

## GÜÇ MESAFESİ VE CİNSEL TACİZ DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN YÖNÜNÜ BELİRLEMeye YÖNELİK GÖRGÜL BİR ÇALIŞMA

**Emine Başak YÜCEL**

Amasya Üniversitesi  
Merzifon Meslek Yüksekokulu Merzifon/AMASYA  
E-posta: eminebasakyucel@hotmail.com

**Emrah KOPARAN**

Amasya Üniversitesi  
Merzifon Meslek Yüksekokulu Merzifon/AMASYA  
E-posta: emrah\_koparan@hotmail.com

### Özet

*Bu çalışma; Merzifon Organize Sanayi Bölgesindeki işletmelerde çalışanların güç mesafesini algılama değeri boyutundaki düzey ve eğilimleri ile bu eğilimlerin örgütlerdeki cinsel taciz davranışlarına etkisinin incelenmesine yöneliktir .*

*Çalışanların cinsel tacize ilişkin tutumlarıyla, güç mesafesini algılayış biçimleri arasındaki ilişkinin yönüne dair bir tespitle bulunarak, literatüre katkı sağlamak amaçlanmıştır. Güç mesafesinin ast-üst arasındaki çeşitli davranışları etkilediği öngörülmektedir. Bu davranışlardan biriside sapkın davranışlar içerisinde yer alan cinsel taciz davranışlarıdır. Cinsel taciz hem bireyin performansı üzerinde olumsuz etki yaratmakta, hem de bununla bağlantılı olarak örgüt başarısını olumsuz yönde etkilemektedir. Çalışmada bu etkiye yol açan demografik faktörlerde ele alınmaktadır. Birbiriyle ilişkisi olduğu düşünülen bu kavramlar incelenerek, örgüt içerisinde cinsel taciz davranışlarını önlemeye ve performansı artırmaya yönelik öneriler sunulmaktadır.*

**Anahtar Kelimeler:** Güç Mesafesi, Cinsel Taciz

**Alan Tanımı:** Örgütsel Davranış (İşletme-Yönetim)

## AN EMPIRICAL STUDY ON THE RELATIONSHIP BETWEEN POWER DISTANCE AND SEXUAL HARASSMENT BEHAVIOR

### Abstract

*This study; investigate relationship between power distance perceptio and sexual harassment and include perception of workers about this relationship. Sexual harassment is an type of abusive behavior in work place and it affect performance of workers negatively. The aim of this study is, to describe the relationship between sexual harassment and power distance, and to make a contribution to the literature for the further studies that will be held later. A questionnaire is applied to the personnal who are in two different industrial organization. The analysis of the questionare results is done the findings are interpreted.*

**Key Words:** Sexual harassment, power distance

**JEL Classification:** D23, M00

## 1. GİRİŞ

İş dünyasının en önemli sorunlarından biri örgüt içerisinde çeşitli nedenlerden dolayı yaşanan cinsel taciz davranışlarıdır. Bu davranışların uzun süre cinsel tatmine yönelik davranışlar olduğu düşünülse de son yıllarda yapılan araştırmalar göstermiştir ki bu davranışların temelinde örgüt içerisinde yaşanan güç mücadeleleri daha baskın rol oynamaktadır. Bu tür davranışların dikkate alınmaması örgütlerde iş tatminini, örgütsel bağlılığı, performansı ve motivasyonu düşürürken işletmelerin maliyetlerini de günden güne artırmaktadır. Gelişmiş ülkelerde bile iş yerlerinin cinsel tacizle ilgili gereken önlemleri almadıkları ve bu konu ile ilgili politikalar geliştirmedikleri için hem maddi hem de manevi yönden birçok zarara uğradıkları görülmektedir. Bizim gibi gelişmekte olan ülkelerde ise bu konu ile ilgili çalışmalar sınırlı sayıda kalmıştır. Bunun temel nedenleri arasında; örgütlerin bu tür çalışmalara destek vermemesi ve cinselliğin bir tabu olarak görülmesi nedeniyle katılımcıların cevap vermekten çekinmeleri bulunmaktadır.

