. Garden City. CA: Anchor Books/Doubleday.

Han, S., Harold, C. M., Oh, I.-S., Kim, J. K., & Agolli, A. (2022). A meta-analysis integrating 20 years of workplace incivility research: Antecedents, consequences, and boundary conditions. *Journal of Organizational Behavior, 43*(3), 497–523. https://doi.org/10.1002/job.2568

Henrich, J., Heine, S. J., & Norenzayan, A. (2010). The weirdest people in the world?. *The Behavioral and brain sciences*, *33*(2–3), 61–135. https://doi.org/10.1017/S0140525X0999152X

Hofstede Insights. https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/turkey/ 27.04.2023 URL'den erişim

Holland, K. J., Rabelo, V. C., Gustafson, A. M., Seabrook, R. C., & Cortina, L. M. (2016). Sexual harassment against men: Examining the roles of feminist activism, sexuality, and organizational context. *Psychology of Men & Masculinity, 1*7(1), 17 –29.

https://doi.org/10.1037/a0039151

Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling, 6*, 1–55. http://dx.doi.org/10.1080/10705519909540118

İstanbul Sözleşmesi. https://istanbulsozlesmesi.org/sozlesmenin-hazirlanisi-ve-kabulu/ 27.04.2023 URL'den erişim

Kalem, S. (2021). Üniversitelerde cinsel şiddet: Deneyim ve mücadeleye dair bil(me)diklerimiz. *Suç ve Ceza, 14*(3), 457– 482.

Keplinger, K., Johnson, S.K., Kirk, J.F., & Barnes, L.Y. (2019) Women at work: Changes in sexual harassment between September 2016 and September 2018. *PLoS ONE 14*(7), e0218313. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0218313

Koray, M., Demirbilek, S., & Demirbilek, T. (1999). *Gıda işkolunda çalışan kadınların koşulları ve geleceği [Conditions and future of women employed in the food sector]*. T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü. Ankara, Turkey: Bakanlıklar.

Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress, 19*(3), 192–207.

Kunin, T. (1955). The construction of a new type of attitude measure. *Personnel Psychology, 8*, 65–77. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1955.tb01189.x

Larsen, S. E., Nye, C. D., & Fitzgerald, L. F. (2019). Sexual harassment expanded: An examination of the relationships among sexual harassment, sex discrimination, and aggression in the workplace. *Military Psychology, 31*(1), 35–44. https://doi.org/10.1080/08995605.2018.1526526

Lim, S., & Cortina, L. M. (2005). Interpersonal mistreatment in the workplace: The interface and impact of general incivility and sexual harassment. *Journal of Applied Psychology, 90*(3), 483–496. https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.3.483

Limpaphayom, W., Williams, R. J., & Fadil, P. A. (2006). Perceived differences in sexual harassment between business school students in the US and Thailand. *Cross-Cultural Management: An International Journal, 13*(1), 32–42. doi:10.1108/13527600610643466

MacKinnon, C. A. (1979). *Sexual harassment of working women: A case of sex discrimination*. Yale University Press.

McDonald, P. (2012). Workplace sexual harassment 30 years on: A review of the literature. *International Journal of Management Reviews, 14*(1), 1–17. https://doi.org/10.1111/j.14682370.2011.00300.x

Menişa, Ö. (2006). Perceived employment discrimination and its relation to job satisfaction and intention to turnover. Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, 99 sayfa, İstanbul.

Mecca, S. J., & Rubin, L. J. (1999). Definitional research on African American students and sexual harassment. *Psychology of Women Quarterly, 23*, 813–817. https://doi:10.1111/j.1471-6402.1999.tb00399.x

Merkin, R.S. (2008). Cross-cultural differences in perceiving sexual harassment: Demographic incidence rates of sexual harassment/sexual aggression in Latin America. *North American Journal of Psychology, 10*, 277–290.

Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology, 78*(4), 538–551. https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538

Moroğlu, N. (2012). Kadına yönelik şiddetin önlenmesi 6284 sayılı yasa ve İstanbul Sözleşmesi. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 99*, 357–380.

Oktay, A. (2001). İşyerinde cinsel taciz ve istismar. İstanbul Üniversitesi, Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi Kadın Araştırmaları Dergisi, 7, 75–89.

Öcel, H. (2010). Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları, 13*(26), 18–26.