Bu çalışmada cinsel taciz ve güç mesafesi arasındaki ilişki araştırılmıştır. Türkiye gibi güç mesafesinin yüksek olduğu ülkelerle kıyaslama yapılmış ve bu doğrultuda bir takım önerilerle hem literatüre hem de örgütsel alana katkı yapılmaya çalışılmıştır. Daha önce ülkemizde bu konuya ilişkin çalışmanın yapılmadığının tespit edilmesi konuya olan ilgiyi artırmıştır.

## 2. İŞYERİNDE CİNSEL TACİZ

Cinsel taciz, kadınlara yönelik yaygın suçlardan birisidir. Otoritelere göre bu fenomen uzun süredir bizimle birlikte. Bu problem kadınların iş hayatına girmesiyle kendini göstermeye başlamıştır. Erkekler, kadınları iş hayatında eşitleri olarak görmek yerine onları rekabette yok saymışlardır. Daha da önemlisi, onları ciddi çalışanlar olarak görmek yerine, seksüel birer obje olarak görmektedirler (Johnson, 2010:2905).

İşyerinde cinsel taciz davranışı, bir çalışanın bir başka çalışana cinsel yönden tehdit etmesi, hakaret etmesi veya taciz edildiği hissini verebilecek, onun işteki verimliliğini ve etkinliğini olumsuz olarak etkileyebilecek, iş güvenliğini ortadan kaldıracabilecek, motivasyonun düştüğü bir çalışma ortamına yol açacak, tekrar edilen ve istenmeyen sözel ve fiziksel olarak yapılan cinsel yaklaşımlar, aşağılayıcı cinsel konuşmalar ve cinsel ayırım güden sözler olarak tanımlanabilir (Arslan ve Vasılyeva, 2003: 461).

Amerika Birleşik Devletlerinde İstihdamda Fırsat Eşitliği Komisyonu (Equal Employment Opportunity Commission)'na göre cinsel taciz; kabulü veya reddi açıkça veya dolaylı olarak kişinin iş başarısına etki eden veya düşmanca bir iş ortamının oluşmasına neden olan, hoş olmayan cinsel hareketler, cinsel istekler veya cinsel içerikli sözlü veya fiziksel uygulamalardır (Brase ve Miller, 2001:242).

Cinsel tacizin resmi olarak kabul edilmiş iki türü vardır: birisi düşmanca çevre diğeri ise “quid pro quo” yani “bir şeye karşılık bir şey” isteme şeklindeki türüdür. Düşmanca çevre, daha çok saldırgan düşüncelerin açıklanması, yorumlar ve birtakım saldırgan hareketlerdir. Özellikle yorumlar ve hareketler, utandıran şakalar ve imalar veya saldırgan vücut dilidir. Bir şeye karşılık bir şey isteme şeklinde ortaya çıkan türü ise literatüre göre, istenmeyen cinsel ilgi ve cinsel baskıyı içerir. İşle ilgili ödül ve tehditler karşılığında istenen cinsel iyilikler, tekrarlanan ve hoş karşılanmayan randevu istekleri ve kurbanı bir ilişkiye zorlama teşebbüsleridir (Fitzgerald, 1999; Espinoza ve Cunningham, 2010: 2; Johnson, 2010:2907).

### 3. GÜÇ MESAFESİ

Farklı ülkelerin ulusal kültürlerindeki fark ve benzerliklerini ortaya koymak, kültürel değerlerin işletmelerdeki insanların tutum ve davranışlarını nasıl etkilediğini belirlemek amacıyla, Hollandalı araştırmacı Geert Hofstede (1980), 72 farklı ülkede faaliyet gösteren uluslararası IBM işletmesinin 116 000 çalışanı üzerinde yaptığı araştırma sonuçlarına dayanarak kültürel değerleri 4 farklı boyutta ele almayı önermiştir (Güney ve Nurmakhamatuly, 2007:69):

- \_ Bireysellik – Toplumsallık
- \_ Erkillik – Dişillik
- \_ Güç mesafesi
- \_ Belirsizlikten kaçınma

Hofstede (1997)'nin yaptığı araştırma sonuçlarına göre, ülkemiz yüksek güç mesafesine sahip ülkeler arasında yer almaktadır.

Güç mesafesinin düşük olduğu gruplar ile yüksek olduğu gruplar arasında çeşitli farklılıklar vardır. Yüksek güç mesafesinin olduğu örgütlerde, ast ve üst birbirlerine karşı eşit olmayan bir durumda bulunmaktadır. Hiyerarşik sistem, bu eşitsizlik üzerine kurulmuştur. Merkezi bir yapı vardır ve astlar ne yapılacağını söylenmesini beklerler. Uzun hiyerarşik yapı içinde, denetim için birçok çalışan vardır. Ücretlendirme sistemi, örgütte üst ve ast arasındaki mesafeyi göstermektedir. İyi bir yönetici astların gözünde, yardımsever otokrat yani babacan tavırlar sergileyendir (Hofstede, 1997: 35). Düşük güç mesafesinin olduğu örgütlerde, ast ve üst arasında, eşit bir yapılanma söz konusudur.

Bazı toplumlarda ve kültürlerde az gücü olan insanlar, gücün eşit olmayan bir biçimde dağılımını kabullenmişlerdir. Başka bir deyişle toplumdaki bireylerin arasındaki güç mesafesi fazladır. Sözelimi böyle bir toplumda patronlar, rütbeliler, üst makamlarda bulunanlar haklı olmak için doğruyu bilmek zorunda değillerdir. Çünkü haklılıkları sahip olduklar güçten kaynaklanmaktadır (Sargut, 1994).

### 4. GÜÇ MESAFESİ VE CİNSEL TACİZ İLİŞKİSİ

ABD'de yapılan hukuki tanımlardan birisi şöyledir: Cinsel taciz, eşit olmayan güç ilişkisi şartlarında cinsel ihtiyaçların karşı tarafça istenmeyen talepleridir (Mac Kinnon, 1979: 1, Gerni, 2001:20). Cinsel tacizin bu tanımı, bizi güç mesafesi ve cinsel taciz davranışı arasındaki ilişkiye yönlendirir.

Legnick ve Hall (1995) yaptıkları bir çalışmada, cinsel tacizin nedenleriyle ilgili cinsiyet-rol-demografik ve güç olmak üzere dört yaklaşım tanımlamışlardır. Bunlardan konuyla ilgili olarak güç yaklaşımında cinsel taciz, toplumda ve iş yerinde kadın ile erkek arasındaki güç farklılıklarının bir ürünü olarak tanımlanmaktadır (Mimaroglu ve Özgen, 2001:322).

Cinsel tacize ilişkin teorik modellerin çoğu yöneticiler ve çalışanlar arasındaki güç ilişkileri ve güç farklılıkları üzerinedir. Bu güç farklılığı cinsel taciz davranışlarını artırma potansiyeline sahiptir (Luthar ve Luthar, 2002:274).

Güç mesafesinin geniş olduğu kültürlerde erkeklerin kadınlara karşı cinsel taciz uygulaması daha kolay ve olasıdır. Hindistan gibi yüksek güç mesafesi olan ülkelerde, kadınlar erkeklerden daha düşük güce sahiptirler ve bu durum işyerinde yöneticilerinin yaptığı cinsel tacize karşı koymalarını

zorlaştırır. İşsizliğin yüksek olduğu ülkelerdeki işi kaybetme korkusu, kadınları örgüt hiyerarşisinde güçlü bir konumda olan yöneticiyi şikayet etmekten alıkoyabilir (Luthar ve Luthar, 2002:275). Cinsel taciz ve astların işten ayrılması arasında zayıf bir bağ olan ülkelere bir örnekte kadınların kötü ekonomik koşullarla yüz yüze kaldığı Türkiye'dir (Wasti, vd. 2000). Bir kültür içerisindeki geniş güç mesafesi özellikle herhangi bir cezalandırma ya da kontrol mekanizması olmadığında taciz olasılığını artırabilir (Luthar ve Luthar, 2002:275).

Cinsel istismarın zorla kabul ettirildiği işyerlerinde, kadınların iş tatmin düzeyi düşmektedir. Bu özellikle ataerkil kültürler için geçerlidir. Bu ülkelerde cinsellik erkekler için doğal, kadınlar için tabudur (Wasti, vd. 2000).