Özdemir, E. (2006). İşyerinde cinsel taciz. Çalışma ve Toplum, 4, 83–96.

Pryor, J. B., DeSouza, E. R., Fitness, J., Hutz, C., Kumpf, M., Lubbert, K., Pesonen, O., & Erber, M. W. (1997). Gender differences in the interpretation of social-sexual behavior: A cross-cultural perspec-

tive on sexual harassment. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 28*(5), 509–534. https://doi:10.1177/0022022197285001

Rhemtulla, M., Brosseau-Liard, P. E., & Savalei, V. (2012). When can categorical variables be treated as continuous? A comparison of robust continuous and categorical SEM estimation methods under suboptimal conditions. *Psychological Methods, 17*, 354–373. https://doi:10.1037/a0029315

Rotundo, M., Nguyen, D. H., & Sackett, P. R. (2001). A meta-analytic review of gender differences in perceptions of sexual harassment. *Journal of Applied Psychology, 86*(5), 914–923. https://doi:10.1037//0021-9010.86.5.914

Sakallı-Uğurlu, N., Salman, S., & Turgut, S. (2010). Predictors of Turkish women's and men's attitudes toward sexual harassment: Ambivalent sexism, and ambivalence toward men. *Sex Roles, 63*(11/12), 871–881. https://doi.org/10.1007/s11199-010-9847-6

Samuels, H. (2003). Sexual harassment in the workplace: A feminist analysis of recent developments in the UK. *Women's Studies International Forum*, *26*(5), 467–482. https://doi.org/10.1016/j.wsif.2003.08.004

Savalei, V., & Rhemtulla, M. (2013). The performance of robust test statistics with categorical data*. British Journal of Mathematical and Statistical Psychology, 66*, 201–223. https://doi.org/10.1111/j.2044-8317.2012.02049.x

Sexual Harassment in Our Nation's Workplaces (2022). https://www.eeoc.gov/data/sexual-harassment-our-nations-workplaces 27*.04.2023 URL'den erişim.*

Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior, 68*(3), 446–460. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.10.005

Stockdale, M. S., Visio, M., & Batra, L. (1999). The sexual harassment of men: Evidence for a broader theory of sexual harassment and sex discrimination. *Psychology, Public Policy, and Law, 5*(3), 630–664. https://doi.org/10.1037/1076-8971.5.3.630

Sümer, H. C., Acar, F. P., Göncü-Köse, A., Toker-Gültaş, Y., Ok, A. B., & Karanfil, D. (2023). *Nezaketsizlikten tacize, iş yerinde kötü muamele: Kültürel bağlamda sonuçlar ve müdahale yöntemleri* (Proje No: 119K363). TÜBİTAK.

Sümer, H. C., Göncü-Köse, A., Toker-Gültaş, Y., Acar, F. P., Karanfil, D., & Ok, A. B. (2024). Incivility, mobbing, and abusive supervision: A tripartite scale development study. *The Journal of Psychology.* https://doi.org/10.1080/00223980.2024.2321881

Süral, N., & Kilicoglu, M. (2011). Prohibiting sexual harassment in the workplace in Turkey. *Middle Eastern Studies, 47*, 655–662. https://doi:10.1080/00263206.2011.590064

Toker, Y. (2003). *Individual differences factors affecting workplace sexual harassment perceptions*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Middle East Technical University.

Toker, Y. (2016). Perception differences in ambiguous forms of workplace sexual harassment: A comparison between US and Turkey. *Journal of Psychology: Interdisciplinary Applied, 150*(5), 625–643. https://doi:10.1080/00223980.2016.1154810

Toker, Y., & Sümer, H. C. (2010). Workplace sexual harassment perceptions in the Turkish context and the role of individual differences. *Applied Psychology: An International Review, 59*(4), 616–646. https://doi:10.1111/j.1464-0597.2010.00420.x

Toker-Gültaş, Y., & Düzgün, M. (2022). İş yerinde cinsel tacizin açık ve örtük yüzleri. H. C. Sümer, F. P. Acar ve A. B. Ok (Eds). İş'te *Kötü Muamele: Türleri, Kültüre* Özgü *Yönleri ve Müdahale Yöntemleri* içinde (235-295 ss.). Nobel Akademik Yayıncılık.