Hofstede'ye göre (1997) güç mesafesinin yüksek olduğu ülkelerde patronların otoritesini kabul etme eğilimi daha fazladır, buda cinsel tacizi rapor ederek, örgütsel düzeni bozma olasılığını azaltmaktadır (Merkin, 2009:360). Taciz eden kişi yöneticileri ya da üstleri olduğunda, kadınların, cinsel taciz davranışını rapor etme olasılığı daha düşüktür (Wasti ve Cortina, 2002:396).

Yüksek güç mesafesi olan kültürlerde, cinsel tacizin failini bildirme olasılığı çok düşüktür. Bu kültürlerde otoritenin desteklediği bir tarafın üstünlüğü ve hayatın adaletsiz olduğu çalışanlar tarafından kabul edilmiştir ve bu nedenle bu çalışanlar iş memnuniyetlerinin düştüğünü hissetmezler. Güç mesafesinin düşük olduğu kültürlerde, çalışanların adaletsizlik ve eşitsizlikleri ifade etme olasılıkları daha yüksektir. Adaletsizlik ve eşitsizlikler düşük güç mesafesinin olduğu kültürlerde kabul edilebilir bir durum değildir. Eşitsizlik ve adaletsizliklerin kabul edildiği yüksek güç mesafesi olan toplumlarda, dünyanın adaletsiz olduğu inancı ile güç mesafesi arasında pozitif yönde önemli bir ilişki vardır (Merkin, 2009:361).

Mac Kinnon (1979) çığır açan çalışmasında cinsel tacizle ilgili sosyokültürel bir açıklama önermiştir. Mac Kinnon'a göre cinsel taciz, güçsüz grupların özellikle kadınların maruz kaldığı bir güç eşitsizliği ilişkisidir. İşin esası, bu bakışa göre, cinsel taciz erkek egemenliğinin bir sonucudur ve işyerleri gibi geniş topluluklarda görülür (Luthar ve Luthar, 2007:172).

Wasti ve diğerleri (2000) Türkiye'deki erkeklerin, ataerkil kültür nedeni ile kadın cinselliğine daha kolay erişebildiğini ve kadınların bunu kültürel bir norm olarak kabul ettiğini gözlemlemiştir. Hofstede'nin sıralamasına göre, Türkiye ve batı Afrika yüksek güç mesafesine sahiptir ve Schwartz'ın Türkiye'yi çok tutucu gören sınıflandırması bu ampirik raporlarla uyumludur. Bu çalışmalar sosyokültürel modele destek göstermektedir ve erkek ile kadın arasındaki güç mesafesinin cinsel tacizi artırdığını ileri sürmektedir (Luthar ve Luthar, 2007:173).

Kadınlar üzerindeki cinsel tacizin zararlı sonuçlarını saptamaya yönelik Türkiye ve Amerika'nın kıyaslandığı örnekte (Wasti ve diğerleri, 2000), cinsel taciz ile iş tatminsizliği ve işten ayrılma niyeti arasındaki bağın Amerika'ya göre Türkiye'de daha zayıf olduğu gözlenmiştir. Türk kadınları Amerikalı kadınlara göre cinsel tacize maruz kalsalar bile daha az işten ayrılmaktadırlar. Wasti ve Cortina (2002), geleneksel cinsiyet rollerinin Türk kadınlarının cesaretini kırdığını ve kendilerini öne süremediklerini, sosyalleşemediklerini, pasif ve anaç olduklarını belirtmektedir. Cinsel tacize uğradıktan sonra bile kadınlar için işten ayrılma olasılığının düşük olmasının nedeni ekonomik koşullar olabilir ve kültürel faktörlerde Türk kadınlarının cinsel tacize daha fazla tolerans göstermesine neden olmaktadır (Luthar ve Luthar, 2007:177).