Uğurlu, D. (2016). Kadının namusu algısı, işyeri saldırganlığı ve işyerinde kadına yönelik ayrımcılık arasındaki ilişkiler. Yüksek lisans tezi, Abant Izzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Ana Bilim Dalı, 170 sayfa, Bolu.

Ulusoy, H., Swigart, V., & Erdemir, F. (2011). Think globally, act locally: Understanding sexual harassment from a cross-cultural perspective. *Medical Education, 45*, 603–612. https://doi:10.1111/j.1365-2923.2010.03918.x

Unur, K. & Şanlı, S. C. (2018). Staj yapan öğrencilere yönelik cinsel taciz: Otel işletmeleri örneği. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi, 15*(1), 149–161. https://doi:10.24010/soid.415354

Wasti, S. A. (2000, Mayıs 25–27). *Meyer ve Allen'in* üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi (sözel bildiri). 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri, Erciyes Üniversitesi, Nevşehir, Türkiye.

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. https://doi:10.1037/0021-9010.85.5.766.

Willness, C. R., Steel, P., & Lee, K. (2007). A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment. *Personnel Psychology*, *60*(1), 127–162. https://doi.org/10.1111/

j.1744-6570.2007.00067.x

Women's March (2017). https://www.britannica.com/event/Womens-March-2017 27.04.2023 27.04.2023 URL'den erişim.

Xia Y., & Yang, Y. (2019). RMSEA, CFI, and TLI in structural equation modeling with ordered categorical data: The story they tell depends on the estimation methods. *Behavior Research Methods, 51*(1), 409–428. doi: 10.3758/s13428-018-1055-2.

Yahyagil, M.Y., & Ötken, A.B. (2011). Cultural values from managers' and academicians' perspectives: The case of Turkey. *Management Research Review, 34*(9), 1018-1041.

Yao, J., Lim, S., Guo, C. Y., Ou, A. Y., & Ng, J. W. X. (2022). Experienced incivility in the workplace: A meta-analytical review of its construct validity and nomological network. *Journal of Applied Psychology, 107*(2), 193–220. https://doi.org/10.1037/apl0000870

Yolcu, T. (2019). Türkiye'nin güneybatı kıyılarında turizm iklim konforu. *Gaziantep University Journal of Social Sciences, 18*(1), 242–255.

Zhu, H., Lyu, Y., & Ye, Y. (2019). Workplace sexual harassment, workplace deviance, and family undermining. *International Journal of Contemporary Hospitality Management, 31*(2), 594–614. https://doi.org/10.1108/IJCHM-11-2017-0776

 DOI: 10.31828/tpy1301996120230805m000058

Summary
Workplace Sexual Harassment Scale with Emic and Universal Manifestations

Yonca Toker-Gültaş[1]
Middle East Technical University
A.Başak Ok[2]
Ankara University
Aslı Göncü-Köse[3]
Çankaya University
H. Canan Sümer[4]
Özyeğin University
Derya Karanfil[5]
İzmir Bakırçay University
F. Pınar Acar[6]
Middle East Technical University

Workplace sexual harassment (SH) is a research topic that is relatively underexplored in Turkey, with a greater focus in Western countries. In a few studies that have focused on workplace SH in Turkey (e.g., Toker, 2016; Toker & Sümer, 2010), the extent to which social-sexual behaviors in the workplace are perceived as SH and some factors that influence these perceptions have been examined in samples of employed women. The Social-Sexual Behaviors Questionnaire (SSIQ; Toker & Sümer, 2010) used in these studies is a tool that contains universal and culture-specific behavioral examples obtained from interviews conducted with employed women in Turkey in the early 2000s (Toker, 2003).

This research is part of a comprehensive project supported by TÜBİTAK (Sümer et al., 2023) that aimed to identify, measure, and prevent different forms of mistreatment in the workplace. The main goal of the research is to identify behaviors that workers in Turkey, regardless of their gender, perceive as SH in the workplace and to develop a workplace SH scale that includes both universal and emic elements. To achieve this goal, two comprehensive studies were conducted using four different samples.

According to a widely used and empirically supported model in the United States (Fitzgerald et al., 1999), workplace SH is examined under four dimensions: 1) quid pro quo harassment, which involves hierarchical power dynamics and includes sexually coercive threats or promises of privilege related to compliance with sexual requests that result in punishment for non-compliance; 2) unwanted sexual attention, which includes behaviors involving physical coercion and verbal approaches that indicate sexual interest; 3) sexual hostility, which includes the sharing of sexual images or conversations and verbal expressions with sexual content; and 4) sexist hostility, which involves discrimination against women based on their gender or sexist verbal or behavioral attitudes.