Cinsiyet, işyerlerinde ve hayatta, kültüre ya da ülkeye bakılmaksızın hayatın kabul gören gerçeğidir. Son çalışmalar bu doğrultuda basit bir gerçeğe işaret etmektedir: bu da cinsel tacizde cinsiyetten fazlasıyla etkilendiğidir. Cinsel saldırının kabulü geleneksel erkek egemen ve

erkeklerin yoğun olarak bulunduğu iş örgütlerinde çok daha yaygın olabilmektedir. Literatürde, işyerindeki sosyal-seksüel davranışlarda ve bunların algılanması konusunda, erkeklerin kadınlardan daha rahat olduğu görülmektedir (Luthar ve Pastille, 2000:217).

Çalışanın medeni durumu, üst tarafından gücün kullanımı açısından önemli bir yönlendirici olabilmektedir. Bu yüzden daha çok ayrılmış, boşanmış ya da dul kadın çalışanlar, işyerinde cinsel tacize uğramaktadırlar. Yüksek eğitilmiş bireyler cinsel taciz davranışlarına karşı ve haklarını koruma konusunda daha duyarlıdır. Bu durum yöneticinin cinsel saldırganlık eğilimini kırmaktadır (Luthar ve Pastille, 2000:221).

Araştırmalar ne tacize uğrayan kadınların ne de tacizde bulunan erkeklerin belirli bir tipi oluşturmadığını göstermektedir. Kadının ırkı, etnik kökeni, yaşı, mesleği, sosyo-ekonomik seviyesi ve fiziksel görüntüsü tacize uğraması konusunda belirleyici değildir (Gerni, 2001:22)

## 5. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

Araştırmanın örneklemini, Amasya ili Merzifon ilçesi organize sanayi bölgesinde bulunan biri tekstil diğeri elektrik firması olan iki işletmenin çalışanları oluşturmaktadır. Bu işletmelerin seçilmesinin nedeni çalışan sayılarının yakın olması ve iki farklı sektörü karşılaştırma imkanını vermesidir. İşletme çalışanlarına anket yöntemi uygulanarak veri toplanmıştır. Araştırmaya toplam 159 kişi dahil edilmiştir. Güç mesafesi algısını ölçmek için anket soruları; Hofstede'nin çalışmalarından uyarlanmıştır. Cinsel taciz ölçeği ise Turgut&Salman (2006) tarafından geliştirilmiştir. Analizler SPSS 15.00 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Güç mesafesi ölçeğine ilişkin güvenilirlik analizi sonucu %70,7, cinsel taciz ölçeğine ilişkin güvenilirlik analizi sonucu %83,6 olarak bulunmuştur. Bu rakamlar araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

## 6. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

**H1:** Cinsel taciz ve güç mesafesi arasında pozitif bir ilişki vardır.

**H2:** İşletmedeki konum (mavi yakalı, beyaz yakalı) ile cinsel taciz arasında pozitif bir ilişki vardır.

**H3:** Demografik değişkenlerle cinsel taciz davranışı arasında ilişki vardır.

### Demografik Değişkenlere İlişkin Frekans Analizi Sonuçları

Araştırmaya katılanların cinsiyet dağılımına bakıldığında %86,8'ini erkek (138 kişi), %13,2'sini kadınlar (21 kişi) oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılanların medeni durum dağılımı şu şekildedir. %47,7 bekar (76 kişi), %52,3 evli (82 kişi).

Araştırmaya katılanların yaş dağılımları incelendiğinde ise 18 ve altı yaş grubunda olan 1 kişi (%0,6), 18-25 arasında 48 kişi(%30,2) 26-35 yaş aralığında 90 kişi (%56,6), 35-45 yaş aralığında olan 19 kişi (%11,9), 45 ve üstü 1 kişi (%0,6).

Araştırmaya katılanların eğitim dağılımları İlköğretim 27 kişi (% 17), lise 98 kişi (%61,6), önlisans 11 kişi (6,9), lisans 23 kişi (%14,5).

İşletmelerde toplam çalışanların % 76,1'i ( 121 kişi) mavi yakalı iken, % 23,3'ü beyaz yakalı çalışanlardan oluşmaktadır.

Araştırmaya katılanların kıdemleri 1-5 yıl arasında olanların 114 kişi, 6-10 yıl arasında olan 34 kişi, 10-35 arasında 11 kişi yer almaktadır.