In Western literature, the most important feature that distinguishes SH from other forms of workplace abuse is that it involves explicit sexual content (e.g., Samuels, 2003). This is also emphasized in SH definitions shared by organizations such as the Equal Employment Opportunity Commission (1980) and Eurofound (2013). However, in Turkey, some behaviors that do not involve explicit sexuality but are implicit are also perceived as SH. The "Insinuation of Interest" factor identified in Toker's (2003) and Toker and Sümer's (2010) study is an example of the culturally specific implicit form of SH. This type of SH, which is not commonly encountered in Western literature, often includes behaviors such as giving compliments, asking personal questions, and trying to interact excessively with the employee inside or outside the workplace.

Although we have some knowledge of what employed women perceive as workplace SH in Turkey, it is uncertain whether this information is still valid 20 years later. In addition, the existing scale developed by Toker

Address for Correspondence: Yonca Toker-Gültaş, ytoker@metu.edu.tr
[2]A.Başak Ok, basakok@ankara.edu.tr
[3]Aslı Göncü-Köse, agoncu@cankaya.edu.tr
[4]H. Canan Sümer, canan.sumer@ozyegin.edu.tr
[5]Derya Karanfil, karanfil@bakircay.edu.tr
[6]F. Pınar Acar, pacar@metu.edu.tr

and Sümer (2010) in the early 2000s is not a sufficient scale to evaluate the experiences of all genders. The purpose of the two studies presented in this article, which consist of four phases, is to develop a psychometrically sound SH scale that is culturally and temporally compatible and can be applied to both employed women and men. Ethical approval for the study was obtained from the first author's Institutional Review Board.

Study 1: Determining the Scope of Workplace SH, Item Development, and Exploratory Analyses

The purpose of Study 1, which consists of two phases, is to determine the scope of workplace SH in Turkey, generate an item pool for the Workplace Sexual Harassment Scale (WSHS) accordingly (Phase 1) and to conduct exploratory factor analyses and reliability analyses on the scale (Phase 2).

Study 1 - Phase 1: Qualitative Research for Content Determination and Item Pool Creation

The aim of this qualitative research is to understand the scope of workplace SH in Turkey by eliciting up-to-date information from employees.

Sample and Procedure

Fifteen focus group interviews were conducted with 149 employees in six cities (Ankara, Bursa, Gaziantep, Istanbul, Izmir, and Van) in Turkey, during January-March 2020. Each focus group consisted of at least eight and up to 12 employees representing different job groups, sectors, and job levels from the public and private sectors. Participants were reached through a consulting firm. Each focus group interview was conducted by at least two researchers, one coordinating the questions and facilitating the participation of the participants, and the other(s) taking notes as faithfully as possible on the shared expressions. No audio or video recordings were made during the focus groups.

Thematic Analysis and WSHS Item Generation

In the context of developing the WSHS, focus group data were subjected to thematic analysis. In the thematic analysis, the 95 identified behavioral examples were initially grouped under 41 codes (sub-dimensions). After iterations, codes with very low representativeness were removed, and codes with conceptual similarity were merged, resulting in 13 codes. These 13 codes were grouped under four themes. Consistent with the literature, the themes were named Sexual Bribery and Coercion (Quid Pro Quo), Physical Sexual Harassment, Sexual Hostility, and Insinuation of Interest. The codes and themes are summarized in Figure 1.

Initially, 33 items were written representing the four themes and 13 sub-themes. The items were designed to be gender-neutral. The number of items in the final version of the WSHS used in Phase 2 is as follows: Sexual Hostility (10), Physical Sexual Harassment (6), Insinuation of Interest (12), and Sexual Bribery and Coercion (5). A notable finding was that men also reported experiencing SH from women at the workplace. The behavioral examples shared by men were mostly categorized under the themes of sexual hostility and insinuation of interest.

Study 1 - Phase 2: Exploratory Factor and Reliability Analyses

In Phase 2, the developed scale was applied to a sample of employees, and the factor structure was examined through exploratory factor analyses, and the internal consistency coefficients of the identified factors were calculated using Cronbach's alpha coefficient.