Elektronik firmasında çalışan 101 kişi ( % 63,5), tekstil firmasında çalışan 57 kişi (35,8) araştırma örneklemini içerisinde yer almaktadır.

#### Değişkenlere İlişkin Ki-Kare Analizi Sonuçları

Yapılan Ki-Kare analizi sonucunda araştırmanın bağımlı değişkeni olan cinsel taciz davranışı algısı ile demografik değişkenlerle arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı ortaya çıkmıştır. Ki-Kare analizi sonucunda istatistiksel olarak tek anlamlı sonuç veren ilişki, cinsel taciz algısı ile kıdem değişkenleri arasındadır.

	Value	df	Asymp. Sig. (2 sided)
Pearson Chi-Square	892,407(a)	756	,000
Likelihood Ratio	400,898	756	1,000
Linear-by-Linear Association	3,055	1	,081
N of Valid Cases	159		

#### Korelasyon ve Regresyon Analizi Sonuçları

Öncelikle hipotezlerimizi test etmek için hipotezleri oluşturan değişkenler arasındaki ilişkiyi görebilmek için değişkenler korelasyon analizine tabi tutulmuştur. Değişkenlerden sadece güç mesafesi ve cinsel taciz davranışına ilişkin tutum değişkenleri arasında pozitif bir ilişki vardır. Diğer tüm değişkenlerle istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Korelasyon analizini takiben bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi ve ilişkinin yönünü araştırmak için hipotezler regresyon analizine tabi tutulmuştur. Regresyon analizi sonucu güç mesafesi ve cinsel taciz arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu ve güç mesafesinin artmasının cinsel taciz davranışını etkilediğini söyleyebiliriz.

#### Güç Mesafesi ve Cinsel Taciz Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Analizi Tablosu

		TACİZ
GÜÇ MESAFESİ	Pearson Correlation	,409**
	Sig. (2 tailed)	,000
	N	159

#### Güç Mesafesi ve Cinsel Taciz Arasındaki İlişkiyi Gösteren Regresyon Analizi Tablosu

Bağımsız Değişkenler	Beta	Sig
Sabit		,000
GÜÇ MESAFESİ	,409	,000
R <sup>2</sup>	F	F değerinin anlamlılık düzeyi
,168	31,613	,000

## 7. SONUÇ

Yapılan araştırma sonucunda güç mesafesi ve cinsel taciz arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu sonuç literatürü destekler niteliktedir. Araştırma hipotezlerinden sadece birincisi kabul edilmiş, H2 ve H3 hipotezleri reddedilmiştir. Bu bağlamda literatürde belirtildiği gibi işletmedeki konum ile yani çalışanın mavi ya da beyaz yakalı olmasının güç mesafesi veya cinsel tacize ilişkili olması gerektiği sonucu burada desteklenmemektedir. Yine literatürde sıkça vurgu yapılan demografik özelliklerle güç ve cinsel taciz algıları arasında herhangi bir ilişki bulunmamaktadır. İlerde ülkemizde farklı sektörlerde ve daha büyük örneklerle yapılacak araştırmalarla çalışma desteklenebilir. Kültür temelinde yapılan böyle bir çalışmanın farklı kültürlerden örneklerle çalışılması daha iyi sonuçlar verebilir. Bu çalışma sonucunda elde edilen bilgiler çerçevesinde örgütlerde artan mesafeler, örgütsel davranış problemlerini de beraberinde getirmektedir. Bu problemler bireyleri olduğu kadar işletmeleri de kötü sonuçlara götürmektedir. Özellikle güç mesafesinin yüksek olduğu ülkelerde cinsel taciz davranışlarına ilişkin daha uygun politikaların geliştirilmesi çalışanın etkinliğini ve verimliliğini artıracaktır.

## KAYNAKLAR

Anne M, Fiedler ve R. Ivan, Blanco. “*The Challenge of Varying Perceptions of Sexual Harassment: An International Study*”, May, Journal of Behavioral and Applied Management, 2006. ss. 274-291.

Arslan, M. ve Vasılyeva, M. “*İşyerinde Algılanan Cinsel Tacizin Kültürler Arası Farkı; Türkiye ve Rusya-Saha Cumhuriyetinde Bir Uygulama*”, 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Mayıs, Afyon, 2003. ss. 461-462.

Brase, G. L. ve Miller, R. L. “*Differences In the Perceptions and Reasoning About Sexual Harassment*”, Psychology, Evaluation & Gender, 3 (3), 2001. ss. 241-264.

Claudia Benavides Espinoza ve George B. Cunningham, “*Observers’ Reporting of Sexual Harassment: The Influence of Harassment Type, Organizational Culture, and Political Orientation*”, Public Organization Review, 14 January, 2010.

Cocroft, B. K., & Ting-Toomey, S. “*Facework in Japan and the United States*”. International Journal of Intercultural Relations, 18, 1994. ss.469-506.

Gerni, Mine. “*İşyerinde Cinsel Taciz: Erzurum İlinde Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Uygulama*”, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, C.56, S.3: 2001, ss.19-46

Harsh K. Luthar ve Vipin, K., Luthar. “*A Theoretical Framework Explaining Cross-Cultural Sexual Harassment: Integrating Hofstede and Schwartz*”, Journal Of Labor Research Volume XXVIII, Number 1 Winter, 2007, ss. 169-188.

Harsh K. Luthar ve Catherine Pastille. “*Modeling Subordinate Perceptions Of Sexual Harassment: The Role Of Superior-Subordinate Social-Sexual Interaction*”, Human Resource Management Review, Volume 10, Number 2, 2000, ss.211-244.

Hofstede, G. *Culture’s Consequences: International Differences in Work-Related Values*. Beverly Hills, CA: Sage. 1980.

Hofstede, G. *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. London: McGraw-Hill. 1997.

- Johnson, Kofi, “*Sexual Harassment In The Workplace: A Case Study Of Nigeria*” Gender & Behaviour; Volume 8 No 1. 2010. ss. 2903-2918.
- MacKinnon, Catherine. *Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination*. New Haven, CT: Yale University Press, 1979.
- Merkin, R. “*South American perspectives on sexual harassment: The standpoint in Argentina, Brazil, and Chile*”, Journal of Behavioral and Applied Management, 10. 2009, ss.357-376.
- Mimaroğlu, Hande, Özgen, Hüseyin, “*Örgütlerde Güç Eşitsizlikleri Ve Cinsel Taciz*”, Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 17, Sayı 1, 2008. ss.321-334.
- Güney, Semra ve Nurmakhamatuly, Arman. “*Kültürün Girişimciliğe Etkisi: Kazakistan Ve Türkiye Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Özelliklerinin Belirlenmesine Yönelik Kültürlerarası Araştırma*”, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Cilt 10 Sayı 18, Aralık, 2007, ss.62-86.
- Sargut Selami A., *Kültürler arası Farklılaşma ve Yönetim*, V Yayınları, Ankara.1994.
- Sbraga, Tamara Penix and William O’Donohue. “*Sexual Harassment.*” *Annual Review of Sex Research* 11, 2000, ss.258–285.
- Vipan, K., Luthar and Harsh K. Luthar. “*Using Hofstede’s Cultural Dimensions To Explain Sexually Harassing Behaviours In An International Context*”, Journal of Human Resource Management, 13:2, March, 2002, ss.268-284.
- Vitell, S., Nwachakwu, & Barnes, J. “*The Effects of Culture on Ethical Decision-making: An Application of Hofstede’s Typology*”. Journal of Business Ethics, 12, 1993, ss.753-760.
- Wasti, S.A., Bergman, M.E., Glomb, T.M. and Drasgow. F. “*Test of the Cross Cultural Generalizability of a Model of Sexual Harassment*”, *Journal of Applied Psychology*, 85(5): 2000, ss.766–778.
- Wasti, S. Arzu ve Cortina, Lilia M. “*Coping in Context: Sociocultural Determinants of Responses to Sexual Harassment*”, Journal of Personality and Social Psychology, Vol. 83, No. 2, 3. 2002, ss.394–405.