Sample and Procedure

The data were collected online as part of the larger project. The survey package included the WSHS scale, as well as other scales measuring different types of workplace mistreatment and a demographic information form. The survey link was opened by 803 employees. After eliminating those who did not meet the criterion of working for at least one year (176), did not consent to participate (5), abandoned the survey (190), and those who gave the same response to all items (5), factor analyses were performed on the data of 348 participants who completed the WSHS in full. The demographic information form at the end of the survey package was completed by 296 participants.

Of the participants, 209 were women, 75 were men, one participant marked the other option, and 11 participants did not respond. The average age of the participants was 35.13 years (SD = 8.53). Of participants 130 were married and 147 were single. The majority of participants had at least a bachelor's degree (n = 281) and worked in white-collar (n = 277) and private sector (n = 197) jobs.

Measures

WSHS. The participants were asked to rate the 33 items on a 5-point frequency scale (1 = Never; 2 = Sometimes; 3 = About once a month; 4 = About once a week; 5 = Every day). The instructions read "If you have started working remotely mostly due to the pandemic, please provide your answers considering the last year before the pandemic."

Demographic Information Form. Participants were asked to report their gender, age, marital sta-

tus, education level, sector of employment, job group (blue-collar, white-collar), position (whether they are a manager or not), male-to-female employee ratio in their workplace, working hours, etc.

Results

After conducting Principal Component Analyses (PCA) with different rotations and number of factors extracted, seven items were eliminated due to reasons such as cross-loading, low factor loading, and content overlap with other items. A new PCA with Varimax rotation was conducted on the remaining 26 items, resulting in a 4-factor solution that explained 60.37% of the variance. The identified factors were parallel to the themes identified in the qualitative study. The final version of the scale consists of the Insinuation of Interest factor with eight items (α = .90), the Sexual Hostility factor with eight items (α = .82), the Physical Sexual Harassment factor with six items (α = .80), and the Sexual Bribery and Coercion factor with four items (α = .89). The overall internal consistency coefficient of the scale was .93. This 26-item scale was used in Study 2.

Discussion

In Study 1, it was found that behaviors classified as SH were grouped under four themes using a qualitative research method. It was observed that these themes reflected not only the universal aspects of SH but also culture-specific manifestations. For example, Sexual Hostility and the Sexual Bribery and Coercion themes and the sub-dimensions under these themes (see Figure 1) show great parallelism with the measured harassment dimensions and sub-dimensions described in Western literature (Fitzgerald et al., 1999). In addition to these universal aspects, it is also observed that the dimensions and sub-dimensions specific to the cultural context are also reflected in the scale. It can be said that the Insinuation of Interest theme and its sub-themes identified in Study 1, as well as the "physical contact with ambiguous intent" sub-dimension of the Physical Sexual Harassment theme, are consistent with the cultural context. The Insinuation of Interest dimension, which was also identified by Toker and Sümer in 2010, is compatible with Turkey's high contextual structure (Yahyagil & Ötken, 2011).

Similarly, one of the sub-dimensions of Insinuation of Interest, "harassing under a paternalistic disguise," points to a type of harassment that uses patriarchal/paternalistic tendencies in Turkish culture as a cover (Aycan et al., 2000). In addition to these, contrary to Toker's (2003) findings, it has been found that behaviors related to physical contact with ambiguous intent are also labeled as SH in the 20 years since Toker's study. This difference can be explained by the increased awareness of SH among employees in Turkey over the 20-year period following Toker's study.

Study 2: Construct and Criterion-Related Validation Study

The aim of Study 2 was to test the factor structure of the 26-item WSHS scale with an independent sample using Confirmatory Factor Analysis (CFA) and to examine its relationships with outcome variables that have been shown to be related to being a victim of workplace harassment in the literature (Phase 1), and to test its convergent and discriminant validity (Phase 2).

Study 2 - Phase 1: CFA and Criterion-Related Validation

In this phase, initially, the four-factor structure of the WSHS was confirmed through a series of CFAs. Then, the relationships between scale scores and job satisfaction, affective organizational commitment, subjective well-being, counterproductive work behavior, and burnout were examined to evaluate the criterion-related validity of the scale.

Sample and Procedure

The data for the study were collected online using convenience sampling method. Analyses were conducted on 482 participants who provided correct responses to control questions out of 522 individuals who met the participation prerequisite of "having worked for at least 1 year." The sample consisted mainly of women (57.1%), with a bachelor's degree or higher (82.2%), white-collar workers (82.8%), working in the private sector (61.9%), and from 24 different occupational fields.

The survey package included the WSHS, Job Satisfaction Scale (Kunin, 1955), Organizational Commitment Scale (Meyer et al., 1993), Psychological Well-being Scale (Diener et al., 2010), Counterproductive Work Behavior Scale (Spector et al., 2006), Copenhagen Burnout Inventory (Kristensen et al., 2005), and Demographic Information Form.

Results

The 4-factor structure with the 26 indicators as identified in Study 1 was subjected to a CFA using Mplus 8.4. An MLM estimation for non-normal distributions was used. The 4-factor model had good chi-square to df ratio and RMSEA but relatively poor CFI and TLI values (S-B $\chi 2$ (289) = 462.009, $\chi 2$ / df = 1.60, $p < .001$; CFI = .89, TLI = .87, RMSEA = .035, %90 C.I. .029, .041) due

to extreme skewness. Following suggestions by Xia and Yang (2019), nested models of 3-factors, 2-factors, and a single-factor were compared, resulting in better model fit for the 4-factor model.

Cronbach alpha coefficients were .89 for Insinuation of Interest, .83 for Sexual Hostility, .73 for Physical Sexual Harassment, and .66 for Sexual Coercion and Bribery. The latter two factors had relatively lower alpha values due to more severe skewness. Based on means, relatively more frequent SH was observed on sexual hostility and insinuation of interest. Women (M = 1.30) reported more exposure to insinuation of interest than men (M = 1.14) ($t(442.30) = 4.14$, $p < .001$). WSHS factors had large intercorrelations ranging from .51 to .76.

WSHS were associated with subjective well-being (r = -.12, p = .008), job satisfaction (r = -.20, $p < .001$), affective organizational commitment (r = -.29, $p < .001$), burnout (r = .24, $p < .001$), and counterproductive work behavior (r = .27, $p < .001$), as expected. Thus, in Phase 1, the 4-factor structure of the WSHS was demonstrated. In addition, the criterion-related validity was supported based on statistically significant relationships with the expected outcome variables.

Study 2, Phase 2: Convergent and Discriminant Validation

In this phase of Study 2, convergent and discriminant validity analyses were conducted to gain further insight into the construct validity of the WSHS. For this purpose, the correlation between the scale and another scale measuring sexual harassment (SSIQ; Toker & Sümer, 2010) as well as correlations with constructs which are associated with workplace SH occurences, but still are relatively distant concepts (i.e., institutional sexism and workplace incivility) were examined.

Sample and Procedure

Participants were reached via KOSGEB (small and medium enterprises development organization) and responded to the survey online. The sample consisted of 170 employed individuals who completed all scales and reported to be employed in their current organization for at least one year. The sample consisted mainly of men (52.4%), with participants being white-collar workers (88.8%) and holding a bachelor's degree or higher (67.1%). Average age was 39.91, average organizational tenure was 6.5 years.

The online survey package included 18-item Social Sexual Incidents Questionnaire (SSIQ, Toker & Sümer, 2010), the 15-item Workplace Incivility Scale and the 12-item Organizational Sexism Scale, both developed as part of the same project as the WSHS, and a demographic information form.

Results

Supporting convergent validity, the WSHS had a large correlation with the SSIQ total score (r = .91, $p < .001$). In examining discriminant validity, WSHS was moderately correlated with Workplace Incivility (r = .47, $p < .001$) and Organizational Sexism (r = .48, $p < .001$). These findings indicated that the developed scale distinguished two distinct forms of mistreatment that could be considered precursors to workplace sexual harassment.

General Discussion

This study demonstrated the reliability, construct, and criterion-related validity of the 26-item WSHS, which was developed using qualitative and quantitative research methods on four independent samples. The findings of this study have potential theoretical and practical contributions to the local literature on workplace SH. Firstly, the fact that the WSHS includes emic aspects of workplace SH, is a response to the need for culturally sensitive measurement tools. Another unique contribution of the developed scale, compared to other SH scales, is that its use is not limited to women employees only. In this study, although to a lesser extent, men also reported to be exposed to workplace SH at a level that cannot be ignored. The fact that the WSHS can be used as a scale independent of the gender of the evaluator or harasser is an important strength.